



**UNIVERSIDAD LASALLISTA  
BENAVENTE**

**FACULTAD DE DERECHO**

---

---



Con estudios Incorporados a la  
Universidad Nacional Autónoma de México  
CLAVE: 879309

**LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA  
DECLARATORIA DE INEXISTENCIA DE  
HUELGA.**

**TESIS**

Que para obtener el título de  
**LICENCIADA EN DERECHO**

Presenta:  
**ANA ELENA ZÁRATE RANGEL.**

Asesor: **Lic. Raúl Rodríguez García.**

**Celaya, Gto.**

**Septiembre 2008**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**“LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA DECLARATORIA DE  
INEXISTENCIA DE HUELGA”**

**DEDICATORIAS.**

**A MIS PADRES:**

Por su amor, por brindarme su apoyo en todas las etapas de mi vida, por su esfuerzo para dejarme llegar lejos, por estar conmigo incondicionalmente y por que siempre me impulsaron y aconsejaron para que no deje de luchar por escalar hasta el último peldaño.

**A MIS HERMANOS:**

Por su comprensión, apoyo y cariño, que me han dado en todo momento.

**A MIS AMIGOS:**

Por su interés en que yo termine de dar este nuevo paso, por que siempre me estuvieron dando ánimos y por estar conmigo cuando más los necesito.

**A MI ASESOR DE TESIS:**

Lic. Raúl Rodríguez García. Por dedicar parte de su tiempo para compartir conmigo sus conocimientos y por su apoyo.

**A MIS MAESTROS:**

Por todo lo que aprendí de ellos, tanto de sus conocimientos como de sus personas.

A ESA PERSONA QUE NUNCA HA DEJADO DE ACOMPAÑARME EN MIS BUENOS Y MALOS MOMENTOS, QUE SE PREOCUPÓ POR MI Y ME DIO MUCHOS ÁNIMOS Y FUERZAS PARA SEGUIR ADELANTE.

Y A TODOS AQUELLOS QUE SIEMPRE ESTUVIERON ATENTOS EN MI CAMINO Y ME DIERON SUS VALIOSOS CONSEJOS.

## ÍNDICE

# ÍNDICE

Pág.

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I.- “GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL Y LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO”

1.1.- Características Generales y definición conceptual del Derecho Laboral.....	1.
1.1.1.- Características Generales .....	1.
1.1.2.- Definición Conceptual del Derecho Laboral .....	3.
1.2.- Estructura del Derecho del Trabajo .....	4.
1.3.- Ámbitos de aplicación del Derecho Laboral .....	5.
1.4.- Relaciones Colectivas del Trabajo.....	6.
1.4.1.- Elementos de la Relación Laboral .....	6.

### CAPÍTULO II.- “RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO”

2.1.- Sindicatos .....	8.
2.1.1.- Clasificación de los Sindicatos .....	8.
2.1.2.- Requisitos de formación de los Sindicatos .....	9.
2.1.2.1.- Requisitos de Fondo .....	10.
2.1.2.2.- Requisitos en cuanto a las personas .....	11.
2.1.2.3.- Requisitos Formales.....	13.
2.1.3.- Formas de la sindicación.....	19.
2.1.3.1.- Unidad y Pluralidad Sindical .....	20.
2.1.4.- Derechos y Obligaciones de los Sindicatos .....	24.

2.1.5.- Los órganos Sindicales .....	24.
2.1.6.- Objetivos de los Sindicatos.....	30.
2.1.7.- Principios del Sindicalismo .....	31.
2.2.- Coalición .....	32.
2.3.- Contrato Colectivo del Trabajo .....	33.
2.3.1.- Contenido (elementos) .....	35.
2.3.2.- Contratación Colectiva .....	39.
2.3.3.- Definición .....	41.
2.3.4.- Función del Contrato Colectivo del Trabajo .....	42.
2.4.- Contrato Ley .....	44.
2.4.1.- Definición .....	45.
2.4.2.- Proceso de elaboración.....	47.
2.4.3.- Elementos.....	57.

### **CAPÍTULO III.- “NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA”**

3.1.- Concepto de Huelga.....	61.
3.2.- Concepto etimológico .....	64.
3.3.- Diversas acepciones de huelga.....	64.
3.4.- Definiciones doctrinales.....	67.
3.5.- Definiciones Legales.....	72.
3.6.- Naturaleza jurídica de la Huelga .....	73.
3.6.1.- La Huelga como un derecho .....	74.
3.6.2.- La Huelga como un acto jurídico .....	77.
3.6.3.- La Huelga como derecho subjetivo condicionado .....	82.
3.6.4.- La Huelga como derecho individual y colectivo.....	83.
4.6.5.- La Huelga como garantía de la libertad.....	85.
4.6.6.- Fundamento Constitucional y regulación legal.....	88.



## **CAPÍTULO IV.- “ASPECTOS GENERALES DE LA HUELGA”**

4.1.- La ubicación de la Huelga en el panorama general del Derecho del Trabajo .....	91.
4.2.- La Huelga como fenómeno Social .....	92.
4.3.- Estructura de la Huelga.....	94.
4.3.1.- Elementos esenciales .....	94.
4.3.1.1.- Clases de sujetos .....	94.
4.4.- Objetos de la Huelga .....	95.
4.4.1.- Equilibrio entre los diversos factores de la producción.....	97.
4.4.2.- Celebración del Contrato Colectivo del Trabajo .....	97.
4.4.3.- Celebración del Contrato Ley.....	98.
4.4.4.- Cumplimiento de los Contratos Ley y Colectivo del Trabajo.....	99.
4.4.5.- Cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades .....	99.
4.4.6.- Revisión de los Salarios Contractuales .....	100.
4.5.- Fines de la Huelga .....	100.
4.6.- Titularidad del Derecho de Huelga .....	101.

## **CAPITULO V.- “ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA”**

5.1.- Huelga legalmente existente y Huelga legalmente Inexistente .....	105.
5.1.1.- Huelga legalmente existente.....	106.
5.1.1.1.- Requisitos de Fondo .....	108.
5.1.1.2.- Requisitos de Forma .....	113.
5.1.1.3.- Requisitos de Mayoría .....	114.
5.1.2.- Huelga legalmente Inexistente .....	116.
5.2.- Huelga lícita e ilícita .....	117.
5.2.1.- Huelga lícita .....	117.

5.2.2.- Huelga ilícita .....	118.
5.3.- Huelga justificada e injustificada .....	120.
5.3.1.- Huelga justificada .....	125.
5.3.2.- Huelga injustificada .....	126.

## **CAPITULO VI.- "DECLARATORIA DE INEXISTENCIA DE HUELGA"**

6.1- Huelga inexistente.....	128.
6.2- Procedimiento de Declaración de Inexistencia de Huelga.....	131
6.3- Incidente de Inexistencia de Huelga .....	135.

**CONCLUSIONES.**

**BIBLIOGRAFÍA.**

## **INTRODUCCIÓN.**

## INTRODUCCIÓN.

La huelga según la Ley Federal del Trabajo, es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, ésta puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

La huelga puede también definirse como toda perturbación producida en el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordado por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico.

En la clasificación de la Huelga encontramos la denominada Huelga Legalmente Inexistente, entendiendo esta como aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de la ley, y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

El tema de la Inconstitucionalidad de la Declaratoria de inexistencia de Huelga, nos remite a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos donde nos habla de la licitud e ilicitud de la huelga en su artículo 123, fracción XVIII.

Pero no existe precepto constitucional que nos hable de la Inexistencia de Huelga.

Refiriéndonos a la Ley Federal del Trabajo, en esta se tratan los dos puntos tanto la ilicitud como la inexistencia de la huelga.

En el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra detallada la Huelga Ilícita.

Este precepto es exactamente igual a lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Como ya se mencionó antes la Ley Federal del Trabajo también nos habla de la inexistencia de la Huelga en los siguientes preceptos:

Art. 451, fracción II.- Requisitos para suspender los trabajos, requisito de la mayoría obrera.

En este artículo nos hace referencia al artículo 460 de esta misma Ley, el cual está derogado, pero nos remite a su versión actual que es el art. 929 LFT que nos dice lo siguiente:

Art. 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar a 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 art. 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley, donde se habla de los requisitos de la huelga.

En relación con la declaratoria de inexistencia de la huelga, también encontramos en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 459, lo referente a los requisitos para que la huelga sea legalmente inexistente.

En base a lo anterior, se puede observar que la declaratoria de inexistencia de huelga no se encuentra contemplada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por tal razón existe la posibilidad de ser considerada como inconstitucional.

## CAPITULO I

# CAPITULO I

## GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL Y LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO.

### 1.1.-CARACTERÍSTICAS GENERALES Y DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE DERECHO LABORAL.

#### 1.1.1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Mario de la Cueva <sup>1</sup> destaca las siguientes características del Derecho del Trabajo:

*a) Es derecho inconcluso.* La Legislación contiene garantías mínimas, sobre la base de “que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la empresa”.

Por ello, considera que el Derecho del Trabajo es un derecho *dinámico*, donde la Ley ocupa un nivel intermedio en la escala de normas laborales; por debajo de ella, están las condiciones de trabajo prohibidas, por violar las garantías mínimas de los trabajadores; y por encima, las condiciones pactadas en forma individual o colectiva, que establecen prestaciones superiores a las de la Ley en favor de los trabajadores.

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I, 4ª ed., Ed. Porrúa, S.A., México, 1954, p. 248 y sigs.

Este dinamismo jurídico se apoya esencialmente en un principio impulsor del Derecho Laboral; *el principio de la regla favorable*; "en caso de conflicto normativo entre la ley y el contrato, o la costumbre, debe aplicarse la regla más favorable a los trabajadores".

De allí se deriva otra nota que distingue al Derecho Laboral del Derecho Común: *La inversión de la jerarquía de las fuentes*; pues en tanto que en el derecho común la Ley es la fuente principal, y la costumbre y el uso, secundarias, ese orden jerárquico se subvierte en materia laboral, donde la costumbre y el uso que beneficien al trabajador tienen primacía sobre la ley.

**b) Es derecho concreto y actual.** Ello consiste, según la expresión de Durán y Jaussaud, en que, "no obstante su generalidad, su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y profesión de las personas".

Se diría que, salvo las garantías mínimas legales, se trata de un derecho *casuístico*, en función de las circunstancias y realidades vitales.

**c) Derecho imperativo.** "El Derecho Privado, particularmente el Derecho Civil- señala también Mario de la Cueva-, es *derecho positivo*, pero este derecho tiene como límite el orden público, a diferencia del Derecho del Trabajo que forma parte del orden público".

Ahora bien, las normas del derecho dispositivo, pueden ser derogadas por los particulares y por consiguiente, los derechos derivados de las mismas son renunciables; en tanto que las normas de orden público son imperativas, no pueden ser derogadas por la voluntad de los particulares, y los derechos que generan son irrenunciables.



Como consecuencia, surge la regla en materia laboral de *la nulidad de pleno derecho*. Las cláusulas que contienen renunciaciones a los derechos de los trabajadores son nulas de pleno derecho, esto es, el trabajador no está obligado a cumplirlas, sin que se requiera denunciarlas ni una declaración previa de nulidad.

### **1.1.2.- DEFINICIÓN CONCEPTUAL DEL DERECHO LABORAL.**

Es difícil dar una definición precisa del Derecho del Trabajo, porque, a diferencia de las ramas jurídicas tradicionales, cuyos principios han sido elaborados a través de una larga experiencia doctrinal y legislativa, aquí nos encontramos en presencia de un derecho nuevo, en pleno proceso de formación y desarrollo.

La definición de Eugenio Pérez Botija <sup>2</sup> da una idea bastante comprensiva: "Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo".

Cabe subrayar dos aspectos peculiares del derecho laboral: en primer lugar, comprende las normas de protección al trabajo, y no a cualquier tipo de trabajo, sino al trabajo subordinado; y en segundo, las normas de protección al trabajador, lo que denota una características tutelar y humanitaria que lo distingue de los demás campos del derecho.

He aquí, pues, la diferencia esencial entre las ramas jurídicas clásicas y el nuevo derecho laboral. Las primeras contemplan una esfera de intereses patrimoniales, es decir, gravitan sobre las cosas, mientras que el Derecho del Trabajo tiene por objeto no sólo el trabajo mismo- esto es, el esfuerzo humano aplicado a la producción de bienes o servicios- , sino

---

<sup>2</sup> BORRAJO DACRUZ EFRÉN. DERECHO DEL TRABAJO. 3ª ed, Ed. Tecnos, S.A., Madrid, 1960, p.4 y sigs.

también el sujeto del trabajo, al hombre. Por ello, ha expresado agudamente el tratadista Mossa: "el contrato no es tanto una relación de prestación de trabajo cuanto de personalidad. El derecho del trabajo es derecho de la personalidad".<sup>3</sup>

## 1.2.- ESTRUCTURA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.- **Núcleo** que se integra por principios que tutelan de forma inmediata al trabajador.

Dentro de esta localizamos a:

- *El derecho individual del trabajo*: conjunto de normas jurídicas que regulan las prestaciones individuales de los servicios.

a) relación individual del trabajo (creación, duración, suspensión y disolución)

b) sujetos de la relación del trabajo (trabajador y patrón)

c) condiciones de trabajo (jornada, días de descanso, salario mínimo, normas protectoras, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo participación de utilidades, trabajos especiales)

- *Previsión social*: aquella que tiene como finalidad asegurar al trabajador una instrucción, un empleo, y lo protege contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales que pueden disminuir su capacidad de trabajo.

---

<sup>3</sup> LOZANO MARTÍNEZ ROBERTO. DERECHO MERCANTIL. PRIMERA PARTE. Ed McGraw Hill. México 1998. p. 68. y sigs.

- 1) Derecho protector de las mujeres.
- 2) Sistema de colocación de empleo.
- 3) Becas para trabajadores.
- 4) Capacitación y adiestramiento.
- 5) Habitación de los trabajadores.

2.- **Envoltura protectora** son instituciones que crean, aseguran y garantizan el cumplimiento del núcleo.

- *Derecho colectivo del trabajador*: Coalición, asociación profesional, contrato colectivo de trabajo, contrato ley, reglamento interior de trabajo, reglamento de seguridad e higiene, relaciones colectivas de trabajo, conflictos de trabajo, derecho de huelga.

-*Autoridades de trabajo*.

