



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO

"ANÁLISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA  
POR SOLIDARIDAD CONTENIDA EN LA FRACCIÓN VI DEL  
ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

### TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:**

JENNY ELIZABETH YESCAS MARCIN

DIRECTOR DE TESIS  
Lic. Victor Manuel Tiburcio Rosas

REVISOR DE TESIS  
Lic. Ernesto Cruz Hernández



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
--------------------------	----------

### CAPÍTULO I

#### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Tema.....	5
1.2 Delimitación del tema.....	5
1.3 Planteamiento del problema.....	6
1.4 Justificación del tema.....	7
1.5 Objetivos.....	9
1.5.1 Objetivos generales.....	9
1.5.2 Objetivos particulares.....	9
1.6 Hipótesis de trabajo.....	9
1.7 Variables.....	10
1.7.1 Variable Independiente.....	10
1.7.2 Variable Dependiente.....	10
1.8 Tipo de Estudio.....	10
1.8.1 Investigación Documental.....	10
1.8.2 Bibliotecas Públicas.....	11
1.8.3 Bibliotecas Privadas.....	11
1.8.4 Fichas Bibliográficas.....	11

**CAPÍTULO II**  
**ANTECEDENTES**

2.1	Antecedentes Históricos de la Huelga.....	12
2.1.1	Historia de la Huelga en el Mundo.....	12
2.1.2	Antecedentes de la huelga en México.....	17
2.1.2.1	La Huelga de Cananea.....	19
2.1.2.2	La Huelga Textil de Río Blanco.....	25
2.2	Etapas de la Figura Jurídica de la Huelga en México a través de la Historia.....	28
2.2.1	Etapa de la Huelga Prohibida.....	28
2.2.2	Etapa de la Huelga Tolerada.....	29
2.2.3	Etapa de la Huelga-Derecho.....	35
2.3	La regulación legal de la huelga en otros lugares del mundo.....	35
2.3.1	Japón.....	35
2.3.2	Estados Unidos de Norte América.....	35
2.3.3	Guatemala.....	37
2.3.4	Colombia.....	37
2.3.5	Panamá.....	37
2.3.6	Ecuador.....	38
2.4	La Naturaleza Jurídica de la Huelga.....	38
2.5	La Figura Jurídica de la Huelga en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	42
2.6	La Figura Jurídica de la Huelga en la Ley Federal del Trabajo.....	46
2.6.1	Concepto Legal de Huelga.....	47
2.6.2	Titularidad del Derecho de Huelga.....	49
2.6.3	Huelga Legalmente Existente.....	55
2.6.4	Huelga Ilícita.....	59
2.6.5	Huelga Justificada.....	66

2.6.6. Huelga Legalmente Inexistente.....	68
2.6.7 Objeto de la Huelga.....	74
2.6.8 Requisitos para Suspender los Trabajos.....	85
2.6.9 Continuación de Prestación de Servicios.....	87
2.6.10 Causas de Terminación de la Huelga.....	90
2.6.11 Procedimiento de Huelga.....	98

### **CAPÍTULO III**

#### **HUELGA POR SOLIDARIDAD**

3.1 Huelga por Solidaridad.....	110
3.1.1 Antecedentes Históricos en México de la Huelga Solidaria.....	114
3.1.2 Definición de Huelga solidaria.....	115
3.1.3 Fundamento Legal de la Huelga por Solidaridad	117
3.1.4 Inconstitucionalidad de la Huelga por Solidaridad.....	119
<b>CONCLUSIONES.....</b>	124
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	133

## **INTRODUCCIÓN**

La búsqueda incesante de un estado de Derecho que se manifieste con un respeto ineludible a las garantías individuales de todos los ciudadanos, el respeto igualmente por las instituciones y a la vez el establecimiento de mecanismos que coadyuven al desarrollo económico, político y social de la sociedad, es el fin que debe ilustrar a todos los actores de una realidad plagada de constantes manifestaciones de corrupción, crímenes, conductas delictivas e innumerables situaciones fuera de la ley, que sólo deterioran el sistema social en que se encuentra inmersa la sociedad actual.

La idea de un conjunto de leyes que rijan la vida social, atendiendo a las necesidades individuales y colectivas, para lograr un desarrollo armónico, deben ser los principios que inspiren a los legisladores para la creación de leyes justas y que tiendan a ser perfectibles, ya que la propia naturaleza de las leyes por devenir de un creador humano, es por sí misma imperfecta.

Sin embargo, también es compromiso no sólo de los creadores de las normas jurídicas, la responsabilidad de que éstas, estén acordes con la realidad social y los actuales cambios, sino también a los particulares vigilar que las

mismas, estén inspiradas y bajo el régimen de constitucionalidad del cual deben estar investidas todas las normas de un Estado de derecho democrático y con respeto a la soberanía y la voluntad del pueblo. Ninguna ley debe estar por encima de la Carta Magna del país.

Por ello, la preocupación de un tema que, no por el hecho que desde hace muchas décadas posteriores a la creación de la normatividad laboral, ha permanecido inmutable y en calidad de norma falta de positividad, atendiendo a que la misma (positividad), implica el cumplimiento y aplicabilidad de la ley independientemente de su vigencia, es decir, no se pueden permitir disposiciones y preceptos plagados de contradicción al texto constitucional, por el sólo hecho de que a nadie molestan, ni tienen trascendencia para la realidad que durante años ha normado, a pesar de los orígenes que en su momento tuvo y que hoy no cumplen con dicha finalidad.

La presente tesis presenta la panorámica general del estudio de la huelga como presupuesto previo para que se derive la llamada huelga por solidaridad, tema central de la misma.

La estructura básica de la investigación se conforma por tres capítulos, los cuales serán desglosados a continuación: En el capítulo de la metodología, se establece el procedimiento a seguir desde la elección del tema, su delimitación, los problemas que se vienen a resolver basados en la realidad actual; los objetivos que se persiguen con este estudio, así como los beneficios que se aportan.

De la misma forma, la integración de las hipótesis y las variables de estudio, la búsqueda y recopilación de la información necesaria para conformar un marco teórico acorde a los objetivos, con las limitaciones que ello implica, lo cual determina la base para constituir un estudio de investigación documental.

El marco teórico, que se encuentra contenido en el capítulo segundo de la presente tesis, se conformó y generó en base al bagaje de literatura existente en materia de Derecho Colectivo de Trabajo y propiamente con el tema de la huelga.

El tema de investigación se desarrolla desde los orígenes de la huelga como tal en diferentes partes del mundo atendiendo a su cronología, así como las regulaciones actuales en otras normatividades contemporáneas a la Legislación Mexicana actual.

En el mismo sentido, la historia de la huelga en nuestro país, destacando dos hechos fundamentales como las huelgas de Cananea y Río Blanco, no por ser las únicas, sino las que dieron origen a parte de los derechos consagrados en la Legislación actual y las etapas por las cuales se ha desarrollado en México.

Así mismo, se presentan las características jurídicas de la huelga, la regulación en la Ley Federal del Trabajo desde el inicio, procedimiento, declaraciones, tipos, clasificaciones de la huelga como concepto integrante de las relaciones colectivas de trabajo.

Como parte central de la tesis, se considera el estudio exhaustivo de la huelga por solidaridad, su conceptualización, definiciones por tratadistas del derecho laboral, su conformación, alcances, naturaleza jurídica y la percepción de los beneficios y alcances para el derecho, como su consideración de inconstitucionalidad, todo esto contenido en el tercer capítulo de la presente investigación.

Por último y sin el afán de ser repetitivos se presentan los resultados que permiten corroborar el establecimiento de las hipótesis de trabajo y la comprobación del supuesto formulado en el inicio del presente trabajo. Este apartado determina las conclusiones del estudio realizado y la opción de una propuesta como resultado de la investigación.

**CAPÍTULO I.**  
**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**

**1.1 TEMA.**

El tema de estudio de la presente tesis es la huelga y su adecuación a la realidad existente.

Aunque de inicio pudiera parecer muy general, la intención es encontrar un medio de crítica que permita identificar algunas carencias legales, o excesos respecto de la huelga, establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

**1.2 DELIMITACIÓN DEL TEMA.**

En la intención de restar generalidad al tema de estudio como es la huelga y, en virtud de que ésta pudiera analizarse desde diversas perspectivas, el primordial aspecto sobre el cual versa la crítica es:

El análisis de la inconstitucionalidad de la huelga por solidaridad contenida en la fracción VI del artículo 450 de

la Ley Federal del Trabajo.

Esto debido a que ninguna ley puede estar por encima de lo contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo que alude al principio de la supremacía constitucional.

### **1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El principal problema en este caso radica en encontrar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ¿Es válido para los empresarios soportar en su organización actos de huelga por razones ajenas a su funcionamiento?
- ¿Encuentra soporte en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la huelga solidaria?
- ¿Se siguen compartiendo actualmente los mismos beneficios de la huelga por solidaridad, a los que presumiblemente se tuvieron cuando se estableció por primera vez en la Ley Federal del Trabajo?
- ¿Traería beneficios a la Nación, la eliminación de la huelga por solidaridad de la legislación laboral Mexicana?
- ¿Es inconstitucional la huelga por solidaridad?

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.**

La idea de realizar el análisis de la inconstitucionalidad de la huelga por solidaridad surge de la necesidad de saber que tan factible y legal es el hecho de que un sindicato pueda emplazar a huelga a una empresa que esté cumpliendo con sus obligaciones laborales, en apoyo a otra huelga de una fuente de trabajo que no las esté cumpliendo.

La huelga se entiende como, un acto jurídico protegido por el ordenamiento legal aplicable, 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.

La figura jurídica en comento, tiene su fundamento en el artículo 123 apartado A fracción XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y esta regulada por el artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

El derecho de huelga es una garantía del Estado democrático, lo cual es totalmente válido, sin embargo, la huelga solidaria representa una suspensión arbitraria de labores que afecta a una empresa que no dio motivo a dicha huelga.

La figura jurídica de la huelga solidaria ocasiona que los empresarios extranjeros no se arriesguen a invertir en el país por temor a dicha figura, ya que si bien es cierto, no

se ejercita frecuentemente, eso no exime a una empresa de que en un futuro se enfrente a una de ellas.

La huelga es una medida de presión con la que cuentan los trabajadores para hacer valer los derechos que la Carta Magna les confiere, pero esto solo en caso de que se reúnan los requisitos de forma y de fondo que la Ley laboral exige, más sin embargo existe la figura de la Huelga solidaria, la cual será objeto del presente análisis, tomando en cuenta que dicha huelga es inconstitucional debido a que se da este supuesto en caso de que una coalición de trabajadores de una empresa apoyen la suspensión de labores de otra empresa, por lo que se rompe con el principio constitucional que dice que la huelga tiene como objeto equilibrar los factores de producción, ya que el hecho de apoyar otra huelga de empresa distinta, extingue el fin primordial de esta figura jurídica.

Por lo anteriormente expuesto se realizará el análisis de la inconstitucionalidad de la huelga por solidaridad contenida en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El objetivo de esta investigación es demostrar el perjuicio que ocasiona la huelga por solidaridad a los dueños de las empresas que son objeto de esta figura jurídica, ya que no existe conflicto entre las partes, llámese sindicato y patrón, y por lo tanto se ven afectados por la suspensión de labores que se efectúa en su empresa. Así como ésta clase de huelga ocasiona fricciones entre los trabajadores y sus familias, debido a que éstas dejan de percibir los ingresos para su subsistencia.

Por lo tanto es de vital importancia suprimir esta figura jurídica, por el impacto que puede llegar a ocasionar en la clase empresarial del país.

## **1.5 OBJETIVOS.**

### **1.5.1 Objetivos Generales.**

Demostrar la inconstitucionalidad de la huelga por solidaridad.

### **1.5.2 Objetivos Particulares.**

- Definir el concepto de huelga.
- Examinar el fundamento constitucional de la figura jurídica de la huelga.
- Analizar el fundamento de la figura jurídica de la huelga en la Ley Federal del Trabajo.
- Estudiar el objeto de la huelga.
- Examinar el concepto de huelga por solidaridad.
- Demostrar la carencia de fundamento económico y social de la huelga por solidaridad.
- Evidenciar la falta de correlación con la realidad de la huelga solidaria.

## **1.6 HIPÓTESIS DE TRABAJO.**

La huelga por solidaridad es inconstitucional, ya surge con motivo de un desequilibrio entre los diversos factores de producción, ni perjudica la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, de la empresa en la que estalla, conforme lo establece el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

## **1.7 VARIABLES.**

### **1.7.1 Variable Independiente.**

La huelga por solidaridad es inconstitucional.

### **1.7.2 Variable Dependiente.**

La huelga por solidaridad surge por causa de un desequilibrio entre los diversos factores de producción, ni perjudica la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, de la empresa en la que estalla. Por lo tanto, va en contra del objeto principal de la huelga, contenido en la Carta Magna del país.

## **1.8 TIPO DE ESTUDIO.**

### **1.8.1 Investigación Documental.**

La presente investigación tiene como finalidad analizar la inconstitucionalidad de la figura jurídica de la huelga por solidaridad contemplada en el artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

El nivel de estudio a realizar será documental descriptivo, para ello se realizará una investigación documental.

#### **1.8.2 Bibliotecas Públicas.**

- Biblioteca de la Universidad Veracruzana USBI  
Dirección: Avenida Universidad Km. 5  
Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

#### **1.8.3 Bibliotecas Privadas.**

- Biblioteca de la Universidad Villa Rica  
Campus Coatzacoalcos  
Dirección: Avenida Universidad Km. 8  
Ciudad: Coatzacoalcos, Ver.

#### **1.8.4 Fichas Bibliográficas.**

En ellas se hace constar: a)Nombre del autor del libro, b)Nombre del libro, c) La casa editora, d) El país y e) El año de la edición.

**CAPÍTULO II.**  
**ANTECEDENTES.**

**2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA.**

**2.1.1 Historia de la Huelga en el Mundo.**

“Si la huelga y el paro solo se conciben donde existe un contrato de trabajo, se deduce fácilmente que en la antigüedad, no existieron ningunas de estas dos formas de presión. Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a. C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 también a. C. (Brun y Galland, Droit du Travail, pág. 828), pero, como hemos dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no puede considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, México, Ed. Porrúa, 2000. pp. 366 – 367.

En su concepción original entendida como la cesación eventual del Trabajo con objeto de colapsar el proceso productivo y procurar someter el interés del patrón, al profesional de los trabajadores, la huelga se juzga en un principio, como un acto reprobable y proscrito de violencia.

En 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas.

Lo mismo aconteció en Francia y en Alemania en el siglo XVI. En 1539 una huelga de impostores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dió margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

La primera prohibición de la huelga se dio en Francia con la Ley Le Chapelier en 1791, que fue completada en el año 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal.