-*Derecho procesal del trabajo*: Disposiciones jurídicas que regulan los procedimientos que deben regirse ante la junta de conciliación y arbitraje, para lograr la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo.

### **1.3.- ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO LABORAL.**

1.- **En razón a la materia**: se determina la competencia entre la federación y los estados. La aplicación de la legislación laboral es de doble naturaleza pues corresponde a las autoridades estatales y solo por excepción a las autoridades federales en los casos previstos en el artículo 123 constitucional apartado a, fracción XXXI y artículo 527 de la ley federal del trabajo.

2.- **En razón al espacio:** todas las relaciones que se desarrollen en la República Mexicana en razón del tiempo: puede continuar si se forma un amparo de una ley.

## **1.4.- RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO.**

### **1.4.1.- ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL.**

En el art. 20 de la ley se señalan los elementos de la relación laboral con bastante precisión cuando en su primer párrafo se afirma que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De acuerdo a esta definición podrían destacarse los siguientes elementos:

a) *Elementos subjetivos.*

- 1) Trabajador.
- 2) Patrón.

b) *Elementos Objetivos.*

- 1) Prestación de un trabajo personal subordinado.
- 2) Pago de un salario.
- 3) El elemento “subordinación” subsiste en la jurisprudencia como la nota característica de la relación laboral.

## CAPITULO II

## CAPITULO II

### RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

#### 2.1.- SINDICATOS.

De acuerdo con el art. 356 de la Ley Federal del Trabajo, Sindicato "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".<sup>4</sup>

##### 2.1.1.-CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.

Según el Art. 360 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos son:

I.- GREMIALES: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- DE EMPRESA: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa.

III.- INDUSTRIALES: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

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

IV.- DE OFICIOS VARIOS: los formados por trabajadores de diversas

---

<sup>4</sup> CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA. 21ª ed. Ed. Esfinge. México 2001. pp. 278-279.

profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

### **2.1.2.- REQUISITOS PARA LA FORMACIÓN DE LOS SINDICATOS.**

En el Derecho Comparado se encuentran dos sistemas generales a propósito de los requisitos sindicales: el **de la constitución libre de los sindicatos**, que no los conduce a la personalidad jurídica, lo que no les impide actuar como asociaciones de hecho y realizar todas las actividades sindicales, y **el de su reconocimiento legal como personas jurídicas**, previo el cumplimiento de los requisitos señalados en las leyes, facultados para intervenir ante todo género de autoridades en defensa de la comunidad obrera que los crea, para la creación, vigilancia y cumplimiento del derecho del trabajo y en representación de sus miembros para la defensa de sus intereses y derechos individuales. El derecho mexicano adoptó este sistema de su reconocimiento como personas jurídicas desde la Ley veracruzana de 1918, cuyo art. 143 decía: "Todo sindicato legalmente constituido tiene personalidad jurídica diversa de la de los asociados".

La doctrina distingue como requisitos para la formación de sindicatos los siguientes que clasifica en tres grupos:

- 1.- Requisitos de Fondo.
- 2.- Requisitos en cuanto a las personas que pueden sindicalizarse, esto es, atendiendo a la calidad y circunstancias de los mismos.
- 3.- Requisitos de Forma.

Se le da el nombre de *requisitos sindicales* a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas.

La doctrina tradicional clasificó los requisitos de formación de los sindicatos en dos grupos:

- 1) requisitos de fondo
- 2) requisitos de forma

Los **requisitos de fondo** se subdividían en dos, elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores.

Los segundos son los **requisitos formales** que señala la Ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

En el libro *Derecho Mexicano del Trabajo*, en razón de la minuciosidad que emplea la Ley en algunas materias, Mario de la Cueva sugiere una clasificación tripartita: Los *requisitos de fondo* que son los que integran el ser social del sindicato; *requisitos en cuanto a las personas*, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos; y *requisitos formales*.

#### **2.1.2.1.- REQUISITOS DE FONDO.**

Los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato que se integran por dos elementos o requisitos.

El primer requisito se refiere a que el sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas



asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patronos. En consecuencia, una asociación de personas que no posean una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato.

El segundo requisito se refiere a la finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse, que es el *estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo*, quiere decir, de la *comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores*, que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que se llama *finalidad inmediata del movimiento obrero*, sino también la *finalidad mediata*, la creación del mundo mejor del mañana. Así se explica la reforma del presidente Cárdenas a la frac. I del art. 249 de la Ley de 1931, que prohibía a los sindicatos intervenir en *asuntos políticos*. Y otra vez se llega a la consideración del párrafo anterior: una asociación de trabajadores que se proponga finalidades distintas a las enumeradas, no será un sindicato, sino una asociación de otra índole.

Los dos requisitos son los elementos integrantes de la definición del sindicato del art. 356 de la Ley, lo que justifica su caracterización como los *elementos que integran el ser social del sindicato*.

#### **2.1.2.2.- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS.**

La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a las esencias mejores del derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la Ley. Así está consignado en la frac. XVI del Art. 123 constitucional de la parte que dice que "los obreros tendrán derecho...", esto es, *todos los trabajadores tendrán derecho*, pues la norma constitucional no dice que *algunos lo tendrán y otros no*, ni autoriza a las leyes a decir *qué trabajadores lo tendrán y cuáles no*.

En consecuencia, puesto que todos los seres humanos, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de *la libertad sindical*, todos son aptos para devenir sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

Los requisitos en cuanto a las personas son los siguientes:

1) *Número mínimo de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato*: el art. 364 de la Ley previene que “los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo”. La fijación de este número de veinte personas para la constitución de los sindicatos obreros se remonta en nuestro derecho a la Ley de Veracruz de 1918; y corre hasta el Código Penal francés de 1810, que parece señaló ese número por vez primera para prohibir las asociaciones que lo sobrepasaran.

Después de la promulgación de la Ley de 1931 se planteó un poco teóricamente la cuestión de la constitucionalidad de esta que no deja de ser una limitación a la libertad sindical: sin duda, una asociación puede formarse por dos personas, pero corre el riesgo de paralizarse en el momento en que los socios no lleguen a un acuerdo o se vean obligados a someter la controversia a un tercero o a la autoridad pública, por lo que el número natural es de tres personas; de ahí que la fijación de un número mayor, además de ser arbitrario, pues pudo ser quince o veinticinco, es una limitación que contradice el principio de la libertad sindical. Cuando la comisión enfrentó el problema, encontró una tradición no reclamada, que no valía la pena modificar, tanto más fuerte por cuanto el movimiento obrero no es partidario de la atomización sindical, porque facilita la intervención de los patronos en la vida de los sindicatos.

2) *Igualdad del hombre y de la mujer*: las reformas constitucionales y legales de 1974, establecieron la igualdad plena de los sexos en el

problema del trabajo. Por consiguiente, en el capítulo sindical el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

*3) Los menores de edad ante los sindicatos:* las reformas de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, convencidos como estaban sus autores de que las condiciones de vida de nuestro pueblo exigen se abran las puertas del trabajo a quienes necesitan vivir de él, respetando, claro está, la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño.

Su trabajo está regido por la frac. III del Artículo 123, que se limita a prohibir el de los menores de catorce años. Después de la reglamentación de 1931, la comisión se halló con las reformas de 1962, que son el antecedente inmediato de la Ley vigente.

El principio que conviene recordar aparece en el art. 23 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores, y a falta de ellos del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política, para devenir sujetos de una relación de trabajo, en tanto los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios.

Por otra parte, el art. 362 de la Ley, dispone, que “los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos”, sin otra limitación, por prevención del art. 372, frac. II, que “no poder integrar la directiva del sindicato” los menores de dieciséis años.

*4) Los extranjeros ante los sindicatos nacionales:* no se conoce después de 1917, disposición alguna que prohibiese a los extranjeros

ingresar a un sindicato. La Ley de 1931, en su art. 240, reconoció indirectamente esa posibilidad, con la limitación de "no poder desempeñar puestos en la dirección de la agrupación", restricción que se justificó diciendo que las directivas sindicales intervienen, especialmente a partir de la reforma de 1940 al art. 249, frac. I, que levantó la prohibición de intervenir en asuntos políticos, en estos problemas que interesan a la vida nacional.

La Ley nueva ratificó las disposiciones de su antecesora, pero en ella se consignaron algunos principios que constituyen una justificación filosófica y jurídica de la condición de los trabajadores: ante todo, la idea de la universalidad del derecho del trabajo, que se extiende a todos los seres humanos, igual que los viejos derechos del hombre y como parte de ella, la universalidad de la libertad sindical. Además de este principio general, el artículo primero declara la aplicabilidad de las normas legales a todas las relaciones de trabajo, en tanto el cuarto previene que se trata de normas de orden público.

5) *Los trabajadores de confianza*: un descuido imperdonable en los autores de la Ley nueva y en el poder legislativo, produjo una repetición innecesaria: el art. 183 dice que "los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores...", y el 363 repite que "no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza". La única excusa que puede presentarse, que es bastante débil, es la siguiente: al redactar la comisión el capítulo de los trabajadores de confianza, uno de los trabajos especiales, se propuso reunir las disposiciones dispersas de la Ley de 1931 y completarlas con las normas indispensables. Pero al revisar el viejo art. 237 encontró que era poco claro, por lo que decidió precisar su contenido. Fue entonces cuando olvidó el nuevo art. 183, e incurrió en la repetición señalada. Por fortuna, los dos preceptos son idénticos, por lo que la falla no produce efectos graves.

### 2.1.2.3.- REQUISITOS FORMALES.

El acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores. Este apuntamiento nos muestra que no son formalidades, sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad. Al hablar de requisitos formales, como el nombre lo indica, nos referimos a *las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos*. Están enunciadas en el art. 365 de la Ley, que proviene, con algunas precisiones y variantes terminológicas, del art. 242 de la Ley de 1931: *acta de la asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito y acta de la asamblea en la que se hubiere elegido a la primera mesa directiva*.

La variante fundamental consiste en que mientras la Ley anterior parece que exigía se remitieran a la autoridad registradora las actas originales de las asambleas y los estatutos, la Ley nueva habla únicamente de copias autorizadas de aquellos documentos; la comisión comprendió que los documentos originales pertenecen necesariamente a los archivos de los sindicatos.

Los requisitos formales son los siguientes:

**1.- *El acta de la asamblea constitutiva:*** la reunión de los trabajadores es el acto primario, constitutivo, dice la Ley, del sindicato. Es un acto necesariamente democrático, que marca el tono de la vida sindical.

La frac. I del art. 365 de la Ley ordena se remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, por lo tanto, su falta dará por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal.

**2.- La copia autorizada de los estatutos:** éstos son, para no usar la palabra constitución, *la norma fundamental de los sindicatos* y como tal, deben regir toda la vida sindical. El art. 365 ordena que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita.

Una lectura cuidadosa del art. 371 revela que si bien sigue los lineamientos generales del art. 246 de la Ley de 1931, aparecen algunas modificaciones trascendentales, cuyo propósito es asegurar el funcionamiento auténticamente democrático de las asambleas y garantizar los derechos de los trabajadores miembros del sindicato. De esa lectura se desprende también que existen cláusulas, la VII y la VIII, que son *derecho imperativo*, en tanto las restantes son *derecho dispositivo*, esto es, las asambleas disfrutan de libertad plena para la redacción de las segundas, mientras las primeras son inmodificables.

Se analiza la frac. VII, del art. 371, que es la primera de las dos cláusulas imperativas. Se considera ahora la frac. VIII, segunda de las cláusulas imperativas, destinadas a la convocación de las asambleas, al quórum de sesión y al de votación: no solamente en los sindicatos, sino en todas las asociaciones civiles o mercantiles o de otra naturaleza, ocurre que las directivas no convocan a la asamblea en las fechas señaladas en los estatutos o cuando hay algún asuntos especialmente grave y urgente; la norma concede al treinta y tres por ciento de los miembros de la asociación, la facultad de promover ante la directiva la convocación de la asamblea y si no se hace en un plazo de diez días, lanzar la convocatoria, en la inteligencia de que el quórum de asistencia debe ser de las dos terceras partes de los asociados, por lo menos. Con estas disposiciones, que no existían en la Ley de 1931, la comisión plasmó sus inquietudes y ofreció a los trabajadores un procedimiento para obligar a la directiva a respetar los estatutos.

La enumeración del art. 371 no es limitativa: las varias fracciones enumeran las cuestiones que deben considerarse, pero nada impide que se incluyan en los estatutos cláusulas nuevas. Así se desprende de la frac. XV.

**Artículo 371.-** Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

**3.- El acta de la elección de la directiva:** este formalismo está señalado en el art. 365, frac. IV, pero es posible que la elección se lleve a cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen. Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta,



a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato; así se explica la frac. II del art. 377, que impone al sindicato la obligación de comunicar a la autoridad, dentro de un término de diez días, *los cambios de su directiva*.

**Artículo 365.-** Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

**Artículo 377.-** Son obligaciones de los sindicatos:

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.

### **2.1.3.- FORMAS DE LA SINDICACIÓN.**

Se entiende por FORMAS DE LA SINDICACIÓN las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patrones.

En las primeras décadas del siglo, las formas sindicales estaban, en buena medida, de acuerdo con los modelos inglés y francés. La frac. XVI del Art. 123 rompió la tradición y le dio una gran elasticidad a las formas de la sindicación, al decir que "los trabajadores tienen derecho para formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc."; una redacción, como todas las de la Declaración, al servicio de la evolución permanente de la vida social.

### 2.1.3.1.- UNIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL.

Entendemos por SINDICACIÓN ÚNICA el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial. Y por SINDICACIÓN PLURAL la posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.

Con un lapso intermedio de treinta años, dos grandes maestros de Francia, Georges Scelle y Paul Durant sostuvieron una polémica en torno al tema que se va a considerar. El primero, profeso de la Universidad de Dijon, sostuvo en el año de 1927 que “el interés profesional es uno solo, por lo que la sindicación plural crea una contradicción fundamental entre la representación y defensa de dicho interés y la formación de asociaciones opuestas las unas a las otras”. Paul Durand, maestro igualmente ilustre de la Universidad de París, replicó en el año de 1956, que “un sindicato único corre el riesgo de desgajarse por conflictos internos; y por otra parte, no es aconsejable confiar a una sola corriente ideológica la representación de la comunidad obrera. El monolitismo sindical es tan indeseable como el sistema del partido político único”.