Inglaterra, también convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo, cuando el parlamento dictó las leyes de 1780 y 1799, según las cuales toda unión encaminada a obtener una mejora en las condiciones de trabajo constituía una conspiración cuya finalidad era restringir la libertad de la industria. Así, todos los miembros de la unión incurrían en delito penal. La presión de los trabajadores organizados y las crecientes contradicciones entre el capital y el trabajo obligaron al Estado liberal a intervenir dentro del marco de las relaciones de trabajo, reconociendo a la huelga como un derecho.

Así que, como un mero hecho social precedente y ajeno al derecho, como simple fenómeno en bruto, la huelga emerge en rigor como un acontecimiento fáctico, con repercusión legal, del cual se derivan efectos relevantes que inciden sobre la vida de las relaciones jurídicas que envuelve. En este sentido, se presenta no como una figura jurídica, sino sólo como un modo de gestar condiciones para crear o proteger precisamente derechos. Sus fines que pueden ser tan diversos y en su caso, tan complejos, como peculiares sean la situación y los propósitos que persigan los trabajadores.

Lo contrario, o siquiera la intención de limitar dichos fines fuera de la voluntad e intereses que persigan los huelguistas, equivale a transgredir el alcance y real sentido de la autonomía colectiva de los trabajadores. Y no es válido invocar que la razón y el Estado de derecho son la justificación y límite necesario de todas las pretensiones, porque en verdad se desprende que hay valores y principios que son un coto obligado al proceder ordenado del hombre, de acuerdo con la justicia y el bienestar general.

Todo hombre tiene el derecho, y en la especie, los trabajadores, de que se respete su integridad, su existencia y su dignidad personal y familiar, con motivo y ocasión de su trabajo. Por lo mismo, cuenta el trabajador con la potestad de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional.

De esta suerte, es manifiesto que los fines de la huelga dependen de lo peculiar y cambiante que resulten las causas que precipiten los conflictos colectivos y que incidan en una huelga.

Así, después de la sorpresa y contundencia de las movilizaciones proletarias, la huelga fue contemplada y regulada jurídicamente, debido a la gran preocupación de los principales capitales, como un acto criminal contrario al liberalismo y a los derechos fundamentales del hombre, particularmente, por lo que hace a las libertades de comercio, industria y trabajo.

Dentro de este desarrollo, es menester precisar que al correr de algunas décadas la huelga cobró prestigio como figura jurídica, entendiéndose como una especie de derecho natural a la abstención del trabajo.

Así, dentro del liberalismo económico clásico y a la luz del derecho privado, esta situación fue contemplada como un claro incumplimiento de la obligación de trabajar, agravado con el hecho de su determinación colectiva y solidaria. Mas la proliferación y trascendencia de las movilizaciones sindicales. Comprendidas dentro de la acción directa, dieron pauta a que la huelga fuera por fin aceptada como un instrumento válido para concertar las condiciones de trabajo e incluso para alcanzar importantes reivindicaciones.

A su vez, el 21 de marzo de 1864 con la ley Waldeck Rousseau se derogaron en Francia los delitos de coalición y

de huelga, mediante la ley Ollier del 25 de mayo siguiente se tipificó el delito contra la libertad de trabajo, que impedía a la coalición huelguista presionar a los obreros con objeto de que respaldaran la eficacia de la paralización de las labores.

Tolerados los derechos colectivos del trabajo, en cuanto expresión de libertad y equivalente al derecho negativo de no laborar, la huelga ya no fue perseguida penalmente, sometida a esta suerte y restando, al marco civil y de manera específica al derecho negocial común.

Así se le contempló como una figura equivalente a la libertad irrestricta de trabajo, disfrutando de la protección legal contra las amenazas o conductas que pudieran violentarla.

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

La huelga no resta así, dependencia de ninguna ley, y se justifica por sí misma, como resultado natural de la libertad individual de trabajo.

Como pronto se comprobaría en la praxis, evolucionó esta tesis a la concepción de este instrumento como derecho de la

personalidad o derecho absoluto e intocable, inherente a la persona humana.

### **2.1.2 Antecedentes de la huelga en México.**

En la etapa histórica en que se consuma la Independencia de México, cuando nos convertimos en un país libre, después de una larga dominación Española, de la que quedamos en la pobreza, misma que se reflejaba notoriamente en las clases más débiles, situación de la que se aprovechó la burguesía, por lo que a su favor sometía a largas jornadas a los trabajadores, mismas que oscilaban entre doce y dieciséis horas diarias, agravándose la situación al pagarles sueldos raquíticos que lejos de permitirles alcanzar una vida digna, ni siquiera les permitían sobrevivir, tampoco había alguna garantía para la clase obrera, por lo que no parecía haber solución alguna al problema.

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

Una disposición muy semejante fue incorporada a los códigos penales de los Estados.

La primera huelga había sido declarada en 1865 por la Sociedad Mutualista del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle

de México, como protesta por la reducción de los salarios, los despidos injustificados, las excesivas jornadas de trabajo, los malos tratos y los descuentos a cargo de la tienda de raya.

En general, todas las huelgas que ocurrieron durante el porfiriato, se debieron también a estos motivos y adicionalmente al trato discriminatorio que las empresas extranjeras otorgaban a los mexicanos, lo que trajo como consecuencia, la suspensión de labores por parte de los trabajadores.

A partir de 1870 la población obrera empezó a aumentar como consecuencia del fomento industrial que había en nuestro país durante el Porfiriato.

Los patronos no permitían a sus obreros la formación de agrupaciones, se oponían a reconocer el derecho de huelga, así mismo se oponían a otorgar aumentos del salario y reducir la jornada de trabajo.

Hacia 1875 se empezaron a escuchar los primeros gritos de protesta de los trabajadores mexicanos, exigiendo mejores condiciones de vida y trabajo. También empezaron a surgir las primeras asociaciones mutualistas de obreros.

El régimen porfiriano actuó decididamente en apoyo de los patronos, reprimiendo con la fuerza del ejército los actos de protesta y desesperación de los trabajadores. Algunos de estos casos fueron el ocurrido en Cananea y el de

Río Blanco. Esta situación de opresión era sólo en parte producto del gobierno personalista establecido por Díaz, realmente sus orígenes están en la aplicación de los principios liberales en materia económica vigentes en ese momento, puesto que el liberalismo aconsejaba la no-intervención del estado en asuntos de orden económico y social. Esto se refleja al analizar la Constitución de 1857 en la que se excluía al Estado de tales asuntos, dejando a la libre relación de la oferta y la demanda la fijación de salarios y condiciones de trabajo.

Los años en que se produjeron el mayor número de huelgas fueron 1181, 1884, 1889, 1890, 1891, 1895 y de 1905 a 1907; las ramas industriales principalmente afectadas fueron la textil, ferroviaria, la cigarrera, la del pan y la minera; las entidades donde se producían más huelgas eran el Distrito Federal, Veracruz, Puebla, Nuevo León, Tamaulipas, San Luis Potosí, Oaxaca, Jalisco.

#### **2.1.2.1 La huelga de Cananea.**

Hacia fines de 1905 circulaba ya entre las regiones mineras de Sonora el periódico Regeneración, editado por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, cuyo principal propósito político consistía en derrocar al gobierno de Porfirio Díaz. Siguiendo las indicaciones de la Junta, expuestas en el manifiesto del 25 de Septiembre de 1905, el 16 de enero de 1906 un grupo de 15 mineros de Cananea constituyó la sociedad secreta Unión Liberal Humanidad, bajo la presidencia de Manuel M. Diéguez, ayudante

de rayador de la mina Oversight de la Cananea Consolidated Copper Co. Cuatro meses después eran 25 los miembros del grupo, todos dispuestos a luchar contra la dictadura.

La noche del 31 de mayo de 1906 la compañía informó a los trabajadores de la mina Oversight que la extracción del metal quedaba sujeta a contrato, con lo cual, los mayordomos podrían escoger a su personal despidiendo a buena parte de los obreros y aumentando el trabajo a quienes continuaran en servicio.

Esta medida precipitó la violenta reacción de los trabajadores: en la madrugada del 1 de Junio de 1906, los 400 mineros que terminaban en jornada se amotinaron a la salida.

La huelga había estallado. Se presentó en el sitio el presidente municipal Filiberto Barros, y ante la imposibilidad de aprehenderlos a todos, solicitó que los obreros nombraran representantes para tratar con la compañía, esta reunión fue citada a las 10 de la mañana en la comisaría de El Ronquillo.

No sólo solicitaban mejoras a las condiciones económicas sino un mejor trato y un deseo de posibilidades de ascenso. Los obreros manifestaban su inconformidad respecto de los privilegios que gozaban los extranjeros, pues mientras que éstos disfrutaban de un salario mínimo de 7 pesos diarios, los trabajadores mexicanos recibían sólo 3 pesos por una jornada de 10 y 12 horas. En éstas y otras parecidas razones se establecieron en el pliego de peticiones mediante el cual

mandaron notificar al coronel William C. Greene, presidente de la Cananea Consolidated Cooper Co., que el pueblo obrero se había declarado en huelga.

A continuación se transcribe el pliego de peticiones propuestas por los huelguistas:

"Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:

- a) El mínimo del sueldo del obrero serán \$5 pesos diarios con 8 horas de trabajo.
- b) En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co, se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
- c) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
- d) Todo mexicano en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes."

Greene habría de contestar ese mismo día, negando la satisfacción de esas peticiones. La huelga se había extendido a las otras minas, a la planta concentradora y a la

fundición; cerca de 1500 trabajadores se aprestaban a celebrar una gran manifestación.

La columna se puso en marcha llevando banderas, por Buenavista se les unieron 500 personas, otras 200 en la concentradora, y mil más en la fundición.

A distancia, a bordo de sus automóviles, Greene y 30 norteamericanos armados seguían los movimientos y la multitud obrera.

Al llegar a la maderería en donde la mayor parte de los trabajadores eran norteamericanos, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mató a dos huelguistas e hirió a otros más.

Ante aquella cobarde agresión los obreros repelieron el feroz ataque con piedras y mataron a los hermanos George y William Metcalf, Conrad Kubler y a otro norteamericano llamado Bert Rusler.

La mecha estaba prendida. Los demás norteamericanos se reunieron violentamente y viendo que los huelguistas estaban inermes, los persiguieron por las calles de la población, obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana.

Sin embargo, los obreros en su precipitada fuga tuvieron tiempo para incendiar cinco depósitos de madera, un depósito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería.

Enormes lenguas de fuego se levantaban hasta el cielo y pudieron verse perfectamente desde la vecina población de Douglas, Arizona, en donde creyeron que se trataba de una catástrofe de otra índole.

El día 2 de junio el cónsul de Estados Unidos en Cananea pidió ayuda a su país, e inmediatamente rangers de Arizona armados persiguieron a los huelguistas.

El Gobernador Rafael Izábal, el General Luis E. Torres, Jefe de la Primera Zona Militar de Sonora y Greene difícilmente lograron establecer el orden.

Por la tarde, los obreros organizaron una segunda manifestación y se dirigieron al hotel donde se encontraba el gobernador, para manifestarle sus quejas, pero en la avenida que conduce a la Mesa, fueron agredidos por los rangers, generalizándose nuevamente el combate.

A las diez de la noche las fuerzas extranjeras fueron reembarcadas en el mismo tren en que habían llegado.

El día 3 la población se encontraba bajo la ley marcial; el saldo trágico había sido de 23 muertos y 22 heridos de ambas partes, y fueron aprehendidos mas de 50 individuos a quienes se acusó de ser los agitadores del movimiento y entre los que se encontraban Calderón, Diéguez, Francisco M. Ibarra, entre otros, los que fueron enviados inmediatamente a las mazmorras de San Juan de Ulúa. En los días subsecuentes, el gobernador Izábal fue consignado al gran jurado de la

Cámara de Diputados acusado de traición a la patria. El 22 de junio de 1906, llegó a México el Gobernador de Sonora, a responder de su actitud sobre la huelga de Cananea. Se creyó que iba a ser procesado y que se haría justicia en tan sonado asunto, pero después de dos meses regreso a Sonora a seguir gobernando.

El general Luis E. Torres, jefe de la zona militar, declaró a los huelguistas que no les sería aumentado un solo centavo; y el coronel Greene manifestó que estaba dispuesto a subir los salarios, pero que el Presidente Díaz se lo había prohibido.

El día 4 de julio de 1906, se solucionó el movimiento y se reanudaron los trabajos, faltando muchos huelguistas que habían huido temiendo las represalias. En México los sucesos de Cananea eran el platillo del día y se desaprobaba que el Gobierno hubiera permitido la entrada al país de mercenarios norteamericanos para intervenir en un conflicto netamente nacional.

El día 6 de junio de 1908 los dirigentes de la huelga fueron condenados a 15 años de prisión y a trabajos forzados.

En 1911, recobraron su libertad cuando ya era Presidente Francisco I. Madero.

Los periódicos de oposición editorializaban furiosamente y reprochaban al Gobierno que tolerara la inmigración de norteamericanos, que solo venían a quitar el trabajo a

nuestros obreros y a llenarlos de oprobio, y sugerían por primera vez, que hicieran una reglamentación del trabajo en la República Mexicana.

También se dijo en aquella ocasión que los sucesos de Cananea constituían el primer chispazo de la Revolución.

#### **2.1.2.2 La huelga textil de Río Blanco.**

A principios de Diciembre de 1906 los empresarios de la industria textil del área Puebla-Tlaxcala implantaron un nuevo reglamento de trabajo que establecía la jornada de 14 horas.

Descontentos con esto, para el día 6 de diciembre de 1906 habían suspendido ya sus labores 6800 trabajadores de 34 fábricas. Tres mil de ellos se reunieron en el Teatro Guerrero de la ciudad de Puebla y formularon una contraposición del reglamento.

La respuesta de los patrones, que al igual que los obreros actuaban ya en ámbito nacional, consistió en cerrar las fábricas, 93 en total, con el pretexto de estar en balance y tener productos almacenados en exceso.

Por esta causa quedaron sin empleo 57 mil hilanderos. A mediados del mes los huelguistas decidieron someterse al arbitraje de Porfirio Díaz, con quien se reunieron al empezar el año de 1907. El 4 de enero se produjo el laudo presidencial. El 7 de enero se abrían todas las fábricas de

Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y el Distrito Federal.

Los términos de esta resolución fueron generalmente aceptados, salvo por una fracción de los obreros de la fábrica Río Blanco, en las inmediaciones de Orizaba.