La misma polémica se desarrolló entre nosotros en los dos proyectos que precedieron a la Ley de 1931, pues si el Proyecto Portes Gil consagró la *sindicación única*, el de la Secretaría de Industria proclamó la *sindicación plural*. La *Exposición de motivos* del primero trató de justificar la tesis de la *sindicación única*:

El Código sólo reconoce como tal al sindicato mayoritario. La asociación de trabajadores de la minoría no es sindicato, no puede ser registrado y no tiene existencia legal. Innumerables conflictos entre patronos y trabajadores y entre trabajadores entre sí, se evitarán con este sistema. Es de sobra conocido el caso de que algunos patronos

fomentan la división entre sus trabajadores y ven con agrado que se organicen varios sindicatos en su empresa, pues saben de sobra que con la división de los trabajadores podrán conceder siempre lo menos posible. El sindicato mayoritario unifica la fuerza de los trabajadores y presenta un solo frente: una sola persona moral representa y defiende los intereses comunes de la profesión y celebra el contrato colectivo.

La *Exposición de motivos* del segundo proyecto reconoció los inconvenientes de lo que llamó la *libertad sindical*, pero llegó a la conclusión de que la unidad de los trabajadores debe ser obra de ellos y no de la Ley; por lo tanto, se decidió por la *sindicación plural*:

La libertad sindical, indiscutiblemente, tiene inconvenientes. La acción sindical solamente puede alcanzar su eficacia plena cuando los trabajadores forman un grupo compacto. El fraccionamiento engendra la indisciplina, la lucha intergremial que trastorna la paz social y dificulta, por último, el buen entendimiento de los factores de la producción. Pero si el sindicato único es el término deseable de todo esfuerzo de organización, a él debe llegarse como consecuencia de la acción de las mismas agrupaciones y no por una imposición del estado.

Los autores de la Ley de 1931 se dieron cuenta de que la representación de la comunidad obrera frente al patrono, sobre todo en el capítulo relativo a la celebración del contrato colectivo, no podía entregarse a todos los sindicatos. Adoptó entonces una solución propia, apartada del derecho de otros pueblos, que consistió en otorgar al sindicato mayoritario la facultad exclusiva de negociar y celebrar con el empresario el contrato colectivo; lo cual permitió el respeto integral del principio de libertad de sindicación y la unificación del interés profesional, ya que las condiciones de prestación de los servicios regirían para todos los trabajadores de la negociación.

La comisión que preparó la Ley nueva se encontró ante un *hecho consumado*, que no solamente contaba con la aprobación de trabajadores y patronos, sino que, además, había sido convalidado a través de sus años de vigencia.

Por lo tanto, puede afirmarse que la polémica está concluida para el derecho mexicano.

#### **2.1.4.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.**

##### ***Derechos de los sindicatos:***

Los derechos de los sindicatos pueden dividirse en *derechos directos* y *derechos reflejos*: los primeros derivan del derecho estatuario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes no lo son.

1.- *Los derechos directos*: se hace una distinción que deriva del concepto general propuesto:

**A)** *Derechos directos, derivados de las normas estatutarias de la comunidad:*

a) *El derecho a participar en la vida del sindicato*, con los mismos derechos de todos los sindicatos, un resultado consecuente con el sentido democrático de las organizaciones sindicales obreras.

b) Como consecuencia de ese derecho general, *el de concurrir a las asambleas*.

c) Otro aspecto del mismo derecho general, es *la facultad de votar todas las decisiones de la asamblea y la aptitud de ser votado para cualquier puesto sindical*.

d) En este mismo orden de ideas, *el derecho a desempeñar el cargo para el que fue elegida la persona*.

e) *El derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos sindicales.*

f) En íntima relación con el derecho acabado de citar, *el de exigir la rendición de cuentas.*

g) Mencionamos un último derecho de cada uno de los sindicatos: *la facultad de exigir la intervención del sindicato ante el empresario o las autoridades del trabajo, a fin de que reclamen el cumplimiento cabal de sus derechos individuales.*

**B) Derechos directos, derivados de los beneficios obtenidos por la actividad sindical:** el derecho del trabajo, tiene como finalidad inmediata el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores; esa es la esencia de los contratos colectivos y de los contratos-ley, cuyas normas se convierten, automáticamente, en derechos concretos de cada trabajador.

2.- *Derechos reflejos:* aquí se incluyen las *cláusulas de preferencia sindical;* son derechos que se fundan en la ley, pero la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen.

### ***Obligaciones de los sindicatos:***

La Ley no contiene ninguna disposición específica, pero al establecer el contenido de los estatutos en la frac. VI del art. 371, menciona las *obligaciones y derechos de los asociados.* Lamentablemente, los estatutos casi nunca se ocupan de los principios generales ni de la obligación principal de los sindicatos, a la que puede resumirse en unas pocas palabras: *cumplir el derecho de la comunidad,* especialmente las normas estatutarias y reglamentarias.

A título enunciativo se indican las obligaciones concretas siguientes:

a) *No realizar acto alguno en perjuicio de la comunidad.* La violación de este principio es uno de los motivos más frecuentes de expulsión.

b) *Cumplir los deberes paralelos a los de los ciudadanos:* concurrir a las asambleas, votar las decisiones, desempeñar pulcramente las comisiones que se les confieran por la asamblea o por la directiva sindical, de conformidad con los estatutos.

c) *Acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva,* dictados en los términos estatuarios.

d) *Pagar las cuotas sindicales ordinarias.*

#### **2.1.5.- LOS ÓRGANOS SINDICALES.**

En armonía con el pensamiento democrático, que subyace en la vida de los sindicatos, éstos son las comunidades creadas por los grupos de trabajadores coligados en otras tantas *asambleas constituyentes*: continuando el camino de las comparaciones se puede decir que en el *acto constitutivo* se practica una *democracia directa*, porque la asamblea es la totalidad de quienes serán los miembros fundadores del sindicato: después vendrán el ingreso de nuevos trabajadores. En una nueva comparación se señala que la asamblea constitutiva es una *coalición suprasindical*, una especie de poder constituyente, no sólo porque es la creadora del sindicato, sino que también porque es la autora de los estatutos, a los que hemos llamado *la norma sindical fundamental*.

Los órganos de base del sindicato son la *asamblea* y los *directivos*. Una tercera comparación hace ver que la primera es el *poder legislativo* y el *tribunal supremo*, lo que confirma la tesis de que la estructura de la comunidad sindical es una manifestación de *democracia directa*, en tanto la directiva es el *poder ejecutivo*, expresión así mismo del pensamiento democrático, porque está subordinado a los estatutos y a la asamblea, y porque es responsable ante ésta.

Se puede precisar una última comparación: *la asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados*.

#### A) LA ASAMBLEA.

A la esencia de la democracia pertenece la supremacía de las asambleas de los comuneros sobre el poder ejecutivo. Pero en la historia de nuestro país sólo en contados momentos puede hablarse de la realidad del principio. O con otras palabras: en la vida nacional, el poder ejecutivo se ha impuesto invariablemente al legislativo. Este fenómeno saltó del recinto del estado a los sindicatos, a las federaciones y confederaciones obreros.

1.- *Asambleas ordinarias y extraordinarias*: la Ley de 1931 y aun la vigente, sólo mencionan expresamente a las primeras, pero al hacerlo, dan a entender que existe otro tipo de asambleas, pues si no fuese así, no hubiera sido necesario el empleo de calificativo *ordinaria*. El art. 246, frac. IX de la Ley anterior, usó el término *asambleas generales*; la comisión prefirió la denominación *asambleas ordinarias* en el art. 371, frac. VIII, porque a éstas puede oponerse la palabra *extraordinarias*, en tanto a lo *general* sólo puede oponerse lo *particular*.

Las asambleas *ordinarias* son los que se ocupan de los asuntos necesarios al funcionamiento de la institución, de los que año con año deben resolverse, mientras las *extraordinarias* son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes.

2.- *Orígenes y contenido de las disposiciones legales:* la comisión tuvo el propósito de devolver a las asambleas su majestad y supremacía, como el camino a la democracia verdadera, y el de contribuir a la defensa de los trabajadores contra la arbitrariedad de los dirigentes. A este doble efecto, se propuso independizarla de la directiva, dando oportunidad a un porcentaje importante de sindicatos, de solicitar su convocación y aun de convocar directamente. En el proyecto que se entregó a los representantes del trabajo y del capital se redactó el art. 371, frac. VIII, de la manera siguiente:

Los estatutos de los sindicatos contendrán:... VIII: forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

Los trabajadores que representen el veinticinco por ciento del total de los miembros del sindicato, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea, señalando las cuestiones que deberá discutir. Si la directiva no convoca dentro de un término de diez días, los solicitantes podrán hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato, por lo menos.

Al revisar una vez más las observaciones de los trabajadores y de los empresarios, no se encontró ninguna crítica a la disposición transcrita. No obstante, la Cámara de Diputados resolvió modificar la norma, y lo hizo en una redacción confusa y aun contradictoria, agravada por la *Exposición de motivos* del Dictamen de la Comisión Legislativa de la Cámara, cuyo texto es el siguiente:



Se modificó substancialmente la frac. VIII del art. 371. por estimarse que el veinticinco por ciento es una proporción sumamente reducida, se elevó a un treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato el mínimo requerido para solicitar de la directiva que convoque a asamblea, cuando no lo haya hecho conforme a sus estatutos; y para evitar la celebración frecuente de innecesarias asambleas no previstas en los estatutos, se propone en la reforma que el treinta y tres por ciento de los trabajadores pueda requerir a la directiva la expedición de la convocatoria a la asamblea prevista en los estatutos; ante la abstención de la directiva, los solicitantes pueden convocar.

Partiendo de su *Exposición de motivos*, la Cámara, más que modificar la frac. VIII del art. 371, formuló una disposición nueva:

Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

La redacción de la Cámara otorga una sola facultad: si la directiva no convoca a las asambleas previstas en los estatutos, lo que quiere decir que si concurren circunstancias imprevistas, que son la materia de las asambleas extraordinarias, los sindicatos no tienen a su disposición ningún medio de defensa, así, a ejemplo, si surge la urgencia de la destitución de la directiva, nada puede hacerse, ni siquiera en la hipótesis de que la solicitud proceda de un sesenta u ochenta por ciento del total de los miembros del sindicato.

3. – *Forma de la convocatoria, época de la celebración, quórum de asistencia y quórum de votación en las asambleas*: La Ley dejó a los estatutos la reglamentación de las cuestiones planteadas, con dos excepciones: una particular, en la hipótesis de que los trabajadores

convoquen a la asamblea, si la directiva no lo hace, que reclama un quórum de asistencia de dos tercios del total de los miembros del sindicato o de la sección, y una general, el quórum de votación, que debe ser del cincuenta y uno por ciento, por lo menos, del total de los miembros del sindicato, lo que implica que el quórum de asistencia debe ser de ese porcentaje, por lo menos; fue la única disposición de la Iniciativa que quedó intacta, y tiene por objeto evitar que las directivas sesionen con un número reducido de sindicatos y adopten decisiones.

### *B) LA DIRECTIVA.*

*La directiva es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea.*

1.- *Designación e integración:* la directiva es y debe ser nombrada por la asamblea. Así se desprende la frac. IX del art. 371, que previene que los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva; la disposición se perfecciona en el art. 365, frac. IV, según el cual, para el registro del sindicato debe enviarse a la autoridad registradora copia autorizada del *acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.*

Siguiendo siempre el principio de la libertad sindical, el art. 371 no determina la estructura concreta de la directiva, solamente señala en la misma frac. IX que los estatutos fijarán el número de sus miembros.

2.- *La representación sindical:* el art. 376, siguiendo la tendencia general cristalizada en los estatutos de los diversos sindicatos, habla del *secretario general* o de la persona que designe la directiva como el representante del sindicato, pero nada impide, y así lo dice el precepto que cita, que en los estatutos se adopte una solución diferente.

3.- *Las funciones de la directiva*: una misión general, altísima y noble, que es la conducción del sindicato en la batalla del trabajo, o, según dice el art. 356 de la Ley nueva, *dirigir el estudio y la lucha obrera en defensa y para el mejoramiento de los intereses del trabajo*, y a través de ella, preparar el triunfo de la justicia social en el mañana.

4.- *La responsabilidad de la directiva*: los arts. 251 y 252 de la Ley de 1931 declararon, ante todo, la responsabilidad del sindicato por las obligaciones contraídas por la directiva dentro de un marco de sus facultades; y dispusieron que la directiva sería responsable para con el sindicato y terceras personas, en los términos de los mandatarios de derecho civil. La comisión suprimió los preceptos por innecesarios, pues aquellos principios resultan de aplicación evidente.

5.- *Duración y renovación de la directiva*: Madero y la no reelección, es el lema que podría resumir la preocupación de la comisión al estudiar la permanencia de los dirigentes sindicales en sus cargos; y puede decirse, de una manera general, que en tanto no exista ese principio en la vida de los sindicatos, la renovación y liberación del movimiento obrero será una utopía, pero, ese día se iniciará el proceso de transformación del sistema político dentro del cual vivimos, pues significará la pérdida del control que ejerce el estado sobre las centrales obreras. Se efectuó una investigación en los sectores políticos y la respuesta fue siempre la misma: no es el momento para iniciar una reforma de esa magnitud; el Poder Ejecutivo no la propondrá al Congreso, por lo tanto, no debe hacerse referencia alguna a esta cuestión en el proyecto de Ley.

La Comisión tuvo que conformarse, lo que es una constancia de su preocupación, con la obligación de que en los estatutos se incluya una cláusula que establezca el periodo de duración de la directiva.

La frac. V del art. 245 de la Ley de 1931 decía que los estatutos debían expresar "el modo de nombrar la directiva", en tanto la frac. X del

art. 371 de la Ley nueva, impone la cláusula que fije “el periodo de duración de la directiva”.

#### **2.1.6.- OBJETIVOS DE LOS SINDICATOS.**

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de el.

Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos 5 objetivos son:

1. *Un salario justo*: los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

2. *Mejores condiciones de trabajo*: las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad. Por ejemplo, los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que realizan, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas que ejecutan las personas así lo requieran.

3. *Empleo estable para toda persona*: no basta con tener trabajo, es importante que el empleo se estable, regulado por leyes que protejan

contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país. El sindicato tiene como objetivo garantizar que su incorporación laboral no se dé en forma desventajosa y que se respeten y promuevan los derechos de su condición particular.