En Junio de 1906, habiéndose reunido un grupo de trabajadores en la vivienda del tejedor Andrés Mota, Manuel Avila propuso constituir el Gran Círculo de Obreros Libres, afiliado en secreto a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.

Sus objetivos consistían en oponerse a los abusos del capitalismo, en luchar contra la dictadura y en ayudar a quienes eran perseguidos o encarcelados.

La resolución presidencial que ponía término a la huelga les fue transmitida a 2 mil obreros, reunidos en el Teatro Gorostiza de Orizaba, el 6 de mayo de 1907, por José Morales, presidente del Gran Círculo, quien se mostró conforme con el laudo, que favorecía en algunas cuestiones a los trabajadores. Rafael Moreno y Manuel Juárez, en cambio, dirigentes de la sucursal de Santa Rosa, encabezaron a los descontentos.

El día 7 de mayo de 1907 los trabajadores volvían a sus labores, mientras los desafectos apedreaban el edificio. A las 9 de la mañana llegaron fuerzas del 13º Batallón, dispararon contra la multitud, mataron a 17 obreros e

hirieron a 80. Los huelguistas marcharon entonces a Santa Rosa y Nogales, donde saquearon establecimientos comerciales.

En la tarde, regresaron a Río Blanco, se apoderaron de armas en las casas de empeño y llegaron a dominar en combate con los federales algunas estaciones ferroviarias entre Orizaba y Maltrata.

Esta ciudad estaba protegida por 800 infantes, 60 rurales y 150 policías, y se habían movilizadо contra los obreros los batallones 12, 13, 17 y 24.

Al terminar ese día, había 200 detenidos en la fábrica de Río Blanco, a muchos de los cuales se les fusiló ahí mismo. Veinticuatro horas después eran ya 140 los trabajadores muertos.

El día 9 hubo un encuentro en Santa Rosa, con saldo de otras cinco víctimas, y más tarde se ordenaron otras 10 ejecuciones.

El día 11 se ordenó fusilar a 10 rurales y a su teniente, acusados de complicidad con los saqueadores, y de un total de 7083 operarios, 5512 se presentaron a reanudar su trabajo.

Las fábricas de Río Blanco, Nogales, Santa Rosa, El Yute y Cerritos quedaron custodiados por el Ejército, y centenares de obreros fueron desterrados a Valle Nacional y a Quintana Roo.

## **2.2 ETAPAS DE LA FIGURA JURÍDICA DE LA HUELGA EN MÉXICO A TRAVÉS DE LA HISTORIA.**

La huelga fue producto de la lucha de clases sociales, esto debido a la concentración de capital y por consecuencia a la concentración de grandes grupos de trabajadores.

Los antecedentes históricos en el país de esta figura se pueden dividir en tres grandes etapas, las cuales se analizarán a continuación:

- a) Huelga prohibida.
- b) Huelga tolerada.
- c) Huelga-derecho.

### **2.2.1 Etapa de la Huelga Prohibida.**

En esta fase los trabajadores no contaban con condiciones laborales dignas, vivían bajo jornadas de trabajo excesivas y con un salario insuficiente para vivir, además había maltrato hacia las mujeres y los niños.

Los salarios eran impuestos por el patrón sin la posibilidad, por parte del trabajador, de inconformarse ante las condiciones inhumanas con las que laboraban.

La huelga era considerada un delito, y por lo tanto, prohibida, así que aquellos que estuvieran inmiscuidos en algún tumulto o mitin que tuviera por objeto ejercer presión

utilizando la violencia física o moral para que subieran o bajaran los salarios, o bien, buscaran impedir que funcionara la industria o la fuente de empleo, serían sancionados de conformidad con el artículo 925 del Código Penal de 1871.

En esos años se dieron algunos movimientos como el de los mineros de Pachuca de 1874 y el de los obreros de la fábrica La Fama Montañesa en Tlalpan en 1877, entre otros que se dieron durante el porfiriato.

El código antes citado no fue aplicado a las huelgas ferroviarias, por lo que cayó en desuso.

### **2.2.2 Etapa de la Huelga Tolerada.**

En la Constitución de 1857, se encontraban consagrados la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero enfocado a la huelga, aun se le daba la posibilidad al patrón de laborar con aquellos trabajadores que no estuviesen a favor de la huelga, por lo que la Carta Magna antes mencionada no protegía expresamente el derecho de los trabajadores a exigir mejoras de las condiciones laborales mediante la suspensión de los trabajos.

En esas condiciones el derecho de huelga se ejercía como un derecho individual de los trabajadores de no presentarse a laborar, pero no contaban con alguna protección legal.

En 1853 surgió la Organización Mutualista de México y poco después, las cooperativas, que tenían por finalidad establecer ayuda entre los trabajadores, pero no eran consideradas agrupaciones sindicales.

Con la entrada al poder de Porfirio Díaz en febrero de 1877, llegó la tolerancia hacia las huelgas, la cual aumentó durante ese régimen. Al tomar la presidencia, Porfirio Díaz se encontró con una huelga de la fábrica "La fama montañesa de Tlalpan", en donde los trabajadores pedían a la Secretaría de Gobernación, el establecimiento de un reglamento de trabajo con las siguientes condiciones laborales:

- a) Una jornada laboral de doce horas.
- b) Suspensión del trabajo nocturno.
- c) Pagos con vales para mercancías.

A tal demanda la Secretaría en cuestión contestó que no estaba facultada para resolver esas peticiones, ni podía obligar a los patrones a obedecerlas, por lo que, el único camino que los trabajadores tenían para conseguir mejores condiciones laborales, era la huelga. A consecuencia de dichas demandas hechas a la Secretaría, surgió la huelga que después se solucionaría con algunas concesiones otorgadas por los patrones, a favor de los empleados.

Hubo otras huelgas en Guadalajara, Sinaloa, Puebla y en la Ciudad de México, las cuales fueron llevadas a cabo gracias a la tolerancia que el régimen porfirista tuvo hacia ellas.

Las concesiones que otorgó este régimen estuvieron basadas en injusticias como lo son los acontecimientos ocurridos en la huelga de los mineros de Cananea en 1906, así como en la huelga de los empleados textiles de Río Blanco en 1907.

Estas huelgas tuvieron causales laborales, sin embargo, fueron desviadas a cuestiones políticas, y debido a esto se concluyeron esos movimientos con un saldo de muertos y heridos.

Después de estos dos movimientos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en las que el voto popular benefició a Madero.

Después ocurrió la traición del General Huerta y los asesinatos de Madero y Pino Suárez, con lo cual se inició el período de la lucha armada en el movimiento revolucionario, encabezado por Venustiano Carranza quien luchó en busca del derrocamiento de Huerta.

Estos acontecimientos demuestran que el derecho de huelga no es una prerrogativa otorgada como una concesión a la clase trabajadora, sino que fue producto de grandes sacrificios de los obreros del país.

### **2.2.3 Etapa de Huelga - Derecho.**

La evolución de la huelga para llegar a esta etapa, se basó en los esfuerzos de la clase trabajadora por buscar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, de lo cual se vieron frutos en la Constitución mexicana de 1817, la cual reglamentó la figura jurídica de la huelga en su artículo 123 fracción XVII, el cual textualmente citaba:

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

A partir de aquí, se puede decir que la huelga fue jurídicamente protegida por la Carta Magna, además de que algunos Estados comenzaron a legislar sobre la materia.

Como la Ley expedida en Aguascalientes, en 1928, donde establecía como causal de la huelga, exigir el cumplimiento o modificación del contrato colectivo, y otra causal era el apoyo a otra huelga, más conocida como huelga solidaria.

También reglamentaba los paros y el arbitraje para la solución de controversias.

En 1927 en Chiapas se expidió una ley que fijaba como objeto de la huelga, exigir el cumplimiento o modificación del contrato colectivo, modificar los sistemas de organización, protestar contra las arbitrariedades del patrón y la huelga solidaria.

En este ordenamiento ya se establecían los lineamientos para la calificación previa de la huelga hecha por la Junta laboral.

La ley de Coahuila expedida en 1920, señalaba como finalidad de la huelga, exigir el cumplimiento o modificación del contrato, solicitar el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y, la huelga por solidaridad.

Los paros estaban normados en los casos de que existiera un exceso de producción, por la falta de materias primas o bien, en los casos de fuerza mayor.

En Yucatán nacieron dos leyes que regulaban la huelga, en ambas se establecía como objeto el mismo que se encuentra en la Carta Magna, es decir, el de conseguir el equilibrio entre los factores de producción armonizando los derechos del trabajo y del capital.

La ley de 1918 de Yucatán, indicaba que los trabajadores podían hacer saber su inconformidad al patrón y, en caso de que éste no la satisficiera, podrían fijar día y hora para estallar la huelga.

En 1926, fue expedido otro cuerpo legal, en donde se establecía que antes de irse a huelga, los trabajadores deberían de someter sus diferencias con el patrón a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje o en su caso a la Bolsa de Trabajo. Cuando la junta fallara en contra de los intereses de los trabajadores, estos podían

fijar hora y fecha para la suspensión de labores, siempre y cuando se cumpliera con los requisitos del artículo 123 fracción XVIII de la Constitución Federal.

Otros Estados también crearon leyes laborales, como Guanajuato, Chihuahua, Jalisco, etc.

Pero realmente los criterios sobre la huelga se establecieron con la creación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio expresó en la Exposición de Motivos, enviada a las Cámaras para su aprobación y estudio, que:

"...la huelga podía ser utilizada como un medio subsidiario de solución de controversias colectivas únicamente en los casos que la propia Constitución Federal permitiese."

Además establece que la huelga necesita cumplir con ciertos requisitos para poder ser calificada como lícita, tales como buscar armonizar los derechos del capital y del trabajo, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa y no violar alguna de las disposiciones contenidas en el contrato colectivo.

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establecía que: "...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..."

En esta ley se siguen los lineamientos que ya se habían establecido en la Ley Laboral de 1931, solo se hicieron algunas aclaraciones para evitar la mala interpretación de las normas, sin restringir en ningún momento el ejercicio del derecho de huelga, sino por el contrario buscó establecer las bases para su mejor funcionamiento.

## **2.3 LA REGULACIÓN LEGAL DE LA HUELGA EN OTROS LUGARES DEL MUNDO.**

### **2.3.1 Japón.**

No es para nadie desconocido que los Japoneses van a la vanguardia mundial en productividad, un ejemplo de la razón fundamental de este argumento, tal vez la encontremos en el tema que hoy tratamos "La huelga". Específicamente en Tokio dentro de una fábrica, los obreros usan bandas rojas unidas a su ropa con el propósito de manifestar que estaban disgustados y que deseaban negociar sus quejas, además de ello, llegan quince minutos más temprano, trabajan con más intensidad y esmero, mostrando ansiedad de llegar a un acuerdo.

### **2.3.2 Estados Unidos de Norte América.**

En otro ejemplo; en los Estados Unidos de América no existe hasta ahora ninguna disposición legal sobre el arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga como en México, ya que por lo general sus conflictos de huelga se solucionan de común acuerdo entre las partes, sin la

intervención del Gobierno, sin embargo existe una disposición que da plenas facultades al Presidente de los Estados Unidos de América para que si llegara a estallar un movimiento en una Empresa o Industria y esto dañare los intereses de la economía nacional, el Presidente estará facultado para que en un plazo no mayor de ochenta días levante el movimiento de huelga y ordene que se siga trabajando, sino se arreglaran una vez más, el presidente ya no podrá intervenir, ya que esto afectaría el derecho de libertad. Solamente una ocasión se ha intervenido de esta forma, cuando la industria de acero se fue a la huelga, en el periodo del Presidente Truman, sin embargo esta intervención no fue bien vista políticamente, ya que los sindicatos agrupan un buen número de electores y resulta obvio el por que se abstienen de llevarla a cabo.

Últimamente han puesto en practica la firma de un contrato que rige la relación colectiva en las empresas renunciando los trabajadores expresamente a su derecho de ir a la huelga por el tiempo de vigencia del contrato, a cambio de ello reciben prestaciones más altas y mejores salarios.

La empresa a su vez es beneficiada ya que planea su producción a largo plazo sin temor a huelgas.

Así mismo existe una asociación de Arbitraje independiente del Gobierno que cuando se suscitan problemas acuden ante ella para solucionarlos, sino se llega a un acuerdo se acude a la autoridad Judicial, para resolverlo por la vía legal.

De lo anterior resulta evidente que lo importante en Estados Unidos es la voluntad de las partes en conflicto. Podemos concluir que en este país una huelga puede prolongarse indefinidamente sin que el Estado pueda hacer nada, pero, no olvidemos que su derecho a huelga es renunciable lo que permite planear la producción de forma segura y tranquila.

### **2.3.3 Guatemala.**

En el Código de Trabajo de Guatemala se entiende por huelga la suspensión y abandono temporal de trabajo en una empresa, acordada, ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores previo cumplimiento de requisitos con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón sus intereses económicos propios y comunes del grupo trabajador.

### **2.3.4 Colombia.**

En Colombia se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento con fines económicos y profesionales.

### **2.3.5 Panamá.**

En Panamá el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores en lo demás es idéntico a Guatemala.

### **2.3.6 Ecuador.**

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo por trabajadores coaligados. Los Códigos de Chile, Venezuela, y Brasil, se abstienen de dar definiciones de huelga limitándose a reglamentarla.

## **2.4 LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.**

El artículo 440 de la Ley Laboral define a la huelga como, "...la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.", se encuentra establecida como un procedimiento laboral, en donde se pone a criterio de la autoridad la calificación de la existencia o no de un desequilibrio entre los factores de producción.

Todas las instituciones del derecho del trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad suprema común.

Existen, sin embargo, algunos caracteres propios, que son, sin duda, la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral, que es indispensable conocer.

La huelga es un procedimiento para la solución de los conflictos. La justificación de la huelga estriba en que se considera como un medio de presión con que cuentan los trabajadores, en contra de los abusos del patrón, en donde se

intente romper con el equilibrio entre los factores de producción.

La huelga es considerada como un derecho en busca de la lucha económica de la clase trabajadora por mejorar su nivel de vida.

Frente a un régimen de desigualdad, se afirma regularmente 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.

Es considerada como el medio idóneo de la lucha sindical, para el mejoramiento de vida de agrupaciones de trabajadores. Se identifica como una figura jurídica oponible tanto a los patrones como a la minoría, no solidaria, de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad mayoritaria de aquellos obreros decididos a suspender sus labores.

La huelga ha sido entendida como una institución fundamental de presión por parte de la clase trabajadora, en contra del patrón, es decir, es una figura de la lucha de clases.

El derecho de huelga es originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo: este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

Si se afirma que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque, ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque, en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No conviene olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga. Pero conlleva el sello de lo colectivo, pues, mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en beneficio particular de cada persona, la libertad de que ahora nos ocupamos sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos.

En México, cuando menos a nivel formal, la huelga no ésta sujeta a la intervención de las juntas de Conciliación y Arbitraje; es discrecional para los trabajadores someter la resolución de sus conflictos de huelga a la acción de la judicatura del trabajo, e incluso se afirma que el arbitraje es potestativo.

La huelga debe explicarse como la expresión más importante de la vida sindical, cuya razón y relevancia se desprenden de la oportunidad y eficacia que en cada caso revista, para la estrategia y reivindicaciones de las agrupaciones profesionales.

Con su carga de energía, que obviamente deviene de la fuerza y consistencia de la organización alcanzada, por los

trabajadores, dentro de cada experiencia, con la ley, sin ella y a pesar de la misma, la huelga se explica como un instrumento capital de resistencia frente a la injusticias, el abusos o la prepotencia de quienes detentan el poder y los recursos.

Al reglamentar la huelga como procedimiento, los trabajadores se ven obligados a obtener, como un permiso previo, el consentimiento policíaco del Estado, que después de ponderar el interés público, que con gran frecuencia identifica con el particular de los patrones, decide si es conveniente el suspender las labores.

Convertida en rito judicial, deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como una garantía de libertad para ellos, transformándose más bien, en un mecanismo de control social y en un efectivo instrumento de opresión.

Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en un arma para el autoritarismo; en un mero pretexto para burocratizar la acción colectiva y concertada de los trabajadores.

En cuanto procedimiento, el efecto toral de la huelga, dependiente a la presión, mediante la supresión articulada del trabajo, no depende más, de una estrategia de autopromoción y autodefensa de los trabajadores, sino del permiso y conveniencia del Estado y los patrones.

## **2.5 LA FIGURA JURÍDICA DE LA HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.**

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

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

El 23 de enero de 1917 el dictamen se presentó como artículo 123 y bajo el capítulo "Del Trabajo y de la Previsión Social"; en esa misma fecha fue aprobado por unanimidad de 163 votos, convirtiéndose así en la decisión política fundamental de mayor trascendencia que se haya adoptado en el siglo pasado.

El artículo 123 no nace por generación espontánea, es el producto de toda una tradición jurídica, cultural, social, pero principalmente surge de las carencias económicas de una clase: la de los asalariados del campo y la ciudad.

El artículo 123 está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de la lucha de

clases y otras teorías cuya práctica conduce a la transformación económica de la sociedad mexicana burguesa o capitalista.

Así en dicho artículo se reconoce la teoría de la lucha de clases, y en las reformas de 1962, que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambió sustancialmente pues busca el equilibrio de los intereses en conflicto.

El artículo 123 por lo que se refiere a las huelgas en su fracción XVII establece que:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros... las huelgas...".

Este numeral ha sido reformado en 19 ocasiones, doce de las cuales han sido al apartado "A".

Por Decreto del 30 de Diciembre de 1938, publicado en el Diario Oficial de la Federación al siguiente día, se reformó la fracción XVII en materia de huelgas.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, apartado "A". Su texto original sufrió reformas por decreto del 29 de marzo de 1941, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Abril de 1941, por medio del cual se reformaron los artículos 259, 262, 265, 267, 269, y adiciona el 269 bis en materia de huelgas.

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

La Nueva Ley Federal del Trabajo, se estableció por decreto del 23 de Diciembre de 1969, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1º de Abril de 1970.

Por lo que se refiere a las reformas procesales de 1980, por decreto del 4 de Enero de 1980, publicado en el Diario Oficial de la Federación el mismo día, se derogaron los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 en materia de huelgas, correspondiendo a los artículos 920 al 936 actuales.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos regula esta figura en su artículo 123 apartado "A", fracciones XVI, XVII y XVIII, las cuales a la letra dicen:

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

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

*XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de*

*la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.*

*Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno;...”*

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que se encuentra en vigor actualmente conserva el mismo sentido que le dieron los legisladores en el texto original de la Constitución de 1917, prácticamente en estas fracciones se encuentra la base del derecho de huelga que a su vez está reglamentado por la Ley Federal del Trabajo.

En la fracción XVI, establece el derecho de los trabajadores y patrones para unirse en la defensa de sus derechos comunes, a través de asociaciones o sindicatos.

Muy a pesar de que determina la posibilidad de los patrones de coaligarse en defensa de sus intereses, es obvio que, tal situación nunca podría actualizarse contra los trabajadores, en virtud de las características propias en las cuales está redactada la Ley Federal, y de su carácter eminentemente social.

En la fracción XVII, hace alusión a la prerrogativa con que cuentan los trabajadores y patronos de reunirse para llevar a cabo alguna suspensión de labores, llámese huelga, o bien un paro, derivado del grupo que detente tal actividad, respectivamente.

La fracción XVIII, establece varios principios, que se desglosarán a continuación:

- Define a la huelga lícita, como aquella que tenga por objeto establecer el equilibrio entre los factores de la producción, y estableciendo la armonía entre los derechos de las clases trabajadora y patronal.
- Establece un término de 10 días antes para dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha en que se tenga programada la suspensión de labores, esto en caso de que sean trabajadores de los servicios públicos.
- Desglosa los supuestos en los que se considerará una huelga ilícita, estos son cuando la mayoría de los huelguistas realicen actos violentos, o bien, cuando los trabajadores de servicios públicos hagan una suspensión laboral y el país se encuentre en guerra.

## **2.6 LA FIGURA JURÍDICA DE LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Dentro del actual sistema, la huelga de ser el derecho de los trabajadores para suspender las labores en la empresa,

como plataforma de presión frente a la injusticia o la opresión, y se significa como un trámite para "amenazar" a los patrones. Esta figura jurídica muestra muchos elementos de los cuales se presentaran sus características principales:

### **2.6.1 Concepto Legal de Huelga.**

El artículo 440 de la ley laboral, vigente en el país, la conceptualiza como: "*Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.*"

De esta definición podemos desprender los siguientes elementos:

- a) Se trata de una suspensión de labores.
- b) Suspensión legal, es decir, no puede ser arbitraria ya que debe de sujetarse a los requisitos que la ley laboral establece para ella.
- c) Suspensión temporal, debido a que si se volviera permanente estaríamos ante el cierre de una empresa.
- d) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes.

La doctrina ha definido a la huelga como: "La cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio." <sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> DEL BUEN LOZANO Néstor, Derecho del Trabajo, 14ª ed. México, Ed. Porrúa, 2000, pág. 886.

Esta definición esta incompleta, debido a que no se pretende obligar al patrón a aceptar un punto de vista, sino que se pretende que realice mejoras a las condiciones laborales.

La huelga también ha sido definida como "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales."<sup>3</sup>

Por su parte, señala el maestro Del Buen, la definición que Luisa Riva- Sanseverino, hace de la huelga: "*La abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo.*"<sup>4</sup>

Por lo tanto la huelga, se puede definir como la suspensión temporal de labores que llevan a cabo la mayoría de los trabajadores de una empresa o, en su caso de algún establecimiento de ésta, con la finalidad de ejercer presión al patrón para conseguir la modificación de las condiciones laborales, objeto del reclamo.

---

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Idem.

La huelga, según la ley laboral "...puede abarcar a una empresa o bien a uno o varios de sus establecimientos.", esto debido a que la suspensión de labores puede afectar sólo a uno de los establecimientos de una empresa, por ejemplo, cuando una empresa de gran magnitud tiene varias sucursales a lo largo del país, no es necesario que todos los establecimientos de la misma se vayan a huelga, ya que puede darse el caso de que no en todas sus sucursales tenga conflictos colectivos con los trabajadores, por lo que sólo el establecimiento en conflicto es el que puede llevar a cabo la suspensión previa cumplimiento de los requisitos legales.

"La huelga se ha considerado como el medio más eficaz, por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable." <sup>5</sup>

El principal argumento que se levanta en su contra consiste en que representa una ruptura del orden jurídico, al confiarse el resultado del conflicto, no a una resolución basada en las leyes sino en la fuerza de resistencia patronal u obrera, lo que puede darle margen a una conclusión injusta.

### **2.6.2 Titularidad del Derecho de Huelga.**

La huelga es considerada como un derecho de doble naturaleza, por que es individual y colectiva.

---

<sup>5</sup> TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 6ª ed., México, Ed. Trillas, 2001, pág. 170.

Es individual debido a que tal y como lo establece la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Federal, las huelgas serán reconocidas como una prerrogativa de los obreros, por lo que se entiende que se otorga dicho derecho a todos y cada uno de los trabajadores. Mientras que es colectivo, por que se fija como finalidad de la huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de producción y además es ejercitado por una coalición permanente de trabajadores.

Es cierto que el derecho de huelga es una prerrogativa otorgada a cada uno de los trabajadores, pero también es cierto que para ejercerla necesitan forzosamente pertenecer a una coalición, debido a que el artículo 440 conceptúa que la huelga es la suspensión temporal de labores hecha por una coalición de trabajadores, y si se pudiera ejercer ese derecho de forma individual, el numeral antes citado así lo establecería.

Por lo que se puede decir que un solo trabajador no puede colocarse en huelga, debido a que forzosamente debe ejercer ese derecho en forma colectiva.

Se dice que los sindicatos son los titulares del derecho de huelga, pero no como un derecho sindical, sino como el conjunto de voluntades de la mayoría de los trabajadores.

Sin embargo, la ley laboral deja sin posibilidad a los trabajadores de ejercer de forma individual el derecho de huelga, ya que la misma establece que la huelga solo podrá

ser ejercida por una coalición permanente de trabajadores, así como también conceptualiza que los sindicatos son coaliciones permanentes para los efectos de la huelga.

La ley laboral específicamente en su artículo 356 define al sindicato como: *"la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"*, pero para los efectos de la huelga se considera sólo como una asociación de trabajadores.

Además en la propia ley laboral, específicamente en los artículos 388 y 389 se estipulan las normas bajo las cuales se dará la titularidad del contrato colectivo de trabajo, lo que por consecuencia trae aparejado el derecho de ejercitar el derecho de huelga, los numerales antes mencionados textualmente dicen:

*"Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:*

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;*
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y*

III. *Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria."*

El artículo 389, estipula lo siguiente: *"La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo."*

Por lo anteriormente dicho, se entiende que es el sindicato el titular del contrato colectivo de la empresa el que podrá ejercitar el derecho de huelga, ya que el contrato se celebra con el sindicato que cuente con el mayor número de agremiados, y a su vez para poder estallar en huelga es necesario que se cuente con la mayoría de los obreros que pertenezcan a una coalición permanente.

En el mismo sentido, lo corroboran los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que definen lo que es una huelga para efectos legales y la considera como la "suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Es decir, los que son titulares de este derecho son las coaliciones de trabajadores. Sin embargo, del concepto estricto de coalición se deduce, la temporalidad del mismo, o sea, que su conformación es para un fin específico y desaparece, como lo establece el artículo 355 de la ley en comento de la siguiente manera:

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

Por lo que la ley, soluciona esta posible contradicción, dando a entender, que los sindicatos tienen la característica de ser "coaliciones permanentes":

*"Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."*

Concluyendo de manera terminante que, la titularidad la tienen las coaliciones de trabajadores: los sindicatos, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación corrobora esta manifestación:

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Parte: III Segunda Parte-2*

*Tesis: XX. J/1*

*Página: 921*

*HUELGA, EMPLAZAMIENTO A LA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.*

*De conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la ley de la materia, o sea, presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del contrato ley, y por ende, cualquier*

*irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque el legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.*

*TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.*

*Amparo en revisión 350/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 22 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla. Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa. Amparo en revisión 361/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 10 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Noé Gutiérrez Díaz. Amparo en revisión 353/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 18 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Carlos S. Suárez Díaz. Amparo en revisión 363/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de República Mexicana. 18 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Marco Antonio Sarmiento Tovilla. Amparo en revisión 366/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 24 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla. Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa. Aparece Publicada en la Gaceta Número 13-15, pág. 173.*

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Parte : IV, Noviembre de 1996*

*Tesis: I.7o.T.51 L*

*Página: 445*

*HUELGA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA CONTINUACION DE LA.*

*Conforme al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del diverso 920 de la misma Ley, es decir, si es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; por lo que la huelga estallada por el sindicato emplazante no puede ser continuada por los trabajadores que desligándose del mismo forman una coalición temporal. SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.*

*Amparo en revisión 497/96.- Francisco Peña Romero y otros.- 6 de septiembre de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.*

### **2.6.3 Huelga Legalmente Existente.**

En la Ley Laboral de 1931, se establecía que cuando no se cumplieran con los requisitos de fondo y de forma necesarios para que se diera la figura de la huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, de oficio debería declarar que la huelga no era existente, lo cual debería hacerse antes de

cumplirse las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores.

Por lo tanto, se entendía que en tanto la junta laboral no dictara resolución de inexistencia de la huelga, ésta se consideraría existente.

De acuerdo con el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestro país, la huelga legalmente existente es: "...la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450."

Correlacionando aquel artículo con el 450 del mismo ordenamiento señala lo siguiente:

*"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. *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 artículo 399 bis y 419 bis."*

Por otro lado, se dice que la huelga es lícita cuando cumple con los requisitos de fondo de tener por finalidad, mantener el equilibrio entre los factores de producción, y armonizando los derechos del trabajo y del capital.

Una huelga es existente cuando se cumplen los requisitos de fondo, de forma y de mayoría.

El requisito de fondo es el contemplado en la Carta Magna, donde establece que la huelga debe procurar el equilibrio entre los factores de la producción, además de armonizar los derechos tanto de los trabajadores como de la parte patronal.

Los requisitos de forma que deben de reunir los movimientos de huelga son, que tiene que haber un pliego de peticiones hecho por escrito y presentarse en duplicado ante

la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se indique fehacientemente el propósito de ir a la huelga, el día y la hora en que se vayan a suspender labores o establecer el término de prehuelga.

El período de prehuelga será de seis o diez días, según se trate de empresas privadas o de servicios públicos y, la huelga deberá estallar precisamente en el día y la hora indicados.

El requisito de mayoría consiste en que los trabajadores huelguistas que voten por la huelga deben ser por lo menos la mitad más uno.

La definición de huelga legalmente existente según la doctrina es "la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos."<sup>6</sup>

Entonces podemos entender por huelga legalmente existente a la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución Federal a estos movimientos.

Además en el artículo 929 de la Ley Laboral vigente, se establece la posibilidad que tienen tanto los trabajadores,

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 7ª ed., México, Ed. Porrúa, 2003, t.II, pág. 682.

los patrones o terceras personas interesadas, a solicitar la inexistencia de la huelga, dicho numeral textualmente dice:

"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.