4. *Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas:* para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan es necesario que todas las personas trabajadoras estén unidas y organizadas.

5. *La permanente democratización de la sociedad:* el respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

#### **2.1.7.- PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO.**

Los principios son reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita.

Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera:

El sindicato debe ser:

- \*Libre.
- \*Independiente.
- \*Democrático.
- \*Participativo.
- \*Unitario.
- \*Responsable.
- \*Realista.
- \*Solidario.
- \*Económicamente autónomo.

## **2.2.- COALICIÓN.**

La fracción XVI del Artículo 123 constitucional reconoció el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aun no ha sido superada totalmente. En el mismo año de 1917, D.J. López hizo notar la confusión: aplicado literalmente el precepto querría decir que los trabajadores, "para defender sus intereses, necesitarían coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coligarse sin formar el sindicato", o con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato. La primera edición de Paul Pic se distinguen pulcramente los conceptos de coalición, asociación sindical y huelga y se define a la primera como *"la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses"*. Esta definición pudo haber inspirado la

que aparece en el art. 258 de la Ley de 1931, que pasó al art. 355 de la Ley vigente y que a la letra dice "*coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.*"

La coalición es *transitoria*, no requiere registro, se forma para la defensa de intereses comunes y puede integrarse con solo dos trabajadores o patronos. En cambio, el sindicato es *permanente*, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, según sea la jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos.

La coalición de trabajadores es "la titular del derecho de huelga" y no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo.

Como institución autónoma, la *coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente*. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical.

### **2.3.- CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

Es probable que los autores de la Ley de 1931 no se plantearan el doble origen de los contratos colectivos, *convencional o decisión imperativa para trabajadores y patronos de las juntas de conciliación y arbitraje*, dictada a petición de los primeros. La definición de aquel ordenamiento, art. 42, fue acogida favorablemente por la doctrina y la

jurisprudencia y pasó a la Ley nueva con la sola adición del término establecimiento (art. 386):

Art. 386 LFT.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

En el art. 16 la comisión recogió la distinción, que era una realidad, entre *empresa y establecimiento*: el desarrollo industrial produjo el efecto de que una empresa, *como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*, comprendiera varios establecimientos, concebido como *unidades técnicas que contribuyan a la realización de los fines de la empresa matriz*. Cuando se produce ese fenómeno, ocurre que los establecimientos se ubiquen frecuentemente en diferentes zonas económicas o regiones geográficas, lo que da por resultado que no siempre puedan aplicarse a todos ellos las mismas condiciones de trabajo. Estas consideraciones justifican la adición.

La comisión preguntó también por la conveniencia de adicionar la definición con alguna referencia al procedimiento seguido para la formación del contrato colectivo de trabajo. Los representantes obreros se opusieron a cualquier añadido, porque temían que pudiera convertirse en *un principiar el sistema del arbitraje obligatorio*. Además, la comisión se dio cuenta de que los trabajadores prefieren atenerse al procedimiento de huelga, porque en él, la solución del conflicto depende de su voluntad, en tanto los laudos de las juntas están sujetos al criterio personal de los juzgadores.

**Artículo 16.-** Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.



### 2.3.1.- CONTENIDO (ELEMENTOS).

El contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios.
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta Ley.
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Los elementos del contrato colectivo de trabajo podemos clasificarlos en tres grupos:

- a) El elemento denominado ENVOLTURA.
- b) El elemento **NORMATIVO** que es el elemento *sine qua non*, sin el cual no existe el contrato colectivo del trabajo, y

c) El elemento **COMPULSOR**; sin embargo algunos autores agregan un cuarto elemento al que denominan **TRANSITORIO**, y cuya realización de las obligaciones pactadas agotan totalmente su contenido.

El elemento **ENVOLTURA** se refiere a la vida e imperancia del contrato colectivo de trabajo. Este elemento no es esencial en virtud de que la ausencia de estipulaciones sobre el mismo, da lugar a la aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo.

El primer aspecto del elemento envoltura es el que se refiere al nacimiento del contrato; el segundo aspecto a la duración del mismo; el tercero a su revisión que será cada dos años y el cuarto a su terminación.

El elemento más importante y de mayor trascendencia del contrato colectivo de trabajo, es el elemento **NORMATIVO**; en el elemento normativo se puede encontrar perfectamente bien determinados dos tipos de obligaciones:

La primera de ellas que se puede denominar como obligaciones de carácter individual, en tanto que repercutirán sobre todos y cada uno de los trabajadores.

La segunda de ellas, obligaciones de tipo colectivo que se referirán al sindicato como persona moral y cuya exigibilidad de las mismas está a cargo únicamente del sindicato.

Ejemplo de la primera se tiene la del monto de los salarios, la duración de la jornada, el lapso de vacaciones, y como ejemplo de la segunda se puede considerar la ayuda que la empresa puede dar al sindicato para sus gastos sociales, pago de renta, de luz, etc., o bien el otorgamiento de becas para los hijos de los trabajadores. Estas

obligaciones sólo pueden ser exigibles por el sindicato considerado desde el punto de vista de una persona moral.

El elemento normativo comprenderá lo relativo al monto de salarios, jornadas, intensidad y calidad de las labores, descansos, vacaciones, prestaciones de índole social y las demás estipulaciones que convengan las partes.

Las características del contrato colectivo de trabajo determinadas por el elemento normativo, serán las siguientes:

1ª.- Que dicho contrato será preferentemente de empresa, es decir, que para decirlo con las palabras del maestro Álvarez del Castillo, el contrato colectivo de trabajo será una ley de la empresa, ya que son empresa y sindicato los que al determinar el contenido del contrato, estarán plasmando en él sus aspiraciones de acuerdo con sus posibilidades y necesidades.

2ª.- La de la inmediatez o vigencia automática del contrato, es decir, que el pacto colectivo de trabajo se aplicará a todos los miembros de la comunidad de la empresa inmediatamente al momento en que entre en vigor, o bien en el momento en que un futuro trabajador se coloque dentro del supuesto de laborar en la empresa, no se requerirá mayor trámite que el trabajador acepte las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo, sino que en el momento de ingresar, el trabajador, el contrato colectivo de trabajo regirá las relaciones individuales de él con todas las obligaciones y derechos pactados en el contrato.

3ª.- La tercera característica que se encuentra es la de minuciosidad, en virtud de que las partes tratarán de integrar de tal manera su contrato colectivo de trabajo, a fin de que se provean hasta

donde sea posible todos los problemas del centro de trabajo. Al sindicato sobre todo le conviene que las obligaciones a cargo de la empresa figuren en el pacto colectivo de trabajo, porque la violación o el incumplimiento de esas obligaciones, puede dar lugar a un emplazamiento de huelga.

El tercer elemento del contrato colectivo de trabajo, o sea el **ELEMENTO COMPULSOR**, que tradicionalmente se conoce como elemento obligatorio, sólo que seguiremos utilizando la terminología del maestro Cavazos Flores, porque parece más adecuada en virtud de que si se denomina a este elemento "obligatorio", pudiera entenderse que los demás elementos no son obligatorios, tiene como finalidad la de lograr que se cumpla el elemento normativo; el elemento compulsorio se encuentra integrado por las siguientes cláusulas:

1ª.- La *cláusula de inclusión o de exclusión* por ingreso como se le ha determinado tradicionalmente y que se encuentra reglamentada en el artículo 49 de nuestra Ley que consiste en la facultad que tienen los sindicatos de imponer al patrón la obligación de que sólo pueden entrar a prestar sus servicios al centro de trabajo los elementos sindicalizados; y

2ª.- El elemento compulsor comprende la cláusula de exclusión consiste en la facultad que tienen los sindicatos de pedir la separación del empleo de aquéllos trabajadores que hubieren renunciado o que hayan sido expulsados del seno de la organización sindical.

Estos son los elementos que comprende el pacto colectivo de trabajo.

El elemento **TRANSITORIO** que agregan algunos autores como cuarto elemento, es aquel que comprende las obligaciones que una vez cumplidas quedan extinguidas totalmente, es decir, que no son de tracto

sucesivo, sino que se agotan en su cumplimiento, ejemplo: la obligación que se establece en algunos contratos colectivos de trabajo de que la empresa imprima por su cuenta determinado número de ejemplares para repartirlos entre los trabajadores, una vez cumplida esta obligación se agota.

El *elemento normativo* es el que va a definir los derechos y las obligaciones que figurarán en el contrato colectivo de trabajo que se celebre.

Tanto el *elemento de envoltura* como el *elemento compulsor* pueden ser suplidos por el Código Laboral, pero la ausencia de los requisitos que comprende el elemento normativo, determinará que no se está frente a un contrato colectivo de trabajo. La misión de los sindicatos será que mediante el pacto colectivo de trabajo, se superen todos los mínimos que establece la Ley en beneficio de los trabajadores a fin de lograr la superación en sus niveles de vida que es la finalidad más importante y de mayor trascendencia del pacto colectivo de trabajo.

### **2.3.2.- CONTRATACIÓN COLECTIVA.**

El sindicato es reconocido como el representante de sus empleados. En este caso, los representantes de ésta empresa y el sindicato se reúnen para negociar un acuerdo laboral. Este contiene las resoluciones de los elementos específicos que cubren salarios, horas y condiciones de trabajo.

***Negociación colectiva:*** es el desempeño de una mutua obligación de la empresa y el representante de los empleados para reunirse en fechas razonables y conferenciar de buena fe con respecto a salarios, horas y términos como condiciones de empleo, o negociar cualquier situación que surja, y la ejecución del contrato por escrito que incorpore

cualquier acuerdo alcanzado si lo requiere alguna de sus partes, pero dicha obligación no fuerza a alguna de sus partes a estar de acuerdo con la propuesta si requiere que se haga alguna concesión.

***Negación de buena fe:*** es la clave de las relaciones obrero-patronales. Significa que ambas partes se comunican y negocian.

Una violación de requerimientos de negación de buena fe podría ser cualquiera de los siguientes casos:

a) *Negación Superficial:* se trata simplemente de seguir los procedimientos de negación, sin la intención real de llegar a un acuerdo formal.

b) *Concesión:* la disposición de llegar a un compromiso es un ingrediente esencial en la negociación.

c) *Propuestas y demandas:* se considera que la presentación de propuestas como un factor para determinar que hay una buena fe en general.

d) *Prácticas dilatorias:* la ley exige a las partes que se reúnan y "conserven en fechas e intervalos razonables" obviamente la negativa a reunirse con el sindicato no satisface el deber positivo impuesto a la empresa.

e) *Imposición de condiciones:* los intentos por imponer condiciones que sean demasiado onerosas o irracionales para indicar que hay mala fe, serán vigilados por el consejo.

f) *Cambios unilaterales en las condiciones:* esto considera como un fuerte indicio de que la empresa no está negociando con la intención requerida de llegar a un acuerdo.

g) *Pasar por alto al representante*: una empresa viola su deber de negociar cuando se rehúsa a hablar con el representante sindical.

h) *Comisión de prácticas laborales injustas durante la negociación*: dicha actuación podría repercutir en la buena fe de la parte culpable.

i) *Proporcionar información*: habrá que proporcionar información al sindicato cuando lo solicite, para permitirle entender y comentar inteligentemente los elementos mencionados en la negociación.

j) *Elementos de negociación*: la negativa a negociar en el entorno al elemento "obligatorio" (uno sobre el que deba negociar) o elemento "permisivo" (solo el que podría negociar) generalmente se considera como una negociación de mala fe.

### **2.3.3.- DEFINICIÓN.**

*El Contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT), es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.*

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en

los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También, aunque depende de la legislación de cada país, en los casos de CCT que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del CCT.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador que lo establecido en convenio. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

Como fuente del Derecho el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

#### **2.3.4.- FUNCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

En el art. 123 Constitucional en su frac. XVIII habla de la *licitud de las huelgas* cuando éstas tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La Suprema Corte ha determinado que la ausencia del



pacto colectivo de trabajo origina no un desequilibrio en virtud de que no se encuentran perfectamente definidos los derechos del capital con los del trabajo.

El objeto jurídico del contrato colectivo de trabajo será regular las relaciones entre empresa y sindicato para la prestación de los servicios.

El contrato colectivo de trabajo puede celebrarse *por obra determinada, por tiempo fijo y por tiempo indefinido*, sin embargo en los casos de esta última hipótesis, todos los contratos colectivos de trabajo son revisables a noción de cualquiera de las partes cada dos años. Cuando sea el sindicato el que solicitó la revisión, deberá contar por lo menos con el 51% de la totalidad de los miembros que lo hubiesen celebrado. La solicitud tendrá que ser presentada a la empresa con una anticipación no menor de 60 días, es decir, si el contrato vence el primero de septiembre de este año, el último día hábil para presentar la solicitud sería el primero de Julio, a ese efecto el sindicato deberá acompañar copia simple del proyecto del nuevo contrato colectivo de trabajo; el propósito que tuvo el legislador para conceder éste término de 60 días, fue el de que las partes pudieran encontrar una solución al conflicto mediante la discusión de las cláusulas del nuevo contrato cuando el sindicato solicita la revisión y además emplaza a un movimiento de huelga, el sindicato deberá de hacer del conocimiento del patrón el estallamiento del conflicto a más tardar seis días hábiles si se trata de una empresa que no sea de servicio público y 10 días hábiles si se tratase de una empresa de servicio público.

Las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo las establece el artículo 401 de nuestra Ley cuando señala que: "El contrato colectivo de trabajo terminará:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra;

III.- En los casos del capítulo VIII del título correspondiente, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Cuando el contrato colectivo abarque varias empresas y termine respecto de alguna de ellas, subsistirá para los demás.

Tratándose de *liquidación judicial*, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación.

Cuando se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario.

## **2.4.- CONTRATO LEY.**

El Contrato Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el

principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de vida. Es, así mismo, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos fórmulas de la idea de lo justo: *en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra.*

#### **2.4.1.- DEFINICIÓN.**

La Ley de 1931 no definió al contrato-ley. Se piensa que era congruente consigo misma, porque tal como fue promulgada, el contrato-ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo. En cambio, la Ley nueva, que recogió la práctica difundida en los treinta y nueve años de vigencia de su antecesora, de convocar a los trabajadores y a los patronos a una convención para que discutieran los contenidos del futuro ordenamiento obrero-patronal sintió la necesidad de proponer una definición. De ahí el art. 404:

Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Hubo el propósito de cambiar la denominación y decir la *convención-ley*, pero comprendió la comisión que chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Sin embargo, la frase de la definición "contrato-ley es el *convenio* celebrado..." pone de relieve que no estamos ante una figura contractual, sino ante un convenio regido por los principios del derecho del trabajo.