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

Del último párrafo del artículo antes citado se puede decir que, mientras la junta no dicte una resolución en la que declare la inexistencia de la huelga, ésta se tendrá por existente.

Por lo que se entiende que no se necesita una declaratoria especial de existencia de la huelga, pues esto se deduce con la ausencia de una resolución de inexistencia de la misma.

#### **2.6.4 Huelga Ilícita.**

En la Ley de 1931, solo se contemplaba como huelga ilícita aquella en la que se dieran las hipótesis de que se

produjeran actos de violencia o bien, en los casos de guerra cuando los huelguistas pertenecieran a servicios del gobierno.

Además en el artículo 270 de esa misma ley, se consignaba el derecho de los trabajadores, patrones y/o terceras personas interesadas de pedir a la junta laboral se declarara la ilicitud de la huelga, y en caso de que procediera, se declararía la terminación de los contratos de trabajo con lo que se le daba al patrón de emplear a nuevo personal laboral.

En este mismo ordenamiento, pero en el artículo 272 se establecía la obligación de la junta de otorgar protección a los huelguistas en tanto no se calificara a la huelga como ilícita.

En la Ley de 1970, se suprimió lo relativo a una solicitud de declaratoria de ilicitud de la huelga, hecha por los trabajadores, patrones o terceras personas. También se suprimió la protección al derecho de huelga en tanto no existiera una declaratoria de ilicitud, y se retiró del artículo 260 fracción IV referente a la huelga por solidaridad, "...que la huelga principal no hubiese sido declarada ilícita."

Actualmente, el artículo 123 fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respecto de la huelga ilícita manifiesta: "...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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

De lo transcrito en el párrafo anterior se desprende lo comprendido en el artículo 445 de la ley laboral, la cual manifiesta los supuestos por los cuales se considera una huelga ilícita, mismo que se transcribe a continuación:

*"La huelga es ilícita:*

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

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

Cabe mencionar una crítica a este artículo debido a que en su fracción I establece que la huelga será declarada ilícita si se encuadra en el supuesto de que la mayoría de los trabajadores en huelga realicen actos de violencia, por lo tanto, como se considera que la mayoría son la mitad más uno, cuando se dé la hipótesis de que sea sólo la mitad de los empleados los que realicen actos violentos, no se podrá declarar ilícita la huelga.

Esta fracción al declarar que las huelgas son ilícitas cuando "la mayoría de los huelguistas...", induce al error, ya que no especifica a que clase de personas o propiedades se

refiere, que consideramos deberían de ser, necesariamente, las del patrón. Por otra parte dicha fracción exige que los actos violentos sean ejecutados por la "mayoría" de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada ilícita, pues dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores no darán origen a la declaración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el diario de los debates del constituyente de 1917, cuando el diputado Jara adujo que se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita, por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría.

Sin faltar razón a la argumentación del diputado Jara, el establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública y se les considera sólo como testigos de calidad, y a un

inspector de trabajo nunca se le podría encontrar para acreditar tal situación.

En el caso de los grandes sindicatos nacionales, jamás se podrá dar el caso de dicha minoría.

También se controvierte el principio de derecho penal que establece que a mayor daño, mayor pena, pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y, sin embargo, no sería ilícita; en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado ilícito.

Por lo demás, la licitud e ilicitud de un acto no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

La doctrina define la huelga ilícita como "aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bien, cuando en caso de guerra, se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno."<sup>7</sup>

En el caso de que una huelga sea declarada ilícita, el patrón queda en libertad de celebrar nuevas contrataciones,

---

<sup>7</sup> Ibidem, pág. 607.

debido a que a consecuencia de la ilicitud de la huelga se dan por terminados los contratos de trabajo.

Después de que una huelga es calificada como ilícita, la Junta laboral no deberá seguir protegiendo a los trabajadores huelguistas, dándoles la posibilidad de que regresen a laborar los empleados que se hubieran declarado en huelga o bien, que continúen laborando los que así lo deseen.

Sin embargo, cabe inclusive la posibilidad de proceder penalmente contra los trabajadores que realicen este tipo de actos, claro está, siempre y cuando esté establecido en la Ley Penal, acorde con el principio de "que no hay pena sin ley".

En este sentido, confirman esta posibilidad los máximos órganos jurisdiccionales.

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Parte : 88 Sexta Parte*

*HUELGA ILICITA, CONSECUENCIAS PENALES DE LA.*

*No es verdad, que el artículo 123 de la Constitución y las disposiciones respectivas de la Ley Federal del Trabajo priven de naturaleza delictuosa a los hechos violentos cometidos por los huelguistas y anulen, en consecuencia, la acción de las autoridades penales para reprimir, de conformidad con leyes de esta última naturaleza, aquellos actos. Los dos ordenamientos citados disponen que la huelga*

será ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y de conformidad con el artículo 465 de la citada Ley ordinaria, la consecuencia de que la huelga sea declarada ilícita será que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. La Ley Federal del Trabajo se limita, pues, a determinar los efectos laborales de la ilicitud de la huelga, pero ni este ordenamiento, ni el artículo 123 constitucional; previenen de manera alguna que las autoridades penales estarán incapacitadas para conocer de los hechos que imprimieron carácter ilícito a la huelga y que, con independencia de los ya citados efectos laborales, pueden producir los que, por su parte, les atribuya la Ley penal. Inexacta interpretación del artículo 123 constitucional es sostener que no pueden ser calificados por autoridades penales los hechos violentos cometidos por los huelguistas, pues convierte aquel precepto en refugio de delincuentes y a las autoridades laborales en encubridoras de estos últimos, y simpatizantes de la anarquía social, puesto que, de funcionar en la realidad aquella tesis, quedarían impunes las más atroces tropelías, sólo por haberse cometido dentro de una huelga.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 127/75.

Leopoldo López Muñoz y coagraviados. 30 de abril de 1976.

Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Franco.

### **2.6.5 Huelga Justificada.**

El concepto de huelga justificada fue usado en un inicio en la Ley Federal del Trabajo de 1928, en su artículo 277, el cual textualmente decía "Si la junta de conciliación y arbitraje declara lícita una huelga e imputables sus motivos al patrono... lo condenará al pago de los salarios correspondientes a los días que hubieren holgado los trabajadores."<sup>8</sup>

En la Ley Laboral de 1931, se mantuvo presente lo relativo a la huelga justificada, la cual estaba conceptualizada en el artículo 271 de dicho ordenamiento, el cual se encontraba estructurado de la siguiente forma:

"Si la junta de conciliación y arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260, e imputables sus motivos al patrono, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado."

En el artículo 446 de la Ley de 1970, se definió a la huelga justificada como: "...aquella cuyos motivos son imputables al patrono."

Sin embargo, el artículo 370 de ese mismo ordenamiento completó el concepto: "Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrono,

---

<sup>8</sup> Idem.

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."

El contenido de éste artículo sigue vigente en la actualidad, pero se encuentra establecido en el numeral 937 de la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente el artículo 446 de la ley laboral, la define como:

*"Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón."*

La calificación de imputabilidad la hace la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores someten a su consideración la suspensión de labores, en donde la junta decidirá si el patrón dio motivos al movimiento de huelga y en caso de resultar imputable tanto tendrá que soportar las consecuencias de ello, es decir, tendrá que satisfacer las peticiones que sean procedentes de los trabajadores, además del pago de los salarios caídos equivalentes al número de días que hubiera durado la huelga.

La declaratoria de justificación de una huelga solo se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto colectivo, es decir, si la junta decide que si existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo son procedentes y justas para la

modificación del contrato, por lo tanto las causas de la huelga son imputables al patrón así que la junta lo condenará al pago de los salarios caídos.

Lo anterior esta fundamentado en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, el cual textualmente dice:

*"Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.*

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

La parte del numeral anterior donde hace referencia a que el patrón será condenado al pago de los salarios caídos, cuando la huelga resulte imputable a él, excepto cuando el objeto de la suspensión de labores sea el apoyo a otra huelga, mas bien conocida como huelga solidaria; en este caso el patrón no puede ser obligado al pago de salarios caídos.

#### **2.6.6 Huelga legalmente inexistente.**

Por lo que se refiere al concepto de huelga legalmente inexistente, señalado en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo vigente, bastaría interpretar a contrario sensu lo dispuesto por el artículo 444 de la misma, en el sentido de que, sería inexistente aquella huelga que no satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Sin embargo el artículo mencionado, añade requisitos de forma, (de los cuales se advierte que son necesarios para llevar a cabo la suspensión de los trabajos) como es el señalado en la fracción primera del artículo en comento, y además no conforme con eso, en su fracción tercera, hace referencia a un artículo que ya ha sido derogado (véase artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo), al mencionar:

*"La huelga es legalmente inexistente si:*

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;*
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y*
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.*

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

En este orden de ideas, el término de legalidad en la inexistencia resulta, desde esta perspectiva inadecuado, en virtud de que, la inexistencia del acto no requiere de una presunción de legalidad, el acto es inexistente porque no se configura, es decir, no se cumple con los elementos de existencia.

Por lo anterior, esta disposición pretende anular la nada, sería tanto como matar a un muerto. En un caso contrario, se estaría en presencia de una huelga ilegal (no ilícita), en el entendido de que no se da cumplimiento cabal a lo que estipula el ordenamiento jurídico.

Por ello, interpretado desde una mayoría de razón, es más inexistente para el derecho lo ilegal, que en sí mismo ya es antijurídico, que lo legalmente inexistente, porque se advierte que requiere de un acto de autoridad que lo invalide, o en su caso declare al respecto como lo corrobora el artículo 929 de la Ley Laboral que requiere de la Junta de Conciliación y Arbitraje su declaración de inexistencia, que al efecto se transcribe:

*"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.*

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

Por otra parte, sería desafortunado el empleo del término ilegal dentro de un derecho laboral tutelador de la clase trabajadora, pero suena más adecuado el de inexistente sin el término "legalmente". Es decir, huelga inexistente, porque su legalidad deviene, no del propio supuesto de la norma, sino de una actividad posterior como es la declaración de la autoridad.

En este mismo sentido, el maestro Mario de la Cueva expresa en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo, la crítica de los doctrinarios a el método de la Ley de 1931, que consistía en; la posibilidad de una declaratoria negativa de inexistencia de la huelga, pero aun cuando se dedujo de ella el concepto de huelga existente, la Ley no hablaba de una declaración especial.

"Fueron frecuentes los problemas que se suscitaron, pues las justas admitían, en cualquier tiempo, la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia, lo que hacía incierta la condición de los trabajadores huelguistas. A efecto de poner fin a esta situación anárquica, la comisión propuso en el Artículo 444 una definición positiva de la huelga Legalmente existente: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos (formalidades) del Artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450."; resulta así

innecesario decir que la falta de los requisitos y objetivos a que se refiere la norma transcrita, produce la inexistencia de la huelga."<sup>9</sup>

De la misma manera, respecto del tema la comisión reglamentó en el artículo 460 la tramitación del llamado incidente de calificación de la huelga; y en el artículo 461, fracción V, impuso a la junta la obligación de resolver, al concluir el incidente, "sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga."

Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos.

Por lo tanto, huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas.

La definición comprendía los elementos siguientes:

- a) Es una suspensión –habría que añadir colectiva– del trabajo.
- b) La suspensión debe ser llevada al cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- c) Debe estar precedida de la observancia de las formalidades determinadas en la Ley.
- d) Ha de proponerse los objetivos consignados en la Constitución.

---

<sup>9</sup> Ibidem, pág. 602.

"Si se compara esta definición con la del Artículo 444 de la Ley vigente, se observará que ésta parece inspirada en aquélla, pero no nos atrevemos a asegurar que los autores de la Ley se hubieran propuesto deliberadamente consignar la semejanza."<sup>10</sup>

Por otra parte, presentamos una resolución del Poder Judicial de la Federación sobre las declaraciones de inexistencias de la huelga:

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Parte : 175-180 Sexta Parte*

*Página: 102*

*HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA.*

*Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencias de derecho, sólo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas limitativamente señaladas por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea: 1a. Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451, fracción II, 2a. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y 3a. Cuando no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452, lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente de trabajo, y si esta condicionante no se presenta, no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga. Luego*

---

<sup>10</sup> Ibidem, Pág. 603.

entonces, si la responsable declara legalmente inexistente una huelga, precisamente porque no se suspendieron las labores el día y hora señalados, aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

#### **2.6.7 Objeto de la Huelga.**

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece las hipótesis por las cuales una coalición de trabajadores puede realizar una huelga, dicho numeral textualmente dice:

"La huelga deberá tener por objeto:

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

*vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;*

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

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

*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 artículo 399 bis y 419 bis."*

A continuación se analizará cada uno de los objetos que puede perseguir la figura jurídica de la huelga.

La primera fracción hace alusión al desequilibrio que se puede causar entre los factores de producción, entendiéndose como tales al capital y al trabajo.

Es por eso que también establece que la huelga busca armonizar los derechos del capital con los del trabajo, textualmente esta fracción coincide con la fracción XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Debido a esto la doctrina considera que lo estipulado en la fracción I del artículo 450 de la Ley Laboral, se debería

de considerar como el objeto primordial y genérico de la huelga mas no como un objeto específico, ya que es obvio que los trabajadores inician un procedimiento de esa naturaleza en busca del equilibrio entre sus derechos y los del patrón, así mismo, ese equilibrio lo conseguirán con la modificación o celebración de un contrato colectivo o de un contrato-ley, o en su caso al conseguir alguno de los objetos que se encuentran en las fracciones subsiguientes del mismo artículo.

La doctrina hace una crítica en cuanto a ésta fracción primera del numeral en cuestión, para lo cual textualmente dice:

"Ahora bien, invocar como único objeto de huelga el señalado en la fracción I, implicaría pretender que la Junta resolviese la cuestión de fondo del conflicto, en la fase que atañe a los requisitos formales, o sea en el incidente de calificación de la existencia o inexistencia legal de la huelga; en tanto que el determinar si la empresa está o no en posibilidad de satisfacer las reclamaciones contenidas en el pliego petitorio, corresponde al procedimiento de imputabilidad, cuando el conflicto motivo de la huelga se someta por lo trabajadores a la decisión de la Junta, conforme a lo dispuesto en el artículo 937 de la Ley laboral." <sup>11</sup>

Con relación a este comentario, se transcribe el artículo 937 de la Ley Laboral:

---

<sup>11</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B., Derecho Sindical, 3ª ed., México, Ed. Porrúa, 2002, pág. 141.

*"Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.*

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

Por lo tanto, se considera que la fracción I del artículo 450 ha sido establecida en la ley laboral de forma equivocada, ya que se debería de considerar como objeto primordial que sigue el movimiento de huelga, y como finalidades de la misma, las establecidas en las fracciones subsecuentes de dicho artículo.

La fracción II del artículo 450, por su parte, contempla los objetivos que debe tener la huelga, en el cual establece que la huelga por objeto debe conseguir la celebración del contrato colectivo del trabajo por parte del patrón o bien, obtener la modificación del mismo al terminar el periodo de su vigencia.

Por lo tanto, la celebración del contrato colectivo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la

huelga, esto debido a que el contrato es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumple tanto la causal establecida en la Constitución Federal y la prevista en la fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Para los efectos de entender dicha fracción, se analizará lo relativo al contrato colectivo del trabajo, el cual se encuentra conceptuado como:

"...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.", de acuerdo con el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 387 de la ley laboral, otorga la facultad a los trabajadores de emplear su derecho de huelga en caso de que el patrón se niegue a celebrar el contrato colectivo.

En el primer párrafo de ese mismo artículo obliga al patrón a que celebre un contrato colectivo cuando emplee a trabajadores que pertenezcan a un sindicato, pero esto es optativo, ya que hace falta que los trabajadores sindicalizados así lo soliciten.

La disposición de la fracción II del artículo 450 de la Ley Laboral concerniente a la revisión del contrato colectivo como finalidad de la huelga, tiene como deseo el de presionar

al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo reglamenta la revisión del contrato colectivo por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada, el cual podrá ser revisado total o parcialmente.

El artículo 398 del ordenamiento laboral establece que:

*"En la revisión del contrato colectivo se observaran las normas siguientes:*

*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 patronos, 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."*

En este artículo se menciona como requisito para la revisión, que la solicite el sindicato, y cuando se hubiese celebrado con varios sindicatos la revisión se celebrará

siempre que los solicitantes sean el cincuenta y uno por ciento del total del trabajadores, cumpliendo con esto con el requisito de mayoría necesaria para ejercitar la huelga, y la fracción tercera no es de relevancia para el presente análisis, ya que el derecho de huelga es inherente a la clase trabajadora.

En este sentido, el artículo 399 establece los términos de revisión del contrato colectivo antes de su vencimiento, lo anterior, con la finalidad de establecer la presunción legal de que, sería ilógico para los sindicatos presentar un emplazamiento de huelga basado en el cumplimiento o incumplimiento del mismo, si todavía le asiste el derecho en su favor, de la revisión del mismo; supuesto que se transcribe a la letra:

*"La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:*

*I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;*

*II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y*

*III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

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

En concordancia con lo anterior, los subsiguientes artículos, dan fortaleza a los comentarios señalados:

*"Artículo 399 Bis. Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.*

*La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo."*

*"Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado."*

Es decir, independientemente de los términos establecidos, cada año los contratos colectivos serán revisables en su concepto salarios efectivos por cuota diaria, esto, atendiendo a los cambios comunes de la economía, la carestía de la vida y demás fluctuaciones económicas. Además se establece la posibilidad, de que los trabajadores, al no solicitar la revisión y menos ejercer el derecho que se les confiere con base en la ley sobre el ejercicio a la huelga, se presume, en una interpretación en contrario, que están conformes y en acuerdo con el patrón, con las situaciones derivadas de la relación de trabajo.

El espíritu de esta disposición es por demás claro, el deseo de presionar al patrono para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica.

En cuanto a la fracción III del numeral que es objeto del presente análisis establece la causal de obtener del patrón la celebración o revisión del contrato-ley, pero en este caso no depende de la voluntad del patrón el pactar el contrato-ley o revisarlo.

Es decir, la intervención de una convención constituye el elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente.

En nada contribuye y sirve el presionar a un patrón cuando el resultado que se pretende obtener no depende de él.

Por lo que respecta a la fracción IV del artículo 450, que consigna el objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

Ahora bien, si 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.

Por lo que se debe tratar 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.

En este sentido, el Poder Judicial de la Federación sostiene la exigencia al sindicato de acreditar el contrato y su violación por parte del patrón para efecto de justificar su emplazamiento, como lo corrobora la siguiente tesis jurisprudencial:

*Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Parte : XIV-Julio*

*Tesis:*

*Página: 608*

*HUELGA. EMPLAZAMIENTO CON FUNDAMENTO EN LA FRACCION IV DEL ARTÍCULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.*

*Cuando un sindicato promueve emplazamiento a huelga con fundamento en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, para exigir el cumplimiento del contrato colectivo, tiene la obligación de acreditar, por una parte, la existencia legal del referido contrato y, por la otra, demostrar que efectivamente el patrón incumplió con determinadas cláusulas del mismo; pero si no se justifica el primero de los supuestos, la huelga debe declararse inexistente, ya que el tribunal laboral carecería de bases legales para determinar si existió o no desacato de la empresa en relación con el contrato colectivo de trabajo celebrado con el sindicato emplazante.*

*SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.*

*Amparo directo 59/90. Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria de la Costura, Conexos y Similares del Estado de Puebla "20 de Noviembre". 20 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Nájera Virgen. Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.*

La fracción V de la Ley Laboral señala como causal de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Se debe tener presente que la redacción es tan amplia que puede prestarse a 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 correspondiente.

No se concibe como la violación de alguno de estos trámites puede generar un motivo de huelga.

Se hace indispensable que, para aplicar este precepto, debiera existir una concordancia con lo dispuesto en la fracción I del mencionado artículo 450, es decir, solamente que la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de las utilidades pueda 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.

En este tenor, sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos

colectivos y no por motivo de violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

Por lo que se refiere a la fracción VI, fundamental y base del estudio, se harán las consideraciones pertinentes en los apartados siguientes.

La última fracción del artículo 450, hace referencia a la revisión de los salarios contractuales señalados en los artículos 399 Bis y 419 Bis; respecto del primero se han hecho los comentarios pertinentes al referirnos a la fracción II del artículo 450, del segundo, lo mismo respecto de lo que se ha mencionado respecto de los contrato - ley, en virtud de que dichas disposiciones quedan fuera del alcance del patrón para con los trabajadores.

#### **2.6.8 Requisitos para Suspender los Trabajos.**

El artículo 451 del ordenamiento laboral establece los requisitos que se deben de cumplir para la suspensión de los trabajos en el acto de huelga, mismos que transcribimos de manera textual:

*"Para suspender los trabajos se requiere:*

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

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

*III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente."*

Del análisis del texto de la ley se habrán de omitir comentarios al respecto en virtud de que en el apartado anterior se ha tratado abundantemente por referirse al objeto de la huelga.

Sin embargo, se establece como un requisito previo para que se de la suspensión de los trabajos, que la huelga tenga algunos de los objetos señalados en el artículo 450, que se refieren al objeto de la huelga, lo cual en la realidad y con base a lo que marca la ley, primero se tendrán que suspender los trabajos y luego proceder a verificar el cumplimiento de dichos requisitos, situación que de otra forma tampoco hubiera podido verificarse.

No obstante, la fracción segunda requiere para la suspensión de los trabajos por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa, esto es, el cincuenta por ciento más uno; pero en ningún caso como cuestión previa para que se

dé esta suspensión, sino sujeto a que pueda ser cualquier número de trabajadores del establecimiento, aún sin cumplir el requisito de ley, quienes realicen el acto de suspensión de los trabajos y, posteriormente, una vez que se haya solicitado ante la autoridad competente la declaración de inexistencia, ésta compruebe vía recuento de los trabajadores, el cumplimiento de los supuestos previstos por la ley.

Ahora bien, la ley no es clara para efectos de determinar en el caso de que exista una mayoría de trabajadores de la empresa y que no sean trabajadores titulares del contrato colectivo, sin embargo, se acude al principio de derecho en el cual se establece que donde la ley no distingue, no hay que distinguir; así como el principio del trabajo de "in dubio pro operario" (en caso de duda debe estarse a lo que sea más favorable para el trabajador).

La mayoría que señala la fracción en comento, es la de los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento donde se plantee la huelga, y no la de los trabajadores afiliados al sindicato emplazante.

De la misma manera, la fracción tercera hace referencia a un artículo derogado, por lo que sobra el hacer comentarios al respecto.

#### **2.6.9 Continuación de Prestación de Servicios.**

El sentido de la huelga en nuestros días, derivado de la falta de cultura general del trabajador mexicano y de la propia filosofía hacia la vida y al trabajo que se tiene como pueblo, está muy alejada de pensar que en México, una huelga se diera en los términos de los países orientales como Japón, donde los trabajadores manifiesten su descontento con el patrón a través de señales, símbolos, colores, pañoletas, etc., y sigan trabajando para que con esa producción excedente colmen las necesidades a las que hacen sus peticiones.

Esto es algo que ni remotamente se puede esperar, además de que en Japón los trabajos tienen la calidad de ser de por vida.

Sin embargo, y como punto de preocupación basados en que la huelga es la suspensión de los trabajos, es sano y preocupante considerar que hay "trabajos" y actividades que no pueden, ni deben estar sujetos a su "paralización" y menos a intereses tan mezquinos que pongan en peligro la funcionalidad del desarrollo del país, la salud y la vida de los seres humanos.

Por ello, resulta afortunada la redacción del artículo 466 de la legislación laboral que prevé:

*"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:*

- I. *Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y*
  
- II. *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."*

En este sentido, pudieran ocurrir que en alguna de las empresas se requieran continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. En estos casos, antes de la suspensión de los trabajos y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe fijar el número indispensable de los trabajadores que desempeñen esas tareas (artículo 935). Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios (artículo 396).

Es decir, en el primer caso sería temerario y constitutivo de algún ilícito que los trabajadores que laboren en una empresa, donde la actividad realizada depende del movimiento y traslado de personas a un determinado punto o destino, por el hecho de que aludiendo a la literalidad del

concepto de la huelga, se suspendieran los trabajos y, se pusieran en riesgo la vida de las personas, e incluso se causaran daños y perjuicios, de carácter civil, por el solo hecho de cumplimentar el efecto que determina la literalidad de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo.

De la misma forma y por mayoría de razón, se justifica que los trabajos donde exista el riesgo de perder la vida, por el hecho de que los trabajadores traten de poner a salvaguarda un bien menor, que a pesar de ser colectivo y tiene un carácter eminentemente social y de obtención de lucha histórica, jamás se equiparará a la vida misma, que es el bien tutelado de mayor valor, porque sin éste, jamás existiría la posibilidad de reclamar los otros, como el caso de los solicitados por el derecho de huelga.

#### **2.6.10 Causas de Terminación de la Huelga.**

La huelga es un instrumento coactivo de los trabajadores con la finalidad de presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva.

Ante una huelga el patrón tiene diversas opciones:

- a) El más evidente sería impedirla mediante la admisión de lo pedido, que generalmente no ocurre con frecuencia.
- b) El segundo, sería impugnar la procedencia de la huelga vía su calificación, sin embargo, en esta opción impera la

relatividad, en base al cumplimiento de los requisitos de fondo y de forma del emplazamiento o de la participación de la mayoría.

- c) El tercero, de mayor tránsito, se constituye por la conciliación directa entre las partes o con la intervención de alguna autoridad especializada.

Derivado de las anteriores circunstancias, las causas de terminación de la huelga se expresan en el artículo 469, de la siguiente manera:

*"Artículo 469. La huelga terminará:*

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

Cabe expresar comentario respecto a cada una de ellas.

**Acuerdo entre las partes.** La legislación ofrece con respecto a la huelga, los mismos modos de terminación que existen para dar por concluido cualquier acto jurídico donde intervenga la voluntad de las partes que hayan coincidido en su celebración.

Aunque en este caso propiamente no se puede hablar de que la huelga surge de un acuerdo de voluntades, más bien de un acto unilateral tutelado por la ley como medio de autocomposición legal de conflictos de intereses; sin embargo, hay que tener presente que cuando surge inminente un conflicto y una de las partes ejerce su pretensión por los medios que la ley le confiere, su finalidad, no es sino la de colmar la pretensión deducida por los medios adecuados y no como finalidad primaria la confrontación infinita de los derechos aducidos.

Es decir, el fin no es el rompimiento de las relaciones, ni la terminación de las labores de la empresa, sino, uno de los medios para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo; y éste puede lograrse por una amigable composición del litigio entre las partes. Esta es la fórmula idónea para resolver el conflicto, y la ley no condiciona de modo alguno, los posibles arreglos.

Además debe tomarse en cuenta que se trata de situaciones de índole colectiva y no podrán por lo tanto afectar los derechos individuales de determinados trabajadores, como lo determina el artículo 34 de la Legislación Laboral:

*"En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:*

*I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;*

*II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y*

*III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437."*

**El allanamiento del patrón**, implica el sometimiento a las pretensiones del actor; en este sentido, uno de los modos de terminar la huelga, que difiere de la anterior fracción es que aquí, las partes no ceden en sus peticiones, para lograr un acuerdo consensuado, sino, al contrario, una de ellas, en este caso el patrón acepta lisa y llanamente a todas las peticiones de los huelguistas manifestadas en sus escrito de emplazamiento, cubriendo indefectiblemente, los salarios "caídos" durante el lapso que duro el emplazamiento o la huelga misma. El allanamiento queda sujeto, sin embargo a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, se hace necesario poner en juego los elementos para cumplirlas.

Es poco frecuente que se manifieste el allanamiento, generalmente opera preferentemente el arreglo entre las

partes, salvo que se trate, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

El allanamiento constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, si este es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, a determinadas condiciones; si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podría ser un medio.

Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa, todo desde luego, acompañado de los salarios caídos.

**El laudo arbitral privado**, como lo expresa la fracción III, esta basado en las ideas primordiales que fundan el derecho del trabajo: la conciliación y el arbitraje, sin embargo el segundo se ha convertido en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

El derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje, de los cuales el segundo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje adquiere un valor especial, cuando las partes deciden de común acuerdo, poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto, lógicamente, aquí se evidenciaría un compromiso arbitral previo sancionado por la autoridad.

En el caso de que los conflictos de huelga decidieran en común acuerdo, poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto, implica desde luego, un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

Como no se dictan reglas en el caso de estos arbitrajes habrá que cuidar que no impliquen violación a los derechos de los trabajadores.

La ley por su carácter de generalidad y ante la imposibilidad de acercarse al principio hermenéutico de tener todas las soluciones para todos los conflictos establece la posibilidad de que las partes se sometan a un arbitraje, que por las características imparciales del mismo y sin la fuerza de la obligatoriedad de la propia autoridad acarrea inminente la factibilidad de la no sujeción al veredicto en el caso de que este no sea favorable a los intereses de una de las partes en conflicto.

**El arbitraje de la Junta.** De las cuatro formas legales de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención del legislador.