La definición comprende los elementos siguientes:

- a) Los autores de la convención.
- b) Los radios de vigencia, de un lado, la rama de la industria para la que se crea la convención y del otro, su extensión territorial.
- c) El objeto, que es la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.

En diversas ocasiones se ha escuchado la crítica de que el contrato-ley no tiene que limitarse a la industria, siendo así que nada impide que se extienda al comercio. La objeción es correcta; por fortuna, no está prohibida su extensión, por lo que podrían los sindicatos del comercio solicitar la convocatoria a una convención que discuta los contenidos de un contrato-ley. Más aún, el sistema de la convención nació dentro de la vigencia de la antigua Ley, sin estar reglamentado en ella.

## 2.4.2.- PROCESO DE ELABORACIÓN.

El procedimiento de 1931 no funcionó satisfactoriamente, lo que explica la aparición del sistema de la convención obrero-patronal. Había pues que decidir si se suprimía y se consignaba únicamente el segundo, o se le conservaba la vida. Se inclinaban las opiniones a favor de la supresión, cuando se escuchó una voz fuerte en su defensa: fue en su tiempo una manifestación de la libertad de los sindicatos obreros y de los patronos, que fijarían, en los contratos colectivos previos, las condiciones de trabajo; por otra parte, su presencia no daña la estructura general de la Ley; y finalmente, es posible que los grandes sindicatos nacionales puedan imponer lentamente un contrato único a todas las empresas presentes, o a una gran mayoría, que un día sería obligatorio, no sólo para las presentes, sino también para las futuras, por su universalidad.

### **A) *EL sistema de la existencia previa de un contrato colectivo***

El nacimiento del contrato-ley está sujeto a la presencia de requisitos de fondo y de forma.

1.- ***Los requisitos de fondo***: son los que dan vida a la institución y están contenidos en el art. 415:

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley...

De esta parte del precepto transcrita derivan los dos requisitos de fondo para la formación del contrato-ley:

- a) En primer término, *que exista celebrado un contrato colectivo ordinario*. Los autores de la Ley antigua confiaron en el principio de la libertad plena de fijación de las condiciones de trabajo, sin intervención de la autoridad estatal. Pero, de la misma manera que el contrato colectivo ordinario no puede extenderse a todos los trabajadores de la empresa que no forman parte del sindicato que lo gestionó, sino que fue necesario un mandamiento legal (art. 396 LFT), así también resultó indispensable un mandato legal para la extensión del contrato colectivo a las empresas que no lo hubiesen celebrado y a las que se organicen en el futuro.
- b) El segundo requisito se relaciona con *la mayoría de los trabajadores*, que debe ser de dos terceras partes de los sindicatos. Nótese que este requisito de mayoría menciona, exclusivamente, a los trabajadores, lo que significa que si los de tres empresas sobre cuatro no reúnen las dos terceras partes de los sindicatos, no se satisface el requisito de mayoría.
- c) En cada una de sus manifestaciones, el estatuto laboral revela su característica de *derecho de clase*: sin duda, una de las finalidades del contrato-ley es, evitar la concurrencia que procuran hacerse los empresarios mediante la utilización de mano de obra barata, pero es una finalidad accesoria, porque la fundamental es la igualdad de condiciones de prestación de los servicios para los trabajadores no sólo de cada empresa, sino de las diversas ramas de la industria; a lo que debe agregarse que aun esta finalidad accesoria es, en última instancia, una defensa de trabajo.

2.- Los **requisitos de forma**: son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del o de los contratos colectivos. Están contenidos en el art. 415 de la Ley, un modelo de respeto al principio de la garantía de audiencia.

Se introduce una distinción, entre los *procedimientos preparatorios* y el *proceso decisorio*.

A) *Los procedimientos preparatorios* se integran con las fases siguientes:

- a) Se inician con la solicitud de parte legítima, entendiéndose por tal la que se señala en el párrafo anterior, letra "b".
- b) La Ley nueva superó la ambigüedad de su antecesora, al determinar en la frac. I del art. 415, que la solicitud puede presentarse por los sindicatos obreros o por los patronos.
- c) La necesidad de la solicitud muestra que el procedimiento no puede iniciarse de oficio por las autoridades estatales.
- d) La frac. II del precepto previene que los peticionarios deben comprobar que satisfacen el requisito de mayoría de trabajadores, acompañar una copia del o de los contratos colectivos y señala la autoridad ante la que estén depositados.
- e) La solicitud se presenta ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según que la aplicación del futuro contrato-ley deba corresponder a la jurisdicción federal o a la local. Se recuerda solamente que las últimas reformas constitucionales

suprimieron los territorios como partes integrantes de la Federación.

B) El procedimiento decisorio está regulado en las fracciones IV a VI del art. 415:

- a) De conformidad con la primera, la autoridad del trabajo debe verificar el requisito de la mayoría, ordenar la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y señalar un término no menor de quince días para que se formule oposición.
- b) Transcurrido el término, se bifurca el procedimiento, según se haya o no presentado oposición.
- c) La frac. V regula la hipótesis de su falta: el art. 61 de la Ley de 1931 disponía que el Presidente de la República podría declarar obligatorio el contrato en todo aquello que no se opusiera a las leyes de orden público. La Ley nueva suprimió el arbitrio presidencial y dispuso que si no hubo oposición, se declararían la obligatoriedad del o de los contratos colectivos; se juzgó acertadamente que el poder ejecutivo no podría contrariar un acuerdo tácito unánime del trabajo y el capital.

C) *El procedimiento en los casos de oposición*: la comisión realizó su mejor esfuerzo para ofrecer a los trabajadores y a los patronos las máximas oportunidades para la defensa de sus derechos.

La frac. V del art. 415 propuso tres cuestiones básicas:

- a) *La facultad de formular oposición*, pues si bien la Ley da a entender que corresponde a los trabajadores y a los



patronos, no precisa de manera concreta qué personas están capacitadas para ejercerla. Se cree, en lo que concierne a los trabajadores, que únicamente pertenece a los sindicatos, porque se trata de una acción colectiva; en cambio, cualquier patrono está en aptitud de formularla, porque es el representante de una empresa como unidad económica.

- b) La segunda cuestión se refiere a los *términos y condiciones para el ejercicio de los derechos*, está resuelta en la frac. VI del precepto en estudio: “los trabajadores y los patronos dispondrán de quince día para presentar sus observaciones por escrito, acompañadas de las pruebas que las justifiquen”.
- c) Finalmente, la tercera de las cuestiones se relaciona con la *decisión definitiva*, y está regida por la misma frac. VI, párrafo “b”: la autoridad del trabajo, “tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley”.
- d) Existe una diferencia entre esta decisión y la que se dicta en el caso de ausencia de oposición: en esta hipótesis, la autoridad se limita a declarar la obligatoriedad, pero si hubo oposición, es preciso resolver si estuvo o no justificada, por lo tanto, y con base en los datos del expediente, tiene que emitirse una opinión sobre si se declara la obligatoriedad o fue fundada la oposición.

### **B) *El sistema de la convención obrero-patronal.***

En las páginas antecedentes se uso la palabra *convención* como un término genérico que engloba las dos maneras de ser de los convenios colectivos sobre condiciones de prestación de los servicios, el *contrato colectivo ordinario* y el *contrato-ley*; y ése es el primer significado que le

asigna el *Diccionario: ajuste y concierto entre dos o más personas o entidades*. Nos encontramos ahora con una nueva acepción, igualmente aceptada por el *Diccionario: asamblea de los representantes de uno o varios grupos sociales o de uno o más países*. La Ley lo emplea en este segundo sentido en los arts. 404 y sigts.

1.- *La autonomía del contrato-ley*: es indudable que las dos formas del contrato-ley poseen la misma naturaleza, sin embargo, el sistema de la convención obrero-patronal independizó al contrato-ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento ya no depende de la presencia de los contratos colectivos ordinarios. Esta autonomía está declarada en las primeras palabras del art. 406: "pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicados...", frase en la que no aparece la referencia a contratos colectivos previos, sino que se habla directamente de la celebración de un contrato-ley como algo nuevo e independiente. La autonomía no debe, no obstante, extremarse, por que la realidad muestra que nunca se ha reunido una convención en ausencia de contratos colectivos ordinarios.

2.- *La convención obrero-patronal*: son pocas las reglas de la Ley, pues hubo el propósito de dejar a los trabajadores y a los patronos en la mayor libertad para que regularan los procedimientos.

- A) ***La solicitud***: en armonía con el principio del contrato colectivo ordinario, la iniciativa corresponde exclusivamente a los sindicatos obreros; así lo dispone el art. 406 de la Ley.
- B) ***La mayoría obrera***: de la misma manera que en el sistema de la *existencia previa de un contrato colectivo ordinario*, los sindicatos deben representar las dos terceras partes de los

trabajadores sindicados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. La Ley considera únicamente a los trabajadores sindicados, por lo que podría darse el caso de que estuvieran en minoría respecto de los no sindicados, pero son ellos y no éstos los que han creado y viven las relaciones colectivas de trabajo.

El art. 408 impone a los solicitantes la obligación de justificar que “satisfacen el requisito de mayoría”.

- C) ***La autoridad competente:*** el art. 407 resolvió el problema, igual que en el *sistema de la existencia previa de un contrato colectivo*, en función de la doble jurisdicción, federal y local. Por consiguiente, la autoridad variará según que la competencia para la aplicación del futuro contrato-ley corresponda a una u otra de las jurisdicciones.
- D) ***Deberes y facultades de la autoridad:*** el art. 409 le impone el deber de *verificar el requisito de la mayoría* y la facultad para convocar una convención, “si a su juicio es oportuno y benéfico para la industria la celebración del contrato-ley”. El precepto contiene una fórmula muy amplia, que, en realidad otorga a la autoridad la facultad ilimitada de desechar la solicitud. La comisión analizó la conveniencia y la posibilidad de suprimir el arbitrio: se respetaría la libertad de los trabajadores para regular sus relaciones con el

capital, y si éste se negaba, podrían los sindicatos acudir a la huelga; pero los gobiernos no se inclinan por las soluciones democráticas, menos si conducen a la disminución de sus atribuciones. Es importante hacer notar que es el único momento en que la autoridad puede desechar la solicitud, ya que, el resultado de la convención no está sujeto a su arbitrio, ni puede siquiera emitir juicio alguno sobre él.

- E) ***La convocatoria y su publicación:*** la segunda parte del art. 409 se inspira en el respeto al principio de la garantía de audiencia. En consecuencia, debe dirigirse a “los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados”. Parece inútil insistir en que los trabajadores libres no sólo no son convocados, sino que no podrían concurrir a la convención.

En claro el propósito de la Ley de que la convocatoria tenga la mayor difusión. De ahí que el art. 410 prevenga que además de publicarse en el *Diario Oficial de la Federación* o en los periódicos oficiales de los estados, deban utilizar las autoridades los periódicos y los medios publicitarios que se juzguen adecuados.

- F) ***La instalación de la Convención:*** la convocatoria debe señalar el lugar donde se celebrará la convención y fijar la fecha y hora de la sesión inaugural, que no podrá ser anterior a los treinta días de la publicación.

En el art. 411 previene que la convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del Estado o el jefe

del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe cada una de esas personas. El mismo precepto dispone que la asamblea formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

- G) ***Los resultados de la convención:*** es imaginable que la asamblea no llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse. En ese momento, los sindicatos obreros quedan en libertad de exigir la celebración de contratos colectivos ordinarios o la del contrato-ley, sea mediante el ejercicio del derecho de huelga, sea acudiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es sin embargo posible que el trabajo y el capital logren un convenio, que será el futuro contrato-ley. El art. 414 contiene una norma inflexible para su aprobación:

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el art. 406 y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría.

De conformidad con lo expuesto y con el art. 406, la convención requiere, para su instalación, un número de sindicatos que agrupen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicados. La aprobación parte de esa mayoría y de los patronos que tengan a su servicio ese porcentaje de trabajadores; pero la Ley fija, como quórum de votación, únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada. Se precisa que no se trata de un cincuenta y uno por ciento calculado sobre el quórum de asistencia, sino de la totalidad más uno de

los votos computables en la asamblea, o con el término técnico, de *quórum absoluto de votación*.

Parece que la solución de la ley es correcta y la única posible: no se podía señalar la misma mayoría requerida para solicitar la convocatoria de la convención, porque equivalía a exigir unanimidad para la aprobación del convenio, lo que permitiría que una minoría cualquiera impusiera su voluntad.

- H) ***La publicación del convenio y la declaratoria de obligatoriedad:*** el párrafo segundo del art. 414 impone al Presidente de la República, al gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, la obligación de publicar el convenio aprobado por la convención en el *Diario Oficial de la Federación* o en el periódico oficial local, declarándolo "contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarquen o en todo el territorio nacional".

La Ley impuso la obligación de hacer la declaratoria, en todos los casos, al titular del poder ejecutivo, esto es, al Presidente de la República o al Gobernador del estado, no obstante que el primero no interviene en el desarrollo de la convención, pues, se acaba de decir, en materia federal, la presidencia de la convención corresponde al Secretario del Trabajo. La comisión consideró que la declaratoria impone obligaciones a los convencionistas inconformes, a los ausentes y a los trabajadores y

empresas futuro, función que no podía corresponder al Secretario del Trabajo.

Regresamos ahora a la letra "D" de este mismo subapartado: el titular del poder ejecutivo no puede hacer observaciones al contrato-ley aprobado por la convención, menos aun rechazarlo, lo primero, porque tuvo oportunidad de denegar la convocatoria y formular observaciones durante los debates de la asamblea; y lo segundo, porque no era posible anunciar un enfrentamiento con los sectores, trabajo y capital, después de que se había logrado un acuerdo entre los dos.

### **2.4.3.- ELEMENTOS.**

Los principios aplicables a los elementos integrantes del contrato colectivo ordinario son aplicables al contrato-ley que procede de contratos colectivos previos porque los solicitantes de la declaratoria de obligatoriedad no pueden hacer en ellos ninguna modificación. Por consiguiente, ahora se tratarán las disposiciones legales para la segunda figura de la institución del contrato-ley nuevo.