La característica de los órganos que imparten la justicia son la obligatoriedad de sus resoluciones y la posibilidad de que estas sean cumplidas vía la coacción, es decir, no tiene trascendencia que las personas quieran o no someterse a la competencia de ciertos órganos, o en su caso de que quieran o no cumplir o ejecutar las medidas impuestas como sanción.

Por ello, la validez al laudo que emita la Junta respectiva ante la cual, los huelguistas someten a consideración el movimiento de la huelga, no queda sujeto a la posible aceptación de esta resolución por parte del patrón, sino que deviene de una resolución con las características a las cuales se mencionan en el párrafo que antecede. Vale la pena comentar, la posibilidad de que en la práctica los promoventes de la huelga: **sindicato o coalición, intenten terminarla mediante el desistimiento.**

Hay que tener presente que la conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades; por ello no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario.

Néstor del Buen menciona un caso específico:

"Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear y Uranio Mexicano, S.A. (URAMEX), conflicto que se planteó en 1983, ante el desistimiento del Sindicato la JFCA corrió traslado a la empresa y ésta manifestó que no estaba de

acuerdo con él por lo que la huelga, en términos absolutamente ortodoxos, continuó, sin que la empresa recibiera las instalaciones de manos de los trabajadores.

La presión del Congreso del Trabajo logró que la JFCA dejará sin efecto su determinación aunque las labores no se reanudaron. Se dio tiempo al planteamiento de un conflicto económico de naturaleza colectiva que llevó al cierre de la empresa y a la liquidación de los trabajadores.”<sup>12</sup>

Néstor del Buen, manifiesta que pudiera argumentarse no ser necesaria la conformidad del patrón con el desistimiento de los huelguistas, por lo siguiente:

- a) La huelga no es un juicio, aunque sea un procedimiento, por ello no le son aplicables las reglas de los juicios.
- b) La huelga es un medio lícito de presión; resultaría absolutamente contrario a su naturaleza que siendo un medio de este tipo, se requiriera la conformidad del patrón para que pudiera cesar.
- c) La huelga por ser un derecho de los trabajadores y como tal, en el caso de que subsistiera este derecho por voluntad del patrón, se desvirtuaría el sentido de la fracción XVII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional.
- d) La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores, por

---

<sup>12</sup> DEL BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 10ª ed., México, Ed. Porrúa, 2002, pág. 601.

lo que al cesar el estado de huelga, el patrón no tienen más remedio que reanudar el trabajo, de lo contrario estaría violando sus deberes esenciales.

#### **2.6.11 Procedimiento de Huelga.**

El procedimiento de huelga en la legislación mexicana comprende tres fases:

- a) **La prehuelga**, que consiste en el periodo comprendido desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga hasta el "estallamiento" de huelga (mero acto de suspensión del trabajo), en que se efectúa la suspensión de las labores (artículos 920 al 928). Aquí se presenta:
  - El emplazamiento
  - La presentación del pliego de peticiones
  - El Aviso de suspensión
  - Constitución de depositario por parte del patrón
  - Contestación al pliego de peticiones
  
- b) **La segunda fase corresponde al incidente de calificación de la huelga**, que se tramita una vez efectuada la suspensión de las labores. Este incidente tiene por objeto únicamente determinar si se han cumplido los requisitos formales, que atañen al tramite del procedimiento, a saber: que se hayan observado los requisitos establecidos en el artículo 920,

concernientes al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga que se dirigirá por escrito al patrón; el término del aviso para la suspensión de las labores que 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. Que no se incurra en las causas de improcedencia del trámite señaladas en el artículo 923, relativas a la falta de legitimación, a saber: cuando el escrito del emplazamiento de huelga "no sea formulado conforme a lo dispuesto en el artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato - ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de conciliación competente; contiene:

- La audiencia de conciliación
- Comparecencia de las partes
- Presentación de pruebas
- Las declaraciones de inexistencia, ilicitud

c) **La tercera fase es optativa para los trabajadores,** sin que puedan utilizarla los patronos afectados por la huelga. **Consiste en el procedimiento de imputabilidad,** mediante el cual el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, conforme a lo dispuesto en el artículo 937 de la Ley federal del Trabajo, a fin de que resuelva si la empresa

está o no en posibilidad de acceder en todo o en parte a las peticiones de los trabajadores huelguistas. En caso de que se considere la huelga imputable al patrón se dictará laudo condenándole a otorgar las prestaciones reclamadas. Y si la huelga se declara injustificada, la Junta resolverá que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y se requerirá a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores, con la pérdida de sus salarios durante el tiempo que duró el conflicto.

En este tenor, se presentan los artículos señalados, que desmenuzan el procedimiento de huelga, al que se ha hecho alusión:

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

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;*
  
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de*

ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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

"Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo."

"Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

"Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente."

"Artículo 924.- 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:

- 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 a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga."

"Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de 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 926.- 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."

"Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas 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 concurra a la audiencia de conciliación; y
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella."

"Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

- I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620,

*pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:*

- a) Falta de personalidad.*
- b) Incompetencia.*
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.*
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.*

*II. 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;*

*III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;*

*IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y*

*V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa*

*que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.*

*Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia."*

*"Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley."*

Así mismo, externamos una resolución del Poder Judicial de la Federación, donde expresa las etapas procedimentales de la huelga, que coinciden con lo manifestado:

*Novena Epoca*

*Instancia: Segunda Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*

*Tomo: VIII, Octubre de 1998*

*Tesis: 2a./J. 79/98*

*Página: 445*

*Materia: Laboral Jurisprudencia.*

*HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.*

*El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes:*

*a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos*

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

*Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.*

### **CAPÍTULO III.**

#### **HUELGA POR SOLIDARIDAD.**

##### **3.1 LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.**

La huelga solidaria se encuentra dentro del apartado de las relaciones colectivas de trabajo.

Consiste en que un sindicato de otra empresa que no sea el huelguista originario, también se declara en huelga para apoyar a ese.

Generalmente, la huelga solidaria ocurre entre sindicatos pertenecientes a una misma rama industrial, comercial o de servicios. Pero no en todos los casos.

Dicha huelga también se da como casi automática porque lo normal es que los sindicatos de una misma rama se encuentren unidos en una federación de sindicatos o confederación (sin ser requisito indispensable).

La Ley Federal del Trabajo la tutela en el mencionado artículo 450, fracción VI, y a la letra señala:

*"La huelga deberá tener por objeto:...*

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

En este contexto, simple y sencillamente se puede deducir lo que es una huelga por solidaridad; aquella que simpatiza y comparte el problema de sus compañeros de una misma labor en una empresa ajena a la suya.

Es decir, es aquella huelga cuyo fundamento recae, probablemente en la solidaridad del ser humano para sus compañeros de oficio, profesión o labor, de la cual su patrono tiene un conflicto en cuanto a las prestaciones, trato o cualquier otra anomalía de la misma índole, que el derecho laboral tutela al grupo de trabajadores, y fundamentados en ese espíritu de camaradería y fraternidad, les faculta - según la ley - el dejar sus labores diarias para apoyar una causa ajena.

Algunos autores justifican la existencia de dicho precepto en la legislación, fundamentando su razonamiento en el hecho de que, como tal supuesto casi nunca o muy poco se da en la práctica, en nada afecta su existencia en la ley; pero que desde su perspectiva, por el carácter de político en que fue inspirado, el eliminarlo podría traer consecuencias de desestabilización.

Cierto es que, resulta inconcuso el mantener una normatividad basados en el temor de la posición que pueda tomar el aparato sindical, por un derecho que ha permanecido dormido, y sólo fortalecido en sus raíces por un factor político y no el jurídico, fundamentado y legitimado en una realidad actual.

Esta huelga por solidaridad, que tuvo una gran significación en los orígenes de la huelga, que requería de amplios movimientos sociales cuando las huelgas aisladas carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas que hacían también causa común.

Algunas de las características de la huelga por solidaridad, que hay que resaltar según el maestro Mario de la Cueva son:

- a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino apoyar un ajeno, quiere decir esto, que no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable resolución.
- 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 podían emplazar a su

patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

Así mismo, los trabajadores huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos impuestos por la Ley a todas las huelgas. Además, 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 la primera.

Pero, no sólo la declaración de ilicitud sino también la declaración de inexistencia, pone fin a la huelga subsidiaria, porque sería incongruente y contrario al orden jurídico, apoyar una huelga que carece de existencia legal, pues de subsistir la suspensión de labores, no sería huelga sino paro ilegal.

Además, en el supuesto de que el sindicato que emplaza por solidaridad sea el mismo que emplazó en la huelga principal, resultaría improcedente, porque no se trataría de un autoapoyo y de una solidaridad consigo mismo, tanto en el sentido gramatical como jurídico, ya que la huelga por solidaridad significa un movimiento de simpatía y adhesión hacia otros huelguistas.

Desde esta perspectiva, la huelga por solidaridad se entiende como aquella suspensión del trabajo en una empresa,

llevada acabo por el sindicato titular del contrato colectivo, basada en el apoyo que esta brinda al sindicato de una misma rama a la cual pertenece la otra empresa y sindicato, para manifestarle su compromiso y solidaridad, de estar unidos en el mismo problema.

### **3.1.1 Antecedentes Históricos en México de la Huelga**

#### **Solidaria.**

“Veracruz contempló en Río Blanco la más emotiva defensa de la dignidad obrera, cruelmente aplastada por el capitalismo y el gobierno mexicanos. 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 a otra huelga lícita”. La disposición paso literalmente, entre otras, al art. 195, frac. IV de la Ley de Tamaulipas de 1925.”<sup>1</sup>

De la misma manera, esta normatividad se manifestó en el artículo 264 del Proyecto Federal de 1928 y en el 323, fracción V del Proyecto de Portes Gil, la cual señalaba: 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.

Por su parte el proyecto de la Secretaría de Industria es el primero y único que desconoció la huelga por

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op Cit. Nota 6, pág. 681.

solidaridad. Sin embargo, dicho proyecto se envió al legislativo, y en sesiones extraordinarias la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados revivió el artículo 259, fracción IV de la huelga por solidaridad utilizando la redacción de Portes Gil.

El precepto no fue objetado e integró la Ley de 1931.

Por su parte, para la ley de 1970, la Comisión redactora del anteproyecto de 1968, no consideró el problema por estimarlo una cuestión concluida.

En el memorando de ese año, los abogados de las empresas no replantearon la disputa, por no querer o no atreverse; en el Memorando de la Confederación de Cámaras Industriales del 31 de marzo de 1969, presentado por el legislativo, en su página 128 se establece que, "la fracción VI - huelga por solidaridad - debe suprimirse como motivo de huelga"; pero no existe comentario alguno y se ignora si los empresarios apoyaron verbalmente la proposición cuando fueron recibidos por las comisiones reunidas de las dos cámaras.

### **3.1.2 Definición de Huelga Solidaria.**

Desde la perspectiva de estudio temático el pretender crear una definición de conceptos jurídicos pudiera resultar inoperante, sin embargo, para efectos de establecer un marco de referencia que nos introduzca de manera rápida sobre lo que la legislación y la doctrina han manifestado respecto al

tema de estudio, se mencionan algunas definiciones del concepto en comento.

Para el maestro Baltasar Cavazos dichas huelgas por solidaridad consisten en que *"un sindicato puede emplazar a huelga a una empresa que este cumpliendo religiosamente con sus obligaciones laborales, en apoyo a otra huelga planteada a otra empresa violando su contrato colectivo o que incluso ni siquiera pague el salario mínimo a sus propios trabajadores"*.<sup>2</sup>

Pocos son los tratadistas que se han manifestado en la intención de dar una definición o concepto de la huelga por solidaridad, en virtud, tal vez de que la misma ley en sí, la limita a la circunstancia de apoyar una huelga legalmente existente (en base a que de cumplimiento cabal al artículo 450) y le señala la no obligación al patrón del pago de salarios caídos, como lo establece en el segundo párrafo del artículo 937 de la legislación laboral.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva señala: *"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 si están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales."*<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> CAVAZOS Baltasar, Derecho del Trabajo Mexicano a principios del milenio, México, Ed. Trillas, 2000, pág. 104.

<sup>3</sup> DE LA CUEVA Mario, Op. Cit., Nota 6, pág. 682

Sin embargo, a pesar de reiterar la indefinición del concepto de huelga por solidaridad por parte de los doctrinarios del derecho laboral, si han manifestado su posición de apoyo y rechazo al precepto aludido.<sup>Cfr</sup>

Inclusive, el maestro Néstor del Buen comenta que la huelga por solidaridad es una forma de perseguir de manera indirecta los mismos objetivos que persigue la huelga.

El principio de solidaridad se fundamenta en la naturaleza social del hombre y en su dignidad de persona. Por ser el hombre sociable por naturaleza su perfeccionamiento exige que procure el bien común como un bien de jerarquía superior, y por esto el principio de solidaridad postula que cada hombre ha de responder por la sociedad de la cual forma parte. Pero la sociedad está hecha para servir a los hombres que la constituyen, cuya naturaleza es ontológicamente superior (es sustancial) a la naturaleza social (que es accidental); por esto, el principio de solidaridad exige que los hombres realmente encuentren caminos de perfeccionamiento personal en la realización de sus quehaceres sociales y que la sociedad responda por cada uno de sus miembros.

### **3.1.3 Fundamento Legal de la Huelga por Solidaridad.**

En principio, el fundamento legal de la huelga por solidaridad se encuentra plenamente acreditado en la redacción literal de la fracción VI del artículo 450 de La

---

<sup>Cfr</sup> Apartado 2.5.4 Inconstitucionalidad de la huelga por solidaridad.

Ley Federal del Trabajo; ahora bien, esto no significa de inicio que nuestras leyes sean perfectas, de hecho, la característica principal de las leyes, por su propia creación humana, es imperfecta, pero su tendencia como parte del derecho es alcanzar los límites más elevados de justicia y regular en concordancia, los avances de la realidad social y ajustarse a ella, no al contrario. Es decir, la huelga por solidaridad tendrá un fundamento legal, más no jurídico en su sentido lato.

“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”<sup>4</sup>

Pudiera pensarse que el fundamento legal se encuentre en la solidaridad de toda la clase trabajadora o proletaria, sin embargo, en este caso no sería fundamento legal, sino de “justicia social”, pero sin en verdad se apelará al sentido de dicha justicia, sería más aberrante que por la intransigencia de algunos, llevara al aparato económico, base de la sociedad, aun estado de anarquía y retroceso inminente por cuestiones de un medio político nefasto como el comentado.