1.- ***El elemento normativo***: está contenido en dos de las fracciones del art. 412.

El futuro contrato-ley debe contener las normas para la prestación de los servicios: las disposiciones originarias son *las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios*; no son las únicas cláusulas que puede aprobar la convención, pues la fracción VI del precepto autoriza a los asambleístas a incluir en el futuro contrato-ley *las estipulaciones que juzguen convenientes*. En el mes de abril de 1978, el Congreso Federal adicionó el precepto con una frac. V, que dispone que se incluirán en el contrato-ley "las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la

capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate"; una fórmula que se plasmó en todos aquellos artículos de la Ley en los que pudo encontrar acomodo.

Recordamos la cuestión relativa a la falta de algunas de las cláusulas consignadas en el art. 412: parece de aplicación estricta lo dispuesto en el art. 393 de la Ley, que dice que "no producirá efectos de contrato colectivo (ordinario) el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales". Esa norma rige el contrato-ley que proviene de contratos colectivos previos, pero no podría dejar de aplicarse al que nazca en una convención, porque constituiría una desigualdad que no se justifica; y por otra parte, los trabajadores se verían obligados en cada empresa a exigir la celebración de contratos colectivos que contuvieran normas para la determinación de los salarios.

Se cree que es el momento de aseverar que *la cláusula sobre salarios es la esencia del contrato colectivo*. Sin ella no puede existir, porque su falta rompería todos los principios y negaría los fines del derecho el trabajo.

2.- ***El elemento obligatorio:*** alguien debió meditar nuevamente en alguna de las sesiones de la comisión sobre las cláusulas de exclusión. No era necesario referirse a ellas en la primera de las especies del contrato-ley, porque su existencia dependería de que constaran en los contratos colectivos ordinarios. En cambio, la segunda especie constituye, una convención colectiva nueva. Así se explica el párrafo primero del art. 413, según el cual, "podrán establecerse las cláusulas de exclusión", en la inteligencia de que: "su aplicación corresponderá en cada empresa al sindicato administrador del contrato-ley".



El elemento obligacional puede además integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del art. 412, frac. VI.

3.- ***El elemento ocasional y la envoltura protectora:*** apenas unos renglones para el primero, porque las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato colectivo ordinario en cada empresa, no pueden figurar en el temario de una convención para la firma de un contrato-ley. Solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

La *envoltura protectora* del contrato colectivo de trabajo, son aplicables a los contratos-ley.

- La duración de los contratos-ley
- La revisión
- Los titulares de la acción
- La autoridad competente
- Las formalidades de la solicitud
- La ausencia de solicitud y la prórroga automática
- Las funciones de la autoridad
- El período de revisión
- Los resultados de la convención revisora
- La terminación del contrato-ley
- La revisión anual de las cláusulas salariales

## CAPITULO III

## **CAPITULO III**

### **NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XVII establece “las leyes reconocerán como un derecho de los obreros...las huelgas...”

Una vez reconocida la existencia del derecho de huelga se puede entrar en un análisis de su naturaleza jurídica.

Conforme a la exposición de motivos de la Ley de 1970, es muy clara la concepción que tiene el legislador de la naturaleza jurídica de la huelga a la que considera como un acto jurídico en el sentido tradicional, al señalar que “en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”

#### **3.1.- CONCEPTO DE HUELGA.**

El derecho es un orden de la conducta humana; un orden es un conjunto de normas. Las normas no son sino meros pensamientos que desde el punto de vista jurídico quieren motivar conductas determinadas; de ahí que las normas establezcan sanciones para la conducta contraria a la que ellas prescriben.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas legales que regulan las relaciones obrero patronales y sus conflictos, se caracteriza por ser protector del trabajador, de su salario, de su jornada laboral, de sus condiciones de trabajo y de sus derechos en general, sin embargo, lo que realmente ha sucedido es que las normas protectoras de sus derechos laborales a veces no se cumplen, en virtud de que aún existen explotadores y explotados.

Por ellos surge, se establece y se crean las normas jurídicas protectoras del Derecho de Huelga, como instrumento capaz de hacer cumplir al sector patronal, sus obligaciones en materia de Derecho Laboral, como mecanismo de autodefensa y fuerza de los trabajadores, funcionando como factor de equilibrio ante el poder económico de la empresa. El Derecho de Huelga es el derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera, aunque es indiscutible que es un "medio de presión" que concede el orden jurídico laboral a los trabajadores para lograr que se respeten las normas de trabajo y alcancen mejoras en sus retribuciones.

Las instituciones jurídicas han determinado por regla general darle a la huelga una acepción legal y una doctrinal.

*A) La definición Legal.*- tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 440 expresan que la *Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.*

Por lo tanto la titularidad del Derecho de Huelga, corresponde a los trabajadores constituidos en coalición; debiendo entender por esta el derecho de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, debiendo entenderse por ello que, inclusive, la coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a Huelga. Para tal efecto, los sindicatos de trabajadores

son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, debemos llegar a la inteligencia de que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras. Cabe aclarar que, cuando la Huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta de la asamblea en que se haya votado la Huelga, para constatar la existencia de la coalición misma.

*B) La definición doctrinal.-* Las diversas Leyes de nuestro país contemplan la Huelga tan solo como un hecho, consistente en la suspensión del trabajo y desde este punto de vista, sus definiciones son correctas, pero les hace falta la referencia a la verdadera finalidad del movimiento, esto es, a la superación de las condiciones de vida de los trabajadores que es el motor que los impulsa en su ferviente deseo de seguir laborando.

El derecho al normativizar los hechos, los califica como Hechos Jurídicos: como facultad o como sanción pero nunca identifica hecho y derecho, pues el primero pertenece al mundo de la realidad, mientras que el segundo al de la idealidad. En esta tesitura debemos entender la Huelga como “una facultad jurídica”, a posibilidad de que a mi hacer no se oponga un impedimento de otro o de ninguno o de exigir del órgano competente, que aplique la correspondiente sanción a quien me limite de tal ejercicio. De ahí que no podemos hablar de “derecho de huelga” como posibilidad de que el orden jurídico me acuerde la facultad de no trabajar, ya como acto de presión.

La Huelga en términos generales es el resultado del descontento e inconformidad del trabajador frente al comportamiento abusivo o equivocado del patrón, es un proceso que se cree necesario y conveniente protegerlo a través de la promulgación de un procedimiento

laboral capaz de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción trabajo capital, aunque lo mas recomendable es que se efectúe de una forma muy cuidadosa y teniendo en cuenta el espíritu de la equidad, armonizando solidariamente los diversos de ambos factores productivos. Nunca debe el Estado, las Leyes ni las autoridades del trabajo, excederse en esa protección al trabajador, porque seguramente traería consigo fragmento de inseguridad y desconfianza, interrumpiendo el progreso y la prosperidad de la Nación, con un claro y justificado descontento del sector capitalista o patronal.

Una vez analizada la naturaleza de la Huelga recogeremos diversas definiciones de esta Institución lo cual nos dará una idea mas clara del tema que se esta estudiando. Se recogerá para este efecto tanto el significado etimológico como diversos conceptos doctrinales y legales que se han dado.

### **3.2.- CONCEPTO ETIMOLÓGICO.**

Etimológicamente la palabra Huelga procede de *Huelgo*, que significa espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. El sustantivo Huelgo se origina en holgar, con raíz latina en *Folicare*, que significa respirar y figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo o la suma de ambos que significa trabajo, sobre todo el manual.

### **3.3.- DIVERSAS ACEPCIONES DE HUELGA.**

La Huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores: es un mecanismo de presión nacido de la unión fraterna de quienes viven de su trabajo. Sin embargo, en sus orígenes se tuvo la

discusión sobre si podría ser considerado como un Hecho Individual o un Hecho meramente Colectivo. Es por lo anterior que algunos autores siguiendo a Pic aceptan el ejercicio de la Huelga como un hecho individual quienes lo hacen derivar de la libertad de trabajo. Usain recoge esta tesis y la critica con agudas observaciones y así en forma terminante precisa: "la Huelga es algo más, mucho más que el derecho individual y aislado de no trabajar ya que su concepto es el de una cesación simultánea, colectivamente concertada, con fines de ejercer presión, generalmente de índole Económica, para modificar las condiciones establecidas en el Contrato del Trabajo".<sup>5</sup>

De Ferrari ve en esa tesis una consecuencia necesaria de la concepción individualista del derecho junto a la cual, en la evolución histórica, aparece, otro derecho: el de la facultad de coacción. La huelga no significa el mero hecho de no trabajar; no es el ejercicio de la facultad de holgar; sino que es una verdadera abstención; no con sentido de mera omisión, sino como ánimo de lucha, como medio de ejercer presión, de coaccionar contra el empleador, a fin de arribar a un éxito en la consecución de los objetivos impuestos. Es pues, una verdadera sanción que se quiere imponer mediante una privación del derecho de la propiedad, menoscabo al negarse el ejercicio de una industria ilícita.

Linares Quintana estudiando el "Derecho Constitucional de Huelga" niega que pueda emanar del derecho a la libertad de trabajar, considerándolo más bien como un derivado del Derecho de Asociación Profesional, como un verdadero hecho sindical.

La doctrina moderna no discute ya sobre el carácter individual o colectivo de la huelga, pues priva esta última concepción. Por su parte, los ilustres juristas franceses continúan empleando la concepción de

---

<sup>5</sup> ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIV. Ed. Ancalo, S.A. Argentina 1986. p.588

“interés profesional”, en esta corriente se encuentran los maestros Gerard Lyon Caen y Jean Pelissier, quienes recopilaron diversas definiciones a su criterio derivadas de las sentencias jurisprudenciales:

a) La Huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

b) La Huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehúsa dar satisfacción.

c) La Huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

d) La Huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

Los profesores de la Universidad de Paris y Potiers, Jean Rivero y Jean Savatier, ofrecen una definición bastante completa: “La Huelga es la cesación concertada del trabajo llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, sobre la cuestión objeto de la controversia”.

Una definición que comprende los elementos fundamentales del concepto de Huelga como institución nos presenta Mario de la Cueva quien dice: “ La Huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en la espera de una transformación de las escrituras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad” .



En la doctrina encontramos otros criterios de definición tales como los presentados por:

*J. Jesús Castorena.*- Es la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

*Alfred Hueck y H. C. Nipperdey.*- declara que es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa, para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la abstención de dicho fin o tras la extinción de la disputa.

### **3.4.- DEFINICIONES DOCTRINALES.**

Mario de la Cueva define a la Huelga como "La suspensión concertada del trabajo, que responda a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".<sup>6</sup>

Los elementos de la definición que da Mario de la Cueva son en primer lugar la suspensión concertada del trabajo, esto es la cesación de las actividades de la empresa o establecimiento y la finalidad que es el logro de la justicia social, sin embargo en esta definición de la Cueva es omiso en cuanto al sujeto ya que no señala quien o quienes podrán llevar

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA MARIO .Op. Cit. Supra <sup>(1)</sup>. p.588

a cabo la suspensión aunque al hablar de “suspensión concertada” nos da la idea de una pluralidad de personas.

Néstor del Buen después de hacer una relación de definiciones de diversos tratadistas tanto extranjeros como mexicanos y criticar algunas de ellas incluye que “ La Huelga es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”.<sup>7</sup> Del Buen Lozano contempla como elementos a la suspensión, a los trabajadores como sujeto y un objeto que es el presionar para lograr un interés colectivo.

Como podemos ver el objeto que debe tener la Huelga según este tratadista consiste en el logro de un interés colectivo pero no señala que carácter debe tener dicho interés dejándolo así como un interés general y como bien sabemos el dejar todas las posibilidades abiertas puede desvirtuar cualquier Institución.

Guillermo Cabanellas señala que a su juicio la Huelga puede definirse 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 o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer 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>8</sup> Cabanellas toma en cuenta todos los elementos de la Huelga, indicando en su definición el sujeto, el objeto, y la finalidad de la Huelga.

---

<sup>7</sup> DEL BUEN LOZANO NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.4a ed. Ed Porrúa. México 1996. p. 844

<sup>8</sup> DEL BUEN LOZANO NÉSTOR. Op. Cit. p. 842, APUD CABANELLAS GUILLERMO. DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. BIBLIOGRAFÍA OMEBA. BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1966. P.165

Ernesto Krotoschin señala que “la Huelga es formal y materialmente un acto colectivo. Su estancia consiste en la interrupción de una pluralidad de relaciones de trabajo.

Explica además que si bien la Huelga no puede realizarse sin la participación individual de los trabajadores, esta participación solo adquiere carácter de Huelga gracias a la comunidad de acción en la cual se expresa la solidaridad del grupo”.<sup>9</sup> Esta definición entra en el grupo de definiciones que no expresan a la finalidad como un elemento esencial lo cual reduce a la Huelga a un mero acto de protesta, dejando así abiertas las posibilidades para que la Huelga sea usada con fines puramente políticos marginando el derecho de los trabajadores o mejores condiciones de trabajo y por ende de vida.

Alfonso López Aparicio al abocarse al estudio de la Huelga la subtitula como la Autodefensa Obrera y la conceptúa como “Una manifestación de la lucha de clases con un objetivo concreto y determinado como es el de hacer valer el derecho de los hombres que trabajan para obtener condiciones justas en la prestación de servicios y una participación equitativa en el resultado de las tareas productivas”.<sup>10</sup>

López Aparicio amplía su definición al señalar además que “La huelga es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretada por la coalición mayoritaria de los trabajadores para exigir y obtener de patrón las prestaciones necesarias para lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo”.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> KROTOSCHIN ERNESTO. INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO. 2a ed. Ed Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1968. P. 675

<sup>10</sup> LÓPEZ APARICIO ALFONSO. DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO, DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Ed. Cárdenas. México, 1974. p. 80

<sup>11</sup> Ibidem. p. 80

Al ubicar López Aparicio los motivos de la Huelga dentro de su concepto implica que solo se tratará de una Huelga cuando los trabajadores pretendan con ella condiciones justas y una participación equitativa.

Para Manuel Alonso García diversas características configuran a la Institución de la Huelga a la cual define como "El acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica y que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva".<sup>12</sup> Alonso García no señala al igual que otros autores dentro de su definición la finalidad que debe perseguir la Huelga de tal manera que la finalidad no constituye un elemento de existencia de esta.

Armando Porrás y López señala que "La Huelga es una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión colectiva de trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho de autodefensa".<sup>13</sup> Al igual que Alfonso López Aparicio y Trueba Urbina, define a la Huelga como un derecho de autodefensa pero no nos dan las características de ese Derecho.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en el comentario que hacen a la definición legal señalan que "La Huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones sociales".<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> ALONSO GARCÍA MANUEL. CURSO DEL DERECHO DEL TRABAJO. 7ª ed. Ed. Ariel. Madrid.1981.p.311

<sup>13</sup> PORRAS LÓPEZ ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México. 1971. p. 328

<sup>14</sup> TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 202

J. Jesús Castorena al conceptualizar a la Huelga dice que "Es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o la ajenas de una colectividad de trabajadores". Desglosa como elementos de Huelga los siguientes:

1) Es una suspensión temporal del trabajo ya que los trabajadores no tienen el propósito de poner fin a sus contratos sino que estos contengan mejores condiciones de trabajo o que las ya contenidas se cumplan.

2) Suspensión concertada, esto es que la suspensión sea acordada y querida por una mayoría de trabajadores.

3) Mayoría de trabajadores, aquí nos señala Castorena que aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sea del dominio individual de cada trabajador la configuración de la Huelga es resultado del acuerdo y de la decisión de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

4) Para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo siendo este el objetivo de la Huelga.

5) Condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores, como podemos ver hace referencia a la Huelga por solidaridad contemplada por nuestra legislación.

### **3.5.- DEFINICIONES LEGALES.**

La Ley Federal del Trabajo de 1931, definió a la Huelga en su artículo 259, como la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 define a la Huelga como "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Las modificaciones que se llevaron a cabo respecto a la definición en la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo en 1970, fueron básicamente dos:

1.- Como primera modificación nos encontramos con la suspensión del término "legal" el cual resultaba innecesario ya que el carácter jurídico de la Huelga se lo da el reconocimiento que de ella hace la Constitución en su artículo 123;

2.- La segunda modificación la encontramos en el cambio de "resultado de una coalición" por "llevada a cabo por una coalición" se llevó a cabo con el objeto de anular la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobará que la coalición era mayoritaria.

De la definición legal que actualmente señala nuestro ordenamiento laboral podemos desprender los siguientes elementos.

El primer elemento es la suspensión temporal, la temporalidad de la cesación del trabajo es un elemento esencial de la huelga lo cual se explica en virtud de que los trabajadores no buscan dar por terminados sus relaciones de trabajo sino por el contrario con la suspensión buscan el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El otro elemento que se desglosa de la definición legal es relativo a la coalición de trabajadores. Por coalición debemos entender el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Existen dos tipos de coalición, coalición temporal y coalición permanente. La diferencia estriba como podemos ver en la duración de las mismas, en el primer caso la coalición se forma con un objetivo determinado y una vez logrado, este desaparece, en cambio tratándose de coalición permanente esta tiene objetivos presentes y futuros tal es el caso de los sindicatos.

En tratándose de Huelga la Ley no distingue de que tipo de coalición debe tratarse por consiguiente debemos entender que ambas pueden ejercer dicho derecho. Sin embargo vemos que la coalición temporal solo puede irse a Huelga cuando se trate de exigir salarios emergentes o reparto de utilidades ya que en los demás supuestos que señala la Ley se requiere que sea un sindicato debidamente constituido el que ejerza este derecho como en el caso de que el objeto de la Huelga sea exigir la firma de un contrato colectivo, contrato ley o bien la revisión de estos ya que solo los sindicatos tienen personalidad jurídica para firmar o pedir revisión de estos.

### **3.6.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.**

De las anteriores acepciones se llega a la conclusión de que la Huelga es un derecho meramente colectivo, derivado de la libertad de asociación que como toda garantía constitucional es un derecho subjetivo público de todos los mexicanos, la cual tiene lugar en situaciones que los trabajadores consideran que no están debidamente equilibradas con su esfuerzo laboral, así pues, se le debe considerar como un medio de presión, como un medio de coacción tendiente a satisfacer esas

necesidades laborales económicas. La paralización de las actividades de una empresa o establecimiento es claramente un mecanismo de coacción contra el sector patronal, una más de tantas protecciones que tiene nuestra Ley Federal del Trabajo a favor de la clase trabajadora.

### **3.6.1.- LA HUELGA COMO UN DERECHO.**

En la era de la tolerancia se llegó a la conclusión de suprimir los delitos de coacción, asociación y huelga, como lo cual se llegó a hacer de la Huelga una situación de hecho por no de derecho, ya que aún cuando no era sancionable penalmente, no gozaba de ninguna protección legal, en ese entonces, el prestigio del Derecho Civil era tan enorme y estaba tan firmemente asentado el régimen individualista y liberal que a nadie se le ocurrió que los huelguistas pudieran tener algún derecho o defensa aún en los casos de suspensión de sus labores, muy por el contrario, contraídas legítima y libremente, lo anterior daba causa suficiente para rescindir las relaciones de trabajo, lo cual, por consiguiente, daba origen a la responsabilidad civil.

Por otra parte ni los trabajadores no huelguistas, aún cuando fuesen una minoría muy reducida, están facultados para presentarse a continuar sus labores y nadie podía impedirlo, ya que gozaba de la protección de la fuerza pública quien estaba dispuesta a entrar en acción y darles resguardo. Finalmente, el patrón podía contratar nuevos trabajadores y solicitar la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal.

La elevación de la Huelga por la Constitución Política DE LOS Estados Unidos Mexicanos a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido por la declaración de los derechos sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, por que la clase trabajadora no



discutió con el sector patronal, ni siquiera con el estado si la Huelga debía o no ser elevada a la categoría de un Acto Jurídico, simplemente impuso la elevación a este gran Derecho de Huelga como una gran verdad indiscutible misma que para ese entonces ya no estaba sujeto a discusión.

Posteriormente a la elevación del Derecho de Huelga en nuestra Carta Magna de 1917, Paul Durand, uno de los mas ilustres maestros del Derecho del Trabajo de nuestro siglo, redactó en párrafo el significado del preámbulo de la Constitución Francesa que rigiera a partir de 1946, en la cual se reconoció debidamente en la IV cuarta República, que la Huelga debía ser considerada como uno de los nuevos derechos sociales del trabajo, mismo que ya textualmente decía lo siguiente: desde el punto de vista sociológico, la fórmula de la constitución ha creado en los círculos obreros el mito de la Huelga como una prerrogativa intangible, el procedimiento mas adecuado para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. El mito ha despertado la susceptibilidad contra cualquier mediador del derecho. Esta actitud explica las indecisiones del Poder Legislativo para expedir la reglamentación de la Huelga o establecer el arbitraje obligatorio.

A partir de la declaración de Derechos explicada, la Huelga ha sufrido una transformación radical, ya que la mayoría de los trabajadores puede en cualquier momento suspender las actividades de la empresa o establecimiento en que laboran, con la firme convicción de que el empleador o patrono y la minoría disidente están obligados de cualquier manera a respetar la decisión tomada por la mencionada mayoría. Lo anterior por las consideraciones que nos presentó esta declaración en su momento:

“Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos siguientes:

a) Cuando declarada una Huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el motivo conflicto de la Huelga.

b) Cuando declarada una Huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda realizar sus labores o siga trabajando".<sup>15</sup>

El derecho se expresa a través de normas que establecen la sanción que corresponde al hecho que constituye una conducta contraria a la establecida. En la norma se encuentran pues, hechos como antecedentes, o como consecuentes; o sea, como conductas prohibidas o como sanción. Pero además la sanción requiere del afectado por la conducta prohibida, también encontramos los hechos en la pretensión o el derecho subjetivo.

La Huelga en su primera etapa se encontraba perfectamente caracterizada como delito, y su encuadre en la norma jurídica no ofrecía ninguna dificultad, y aún en tiempos modernos en algunos regímenes hay quienes se hacen la pregunta: ¿La Huelga es un acto lícito o ilícito?

En caso de que sea admitida o considerada como derecho subjetivo, tendría por objeto obligar a entrar al empleador en negociaciones, a discutir el derecho cuestionado y arribar a una solución concreta, se trata de un verdadero procedimiento; pero también puede ser sanción, o sea la consecuencia que emana del hecho antijurídico del empleador; su negativa u obstinación a no acordar solución al conflicto planteado.

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II. 2ª ed. Ed. Porrúa. México 1981. pp. 591 y 592.

En el artículo 449 de la actual Ley Federal del Trabajo se ratifica con mucha fuerza la teoría de que la Huelga debe ser reconocida como un verdadero derecho ya que textualmente afirma:

“La Junta de Conciliación y Arbitraje, y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el Derecho de Huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándole el auxilio que soliciten para suspender el trabajo”.

### **3.6.2.- LA HUELGA COMO UN ACTO JURÍDICO.**

De la concepción delictuosa de la Huelga, al aceptarla, se llegó a la idea de que la Huelga era un hecho jurídico, o sea, un simple fenómeno humano producto de consecuencias de Derecho, un poco por accidente, ya que no por la coincidencia de una voluntad orientadora de una norma jurídica. Estábamos en los últimos años en que el Derecho del trabajador era considerado como una parte más del derecho civil.

La regulación legal de la Huelga, su concepción como derecho social, transformó su calificación jurídica. Los autores, el legislador mismo, llevados por el hábito de una terminología no siempre adecuada a los nuevos fenómenos acogieron la expresión que más les satisfizo y sin detenerse a realizar un profundo estudio jurídico, le impusieron las características y efectos del acto jurídico. Al efecto, el consentimiento creyeron encontrarlo en la coalición de los trabajadores; le atribuyeron requisitos de forma; dibujaron una inexistencia que atribuyeron a la falta de uno de los elementos formales, el objeto, el acuerdo, en la suspensión de labores.

Dentro de la concepción clásica, debe entenderse como acto jurídico a toda manifestación de voluntad dirigida a la producción de

determinados efectos de derecho, consistentes, en todo caso, en la creación, transmisión, modificación, o extinción de obligaciones y derechos. Los actos se distinguen del hecho jurídico por la circunstancia de quien la voluntad participa siempre en ellos y además, porque se orienta, precisamente, hacia la consecución de cualquiera o varios de los efectos mencionados. Estos solo podrán producirse, validamente, en la medida en que concurra la voluntad con la norma jurídica que lo autorice.

En el hecho jurídico se produce independientemente de que concurra o no la voluntad. Quiere decir que puede haber la intención de que se produzca un determinado efecto, pero esa coincidencia, en el hecho jurídico, resulta irrelevante.

La doctrina moderna, especialmente la italiana, amplía la calificación considerando tres categorías. Los hechos, los actos y los negocios jurídicos.

**HECHOS JURÍDICOS.-** se producen con la intervención de la voluntad humana.

**ACTOS JURÍDICOS.-** requieren de la intervención de la voluntad: así, un delito doloso, el efecto se produce aunque no exista esa intención. La diferencia respecto de los hechos resulta de esa posible participación de la voluntad, que podrá motivar un resultado jurídico distinto si ocurre o no.

**NEGOCIOS JURÍDICOS.-** exigen que la voluntad sea adecuada al fin propuesto y que la norma legal sancione esa coincidencia y la considere como elemento esencial.

Acto Jurídico o Negocio, según la terminología que se acepte, es pues, esencialmente, un fenómeno productor de derecho, a menos un transformador de las relaciones jurídicas preexistentes. Fritz Schereir, al

escribir el acto jurídico, menciona precisamente que es “aquel en que el derecho se constituye, es decir, un acto referido intencionalmente a éste...”<sup>16</sup>

Nuestro Código Civil, siguiendo la Escuela Francesa, se refiere a los actos jurídicos, que en rigor, son los mismos negocios de la doctrina italiana. Los hechos jurídicos de nuestra legislación común abarcan las otras dos categorías.

Se afirma que todo acto jurídico contiene, dos elementos esenciales. Estos son la voluntad, que se transforma en el consentimiento en los bilaterales y plurilaterales, y el objeto posible. Eventualmente, además, la solemnidad. Este último elemento solo excepcionalmente se produce, por ejemplo: en el matrimonio y en el testamento público abierto, y en ningún caso dentro del derecho laboral. Se afirma que los mencionados son elementos de existencia del acto.

El acto que reúne la voluntad y el objeto posible, para que pueda producir formalmente sus efectos, debe haber sido otorgado por persona capaz, espontáneamente. Su objeto deberá ser lícito y adecuado a las buenas costumbres. En ciertos casos, la voluntad que tiene que expresarse de determinada manera, lo constituye la forma del acto jurídico.

Se habla, finalmente, de las modalidades del acto jurídico y suele mencionarse impropriamente que constituyen un elemento accidental, cuando sus derechos quedan sujetos a un plazo o condición.

---

<sup>16</sup> JURÍDICA. ANUARIO DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. TOMO I. Ed. Talleres de la Unión Gráfica. S.A. México 1969. p.100

En rigor, las modalidades no son elementos del acto, sino simples presupuestos que, al realizarse, hacen factible la normal producción de sus efectos.<sup>17</sup>

Establecidos estos conceptos básicos, bastará referirlos a la huelga para probar que esta no puede ser considerada como un acto jurídico.

Quizá la exclusión de la naturaleza del acto jurídico de la Huelga, se pondrá más claramente de manifiesto, si se le compara con la violencia, mal calificada de vicio del consentimiento, de la que solo difiere por su licitud, aún cuando puedan confundirse en la medida en que son ambas un excelente instrumento para obtener algo que de otra manera difícilmente podría alcanzarse. Confundir, entonces, la Huelga con el acto jurídico equivaldría a establecer un paragón entre el acto jurídico y la violencia.

En rigor, el error de la Teoría que se comenta, obedece entre otras razones a la circunstancia de confundir el Hecho material de la suspensión concertada de las labores, con la facultad de llevar a cabo esa suspensión. Y esa confusión es tan grave, que ha trascendido, inclusive, a nuestra Ley, que lamentablemente imita el concepto de Huelga a los casos en que ésta se produce legalmente, según pueda verse el artículo 259, olvidando que la Huelga, antes de ser sancionada por el derecho, existía como instrumento de autodefensa de los trabajadores. Con esa base falsa construye una teoría de la inexistencia, que tal vez pudo satisfacer al legislador, pero que no consuela al empresario de las pérdidas, ciertas y objetivas, que arrastra ante una de las llamadas "Huelgas Inexistentes".