Además, los Máximos Órganos Jurisdiccionales han considerado justificar la huelga por solidaridad, para aquellos trabajadores de una empresa ajena a la que se

---

<sup>4</sup> GUERRERO Euquerio, Op. Cit., Nota 1, pág. 381.

desarrollo la huelga, y no para los trabajadores ajenos al sindicato y que pertenecen a la empresa; de lo cual por mayoría de razón se puede concluir, que la huelga por solidaridad sólo se fundamenta por su existencia literal en la ley como tal, no por el beneficio de fondo que traiga a la relación del trabajo con el capital, como se corrobora en la siguiente tesis jurisprudencial:

*Instancia: Cuarta Sala*

*Fuente: Semanario Judicial de la Federación*

*Parte : 157-162 Quinta Parte*

*Tesis:*

*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 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.*

#### **3.1.4 Inconstitucionalidad de la Huelga por Solidaridad.**

Se ha comentado que en las huelgas por solidaridad, un sindicato emplaza a huelga a una empresa que este cumpliendo

con sus obligaciones laborales, para apoyar a otra huelga de otra empresa que esta violando su contrato colectivo o que quizá ni siquiera pague el salario mínimo a sus trabajadores.

Algunas de sus consecuencias más significativas es el freno indiscutible a la inversión extranjera, ya que no sólo inversionistas del país vecino del norte, no se arriesgan a invertir en nuestro país por temor a dichas huelgas, considerando que independientemente de que no se hayan presentado en el pasado no quiere decir, en forma alguna, que estas no puedan darse en el futuro.

Es apremiante que se valore la imagen dañina que forman de nuestro país con este tipo de huelgas, que deberían por el hecho de no cumplir con los fines y propósitos mismos de la huelga, calificarse de inexistentes y deberían ser suprimidas de nuestra Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, en estas huelgas nunca cabría la conciliación, por la sencilla razón de que no existe ningún conflicto, además, aceptando, sin conceder, que el patrón emplazado de una "huelga por solidaridad", este de acuerdo en apoyar a los trabajadores en su lucha contra la otra empresa, no podrá evitar la suspensión de las labores en la suya.

"Prudhon, el irónico del derecho, en su libro La filosofía de la miseria, comparaba a los obreros que iban a esta clase de huelgas con las mujeres casadas que iban al adulterio"<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar, Op. Cit., Nota 14, pág. 105.

Pudiera manifestarse que la huelga por solidaridad es una suspensión ilegal del trabajo. Si los obreros no tienen queja alguna en contra de su patrón, ¿por qué habrá de aceptarse que le causen perjuicio con una huelga, sobre la que no existe un conflicto que resolver y por la cual no puede apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que le den una solución pacífica a su problema?

No se comparte la posición del maestro Néstor del Buen al justificar por el carácter político y antigubernamental que le atribuye, la autorización que de ella aparece en la legislación mexicana; en su obra señala:

"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 o, aún a riesgo de perder salarios."<sup>6</sup>

"Es curioso señalar que no obstante su más 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."<sup>7</sup>

Como se ha destacado, la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores contra su patrón y por tanto

---

<sup>6</sup> DEL BUEN LOZANO, Néstor, Op. Cit., Nota 2, pág. 904

<sup>7</sup> Idem.

declarársela, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga. Es decir, el precepto constitucional señalado, establece terminantemente el objetivo de la huelga, buscando el equilibrio "entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", y aquí no encaja el concepto de la huelga por solidaridad.

La fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala:

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

Los factores de la producción comúnmente conocidos por la mayoría de los tratadistas y doctrinarios de la economía y del derecho son: tierra (naturaleza, arrendamientos, edificios, bienes inmuebles), trabajo (el hombre con sus capacidades físicas) y capital (el patrón, inversionista y lo que tienda al incremento del capital), algunos otros añaden

el factor administración, como regulador y armonizador de los anteriores. De esta guisa, resulta que, el trabajo y el capital representan a los trabajadores y el patrón, respectivamente y, no de todas las organizaciones, sino de una misma empresa, porque la armonía y el equilibrio no puede romperse donde nunca ha existido tal (en el caso de empresario y trabajadores ajenos), y con mayoría de razón jamás una huelga por solidaridad tendrá tal fin.

Es decir, una huelga de este tipo, pone en estado de indefensión a un patrón que nada puede hacer por defenderse y menos reanudar los trabajos de ninguna manera; es más nunca será huelga justificada, de tal forma que pueda imputarse al patrón, como lo avalan los supuestos de esta descripción legal que se transcribe:

*"Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón."*

¿Cómo esta huelga por solidaridad convierte en imputable a un patrón?, ¿en qué momento se justifica a si misma?, ¿sobre qué argumentos lo convierte en responsable? Nada más faltaba que ha todo esto, se sumara el pago de los salarios caídos (artículo 937, segundo párrafo).

**CONCLUSIONES.**

PRIMERA. La inconstitucionalidad de una ley surge de su contradicción con un precepto de la Constitución y no de oposición entre leyes secundarias.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo en el tan mencionado artículo 450 señala los objetos que debe tener una huelga y en su fracción VI, específicamente señala el de:

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

Y desde luego, las fracciones del numeral antes citado anteriores son las que se transcriben a continuación:

*"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;*

Mismas, a que se ha hecho referencia con gran abundamiento en el capítulo anterior y que, reiteradamente se ha manifestado su relación de origen con la primera fracción, que se refiere a la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital. Desde luego, esta redacción concuerda plenamente con la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al cual aludimos su inconstitucionalidad, el cual señala:

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

*los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno;"*

SEGUNDO. Pero, de su análisis con la fracción que hacemos referencia (artículo 450, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo) se observa que su búsqueda no es ésta, ni lo podemos deducir en base a algún principio legal, ni presunción del mismo.

Es decir, ésta huelga que los tratadistas en el derecho laboral mexicano han llamado "huelga por solidaridad", atendiendo a que en un principio, las huelgas de los trabajadores requerían de un apoyo social contundente para el logro de sus exigencias ante la autoridad y el principio de la solidaridad entre los trabajadores, no es, ni remotamente en concordancia con lo que dispone la Constitución.

TERCERA. El principio de solidaridad se fundamenta en la naturaleza social del hombre y en su dignidad de persona, y postula que cada hombre ha de responder por la sociedad de la cual forma parte; por esto, el principio de solidaridad exige que los hombres realmente encuentren caminos de perfeccionamiento personal en la realización de sus

quehaceres sociales y que la sociedad responda por cada uno de sus miembros.

Esta solidaridad, no otorga constitucionalidad alguna al precepto reiteradamente aludido, ni menos, el que una disposición haya sido creada atendiendo a cuestiones de orden social y basándose en el hecho de que su inaplicabilidad en nuestro sistema jurídico mexicano durante muchas décadas, por esa simple aseveración debe permanecer incólume, es decir, porque no molesta a nadie, aunque sea contraria a la Constitución, debe prevalecer.

CUARTA. Si bien la claridad de las leyes constituye uno de los imperativos apremiantes y necesarios para evitar o disminuir su oscuridad, ambigüedad, confusión y contradicción, de una lectura integral de la Constitución Federal, se aprecia que de ninguna de las fracciones del artículo 123 mencionado, se pueda deducir que la huelga por solidaridad, busca regular y armonizar las relaciones de trabajo entre el capital y los empleados.

QUINTA. Ciertamente es, que el establecer la Ley Federal del Trabajo, la imposibilidad de que este tipo de huelga no pueda hacerse acreedor a la percepción de los salarios caídos por la suspensión de las labores, esta disposición de ninguna manera dota de Constitucionalidad dicho precepto.

La Constitucionalidad de las leyes y de las disposiciones legales radica en la adecuación, sino literal, si acorde a los principios generales del derecho que se

deducen de la Ley Fundamental; es decir, ésta Constitucionalidad debe emerger como presupuesto básico y necesario, adecuándose perfectamente a lo dispuesto por la Carta Fundamental.

SEXTA. Claro está que la huelga no es un juicio, sino un procedimiento, pero si pudiera compararse para identificar los elementos, en principio, en este tipo de huelga no existe un interés jurídico y menos una pretensión que pueda ser satisfecha, en virtud de que la parte del capital jamás podrá "armonizar" su diferencia con el factor trabajo, simplemente porque no existe necesidad insatisfecha.

SÉPTIMA. La huelga por solidaridad implica en la actualidad para la mayoría de los empresarios mexicanos, la punta del iceberg respecto de la perspectiva con la cual se miran dos instituciones del derecho laboral: la huelga y los sindicatos.

Dichas instituciones encuentran su punto neurálgico en las principales empresas que pertenecen al Gobierno Federal como entidades paraestatales, tales empresas por mencionar algunas son: Comisión Federal de Electricidad, Petróleos Mexicanos y el Magisterio; sin negar que en algunas empresas de capital privado comulguen con los ideales que de manera interna se vive en los sindicatos del país.

OCTAVA. Las luchas de los trabajadores por el respeto de sus derechos y el logro obtenido a través de los años ha sido muestra clara de la importancia que dichas instituciones

tienen en la actualidad en el campo del derecho del trabajo. Sin embargo, también es pertinente reconocer que lo único constante es el cambio, y las actuales tendencias en el mundo como la globalización de los mercados y su permanencia en ellas, vía competitividad, productividad, rentabilidad y desarrollo de nuevas tecnologías, presentan retos para las empresas y situaciones que antaño lograron generar beneficios para los trabajadores, hoy sólo limitan su actividad a costa de su propia sobrevivencia.

Por otra parte, hay que tener presente que de acuerdo con el artículo 25 Constitucional *"Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral y sustentable, que fortalezca la Soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución."*

Además en el último párrafo del mismo artículo manifiesta que:

*"La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional, en los términos que establece esta Constitución."*

Es decir, la ley respectiva que desde luego no es la Ley Federal el Trabajo, buscará el desarrollo y protección del sector privado; pero esto no es óbice, para que cualquier ley si pueda hacerlo, esto, desde la perspectiva que apoyar una huelga por parte de los trabajadores de otra empresa y ésta no llegue a un término pronto, tal disposición no cumpliría con lo dispuesto en este precepto Constitucional a cargo del Estado Federal.

Y desde esta posición, el Estado en nada contribuiría para lograr y colmar la falta de inversiones tanto nacionales como extranjeras, que permitan a nuestro país cumplir con las expectativas de desarrollo, fortalecer la industria nacional, eliminar la dependencia en productos básicos del campo y disminuir en lo posible uno de los últimos fenómenos tan marcados con nuestro vecino del norte: la migración de los connacionales.

NOVENA. La huelga como medio de presión directa de los trabajadores al patrón es un arma importante conseguida a través de grandes luchas y tiene trascendencia tanto histórica, jurídica y social por lo que debe permanecer en nuestro sistema normativo mexicano, pero con sus respectivas adecuaciones conforme al actual sistema económico que establece la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos.

DÉCIMA. La huelga por solidaridad no es un mal necesario ni una disposición intrascendente para el sistema

jurídico mexicano, desalienta y frena la inversión nacional y extranjera.

DÉCIMA PRIMERA. La huelga por solidaridad tiene un sustento legal endeble en virtud de que tal disposición no se ajusta a lo dispuesto por nuestra Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. La legalidad no es el presupuesto de la Constitucionalidad, sino al contrario.

DÉCIMA SEGUNDA. La huelga por solidaridad es inconstitucional en virtud de que contraviene lo dispuesto por el artículo 123 en su fracción XVIII y demás relativos del mismo numeral. Es decir, no tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

DÉCIMA TERCERA. La huelga por solidaridad, restringe y limita la actividad privada empresarial en el beneficio y desarrollo del país, generando incertidumbre legal por su sola presencia en el numeral de la Ley Federal del Trabajo independientemente de su inaplicabilidad.

DÉCIMA CUARTA. Con la intención de que el trabajo no quede en el esquema del simple estudio documental, se desprende que resulta necesario la adecuación del texto de la Ley Federal del Trabajo, por parte del Congreso de la Unión, para que de esta manera dichas propuestas de cambio (eliminación) estén de acuerdo a la realidad actual y a las consideraciones manifestadas, por lo que en esquema de propuesta se expresa:

- ❖ Debería derogarse la fracción sexta del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- ❖ En correspondencia con ello, la desaparición del segundo párrafo (*in fine*), en la parte que se alude al no pago de los salarios caídos en este tipo de huelgas, por resultar irrelevantes.

Probablemente sea más factible presentar esquemas donde se muestren los beneficios que conlleva la generación de ideas nuevas, sin embargo, hay que tener presente de la misma manera que, el análisis de situaciones que restringen el potencial de ciertas situaciones específicas que conllevan al detrimento de una actividad, implica también, el mérito y valor de señalar con oportunidad los perjuicios y males que podrían evitarse de continuar con la misma incongruencia, máxime si esta deviene de una ley tan importante para nuestra sociedad como lo es la Ley Federal del Trabajo.

**BIBLIOGRAFÍA**

BARAJAS MONTES DE OCA Santiago, Legislación Laboral, 2ª Edición, Editorial Limusa, México, 2001.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México, 2000.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, 3ª Edición, Editorial Trillas, México, 2000.

BERMUDEZ CISNEROS Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México, 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 6ª Edición, Editorial Trillas, México, 2001.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Derecho Mexicano del Trabajo a principios del milenio, Editorial Trillas, México, 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 preguntas más frecuentes sobre temas laborales, 3ª Edición, Editorial Trillas, México, 2000.

CAVAZOS FLORES Baltasar, CAVAZOS CHENA Baltasar, CAVAZOS CHENA Humberto, CAVAZOS CHENA J. Carlos, CAVAZOS CHENA Guillermo, Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada, 31ª Edición, Editorial Trillas, México, 2002.

CLIMENT BELTRÁN Juan B., Derecho Sindical, 3ª Edición, Editorial Esfinge, México 2002.

CLIMENT BELTRÁN Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia, 21ª Edición, Editorial Esfinge, México 2001.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Anaya Editores S.A. de México, 2002.

DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I - II, 7ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.

DEL BUEN LOZANO Nestor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 14ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2000.

DEL BUEN LOZANO, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, 10ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

DE PINA Rafael, DE PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, 32ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2003.

GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 21ª Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, UNAM - Porrúa, México 2001.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia Jurídica Mexicana, Tomo IV Editorial Porrúa, México 2002.

LASTRA LASTRA José Manuel, Derecho Sindical, 3<sup>a</sup> Edición, Editorial Porrúa, México, 2001.

LEMOS RAYA Patricia, Derecho del Trabajo, Editorial Mc Graw Hill, México, 2001.

ROSS GAMEZ Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, 3<sup>a</sup> Edición, Editorial Cardenas, México, 2005.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.

TENA SUCK Rafael, ITALO MORALES Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 6<sup>a</sup> Edición, Editorial Trillas, México, 2001.