---

<sup>17</sup> JURÍDICA, Op. Cit. Supra <sup>(16)</sup>. p. 101

En otras palabras, una cosa es la Huelga, anterior a su regulación, y otra, diferente, el derecho a hacerla valer. Es decir, la huelga, como simple suspensión de labores, puede ser el resultado del ejercicio de un derecho, o de un simple acto de fuerza no sancionado por la Ley. De ellos resulta que el concepto primitivo de nuestra Ley Laboral, vigente hasta la reforma del artículo 259 de 29 de marzo de 1941, que no exigía el atributo de "legal", era correcto. De esto se puede concluir lo siguiente: huelga es la suspensión concertada de las labores de una empresa, a iniciativa de los trabajadores. El derecho de huelga es, por el contrario, el derecho subjetivo de hacer valer esa suspensión. Ni uno ni otro constituyen un acto jurídico, ya que el ejercicio de una facultad: derecho subjetivo, es algo distinto del acto jurídico o acto legislativo, como en este caso, que lo crea.

Lo que ocurre, en definitiva, es que algunos autores han interpretado indebidamente los conceptos del hecho y acto jurídico, considerando que cualquier fenómeno del derecho encaja necesariamente en una o en otra categoría. En rigor, ni siquiera esta categoría, desdoblada la última en la teoría italiana, para dar origen al concepto de negocio, comprenden a todos los actos creativos de derechos. Se ha apuntado ya la conveniencia de considerar, junto a ellas a los actos necesarios, en los que el factor voluntad es secundario frente al estado de necesidad que provoca la creación del acto.<sup>18</sup>

Los actos y hechos jurídicos atienden pues, sólo al aspecto creativo del derecho, y junto a ellos, en ese orden, pueden mencionarse además a los actos legislativos y los procesales. Pero, además, hay todo el campo del ejercicio de los derechos que escapa igualmente a la esfera de los actos y hechos. Y es, precisamente, en ésta categoría, donde se cree que debe incluirse al movimiento de huelga.

---

<sup>18</sup> Ibidem. p. 103

### 3.6.3.- LA HUELGA COMO DERECHO SUBJETIVO CONDICIONADO.

La naturaleza del derecho de huelga se encuentra haciendo la apreciación de la huelga como simple facultad que a los trabajadores concede la Ley, al menos en nuestro derecho subjetivo. Pero esa, con ser una respuesta, exige mayores desarrollos.

El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo señala cuatro hipótesis en las que se produce el derecho de huelga, a diferencia de la fracción XXVII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, que solo menciona la finalidad genérica de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. A esta finalidad general, incorpora, como causas específicas, obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (fracción III); la revisión, en su caso, del contrato colectivo de trabajo al terminar el periodo de su vigencia (fracción III); y el apoyo a una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes (fracción IV).

De lo anterior se desprende que el derecho de huelga no es derecho absoluto está, en todo caso, condicionado. Y esa condición, de características especiales en el derecho laboral, sirve para matizar la verdadera naturaleza del derecho de huelga. En efecto, la paralización de labores, que rompe con la obligación primordial de los trabajadores de prestar sus servicios, aparece como un derecho sujeto, para su ejercicio, a una condición suspensiva. Esta es, en todo caso, una condición nacida de la ley, o sea, una *conditio iuris*, y no una condición impuesta libremente por las partes al constituir la relación de trabajo.

Pero, además, es una condición suspensiva, que por definición solamente tiene efectos provisionales. Y se da el caso, que explica mejor aún su verdadera naturaleza, de que es una condición suspensiva superveniente, o sea, que su realización es posterior, a pesar de ser



suspensiva al nacimiento de la relación jurídica. Suspende entonces sus efectos, por un plazo indeterminado, pero no al nacimiento ni la extinción de los derechos y las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.

Entonces el derecho de huelga es un derecho condicionado, impuesto por la Ley, y cuyos efectos provisionales derivan de una situación superveniente, posterior al nacimiento de la relación laboral.

El derecho de huelga, por lo tanto, con una regulación autónoma que se explica por la gravedad de la medida, constituye, simplemente, un caso de suspensión de labores. En una clasificación adecuada, cabría incluirlo como categoría especial dentro de la clasificación de los casos de suspensión de la relación de trabajo.<sup>19</sup>

A diferencia de los que menciona el artículo 116 e la Ley Federal del Trabajo, puede producir en alguna de las hipótesis del artículo 260, la responsabilidad patronal, sí en el proceso de imputabilidad, así se determina.

#### **3.6.4.- LA HUELGA COMO DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO.**

Otro aspecto importante de la huelga tiene lugar en decir si debe considerársele como un derecho individual y al mismo tiempo como derecho necesariamente colectivo resultado de la fraternidad de la clase trabajadora con los sindicatos, por lo cual se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1.- El derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

---

<sup>19</sup> Ibidem. p. 105

Este planteamiento está dirigido invariablemente a considerar como punto de partida la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, es porque, ante todo el derecho de libertad es un elemento integrante del ser humano, este aspecto consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir en su momento un voto negativo o positivo para ejercicio del derecho de huelga, ya que desde sus orígenes fueron los trabajadores como personas físicas quienes lucharon incansablemente por eliminar, la supresión, el hostigamiento y la consideración de la huelga como un delito.

Aún con los razonamientos anteriores las legislaciones laborales han llegado a la conclusión de que ese derecho de libertad a huelga conlleva al mismo tiempo la estampa de lo colectivo porque mientras el ejercicio del derecho de libertad en todo el mundo busca el beneficio particular de cada persona en un sentido liberal, lo cierto es que el derecho de libertad a la huelga requiere para su realización la participación de los trabajadores en un acto colectivo, siempre con finalidades de naturaleza igualmente colectivas. De esta corriente es nuestra legislación laboral que busca por cualquier método la unión de los trabajadores con las comunidades obreras.

## 2.- El derecho de huelga es principalmente un derecho colectivo.

La anterior afirmación consiste esencialmente en que los grupos obreros desde su formación y en los supuestos de la huelga tiene el deber de promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de quienes tienen el carácter de trabajadores integrantes del grupo que los representa, y aún de aquellos que posteriormente tengan la misma calidad.

En los orígenes del derecho del trabajo en la edad contemporánea surgen unidos tres términos en una especie de relación dialéctica: la

coalición, la huelga, la asociación sindical. Por lo tanto es importante aclarar lo que la Ley Federal del Trabajo entiende por estos conceptos:

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

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

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

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

Sin duda alguna la coalición constituye la base de los otros datos, es el elemento principal sin el cual la huelga y los sindicatos serían imposibles. Estas tres instituciones, considerados como elementos constitutivos del Derecho del Trabajo, tienen la característica fundamental de ser un derecho para la clase trabajadora, aún cuando se incluya la posibilidad de que los patronos gocen de los mismos derechos y estén en igualdad de condiciones para realizar paros como un derecho correlativo de su sector.

### **3.6.5.- LA HUELGA COMO GARANTÍA DE LA LIBERTAD.**

Al considerar la huelga como una garantía de libertad, es necesario predeterminar que por garantía vulgarmente se entiende como el aseguramiento del cumplimiento de una obligación mediante la afectación de cosa determinada o del compromiso del pago por un

tercero para el caso de incumplimiento de la misma persona por el deudor originario.

En nuestro tema de huelga esta garantía debe entenderse como la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin ello resurgirían los siglos pasados de esclavitud y de la servidumbre.

En la situación de la huelga es fácil establecer dos polos que están íntimamente relacionados:

- a) El poder económico de los empresarios, y
- b) La potestad jurídica de la huelga, reconocida por la Declaración de los Derechos Sociales a los trabajadores, en busca ante todo del equilibrio de estos dos lados opuestos en las relaciones obrero-patronales.

La coalición y la asociación sindical representan el derecho a la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanentemente y con cierta periodicidad un derecho justo regulador de las relaciones del trabajo y el capital. Como elemento constitutivo de esta relación, la huelga es la garantía, realizada en forma colectiva del derecho de los trabajadores a no prestar sus servicios sin la justa retribución tal como lo prevé el artículo 5 de nuestra Carta Magna, dicho de otra forma, la huelga es la garantía de la obligación impuesta a los patrones de celebrar a solicitud del sindicato obrero, el contrato que regirá las relaciones de trabajo de la empresa de que se trate.

La huelga pertenece a la esencia misma del Derecho del Trabajo en virtud de que a través de su evolución como institución jurídicamente regulada como actualmente se tiene, muestra claramente que la garantía ideal para el logro de una creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social. Esto es, tomando en cuenta la

regulación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo y los ideales de la Carta Fundamental, es fácil advertir que cualquier medida o represión para evitar aún en forma parcial, su ejercicio se considera como una auténtica violación constitucional, o bien, dicho de otra forma: el derecho de huelga es un mandamiento supraestatal, por consiguiente está colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

El fundamento del Derecho de Huelga es reconocido por la Constitución a los trabajadores, deriva de que el trabajador, considerado modernamente no solo como un derecho sino como una obligación y en especial el trabajo subordinado contrapone dos intereses distintos:

- a) Por un lado el del empleador, persona individual o empresa, que intenta el máximo aprovechamiento de la energía humana con el mínimo de erogación; y
- b) Por otro, el obrero, subordinado a aquel, que genéricamente tiene en el trabajo su única fuente de recursos y al que tiende a sacarle un máximo de provecho.

Es lógico, pues que ésta contraposición de intereses de lugar al nacimiento de acciones traducidas en diferencias, que en muchas ocasiones lleva a conflictos indispensables con los paros y las huelgas.

Queda establecida de esta manera, la naturaleza jurídica del derecho de huelga. Siendo preciso determinar en segunda, que consecuencias arroja esa caracterización respecto de la terminología y regulación empleada en nuestra Ley Laboral.

### 3.6.6.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y REGULACIÓN LEGAL.

La huelga como institución jurídica apareció en nuestra Carta Magna a partir de la declaración de los derechos sociales de 1917. El sustento constitucional se encuentra en el artículo 123, tanto para los trabajadores en general en las fracciones XVII y XXVII del apartado "A", como para los trabajadores al servicio del Estado en la fracción X del apartado "B".

**Fracción VII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros. Esto es, no limita única y exclusivamente a los trabajadores, sino que extiende esta facultad al sector patronal aunque de una forma extra-lógica en virtud de que los paros patronales son en realidad inexistentes.

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

**Fracción X.** Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

La regulación específica de este instrumento se localiza en los artículos del 440 al 469 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo; y en los artículos 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

## CAPITULO IV



## CAPITULO IV

### ASPECTOS GENERALES DE LA HUELGA

#### 4.1.- LA UBICACIÓN DE LA HUELGA EN EL PANORAMA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo nace con el hombre. Es un instrumento insuperable para la satisfacción de sus necesidades, y por ello el trabajo como hecho, interesa de un modo vital a la sociedad. En la interacción social del hombre del trabajo tiene que ver con su libertad, porque se deriva de actos de voluntad; y es en este contexto donde surge como elemento la hipótesis normativa.

“Toda sociedad establece en cada momento de su evolución, la forma en que las actividades laborales deben desarrollarse para satisfacer las necesidades generales que atiende”. El hombre puede emplear libremente su fuerza de trabajo y exportarla en su propio beneficio, o bien puede poner esa fuerza a la disposición de otras personas; lo que da nacimiento como imperativo social, a la normatividad laboral.<sup>20</sup>

Si como expresa el autor en cita “el derecho del trabajo es un conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la presentación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra”<sup>21</sup> esta forma del derecho debe tener sus propias instituciones a saber: derechos individuales de trabajo, los cuales deben

---

<sup>20</sup> DE FERRARA FRANCISCO. DERECHO DEL TRABAJO. VOLUMEN I. Ed. De Palma. Buenos Aires, Argentina 1968. pp. 13 y sigs.

<sup>21</sup> DE FERRARA FRANCISCO. Op. Cit. p. 223

hacerse valer coactivamente mediante los conflictos individuales de trabajo; así mismo existen los Derechos Colectivos de Trabajo, que deben hacerse valer mediante los conflictos colectivos de trabajo, siendo estos, un medio idóneo para la defensa de los intereses de la clase trabajadora en su relación con la patronal por tener la finalidad de crear un clima de armonía entre aquellos y estos.

Ha quedado establecido que existen varios tipos de conflictos colectivos de trabajo, sobre todo atendiendo a las personas que en ellos participan, pero lo más relevante son los que se suscitan entre el patrón y los trabajadores, siendo uno de ellos la huelga que surge más como un medio jurídico coactivo, como un clamor social, como un instrumento necesario para la defensa de la clase mayoritaria que es la trabajadora. Este lugar tan preponderante es el que ocupa la huelga en el gran panorama del derecho del trabajo.

#### **4.2.- LA HUELGA COMO FENÓMENO SOCIAL.**

“La huelga se incuba en la clase trabajadora se concreta colectivamente y persigue un objetivo profesional de clase. Es una expresión de solidaridad por excelencia de la clase obrera”<sup>22</sup> siendo por ello una fórmula que tiene decidida influencia en el ordenamiento jurídico, ya que al ser admitida como un derecho de los trabajadores trasciende al ámbito constitucional modificándolo sustancialmente.

El carácter sociológico de la huelga, se desprende de tres características fundamentales que posee, según Manuel Alonso García,

---

<sup>22</sup> APUD CABANELLAS GUILLERMO. Op. Cit. Supra <sup>(8)</sup>. pp. 36 y 38

son los siguientes: la huelga es un acto colectivo, lo cual no significa precisamente pertenecer a organización alguna, la suma de los trabajadores huelguistas basta para que se lleve a cabo sin tomar en cuenta que tipo de organismo integran, esta característica se refiere pues, a que la huelga es un acto plural. De igual modo que es colectivo, el acto de huelga debe ser libre, lo cual significa que el trabajador que decide unirse con sus compañeros atendiendo a esa finalidad, no debe estar influido por medios de coacción ni temerosos de ellos, pues si bien se ejerce presión sobre algunos trabajadores, se realiza por la declaración de la huelga, y nunca para evitarla. Por último el maestro de la Universidad Complutense, sostiene que debe tratarse de una abstención de trabajo como movimiento social y para el mejoramiento de una clase y nunca como significación estrictamente profesional.<sup>23</sup>

En sentido genérico se puede afirmar que el movimiento huelguístico pertenece a cualquier clase; la trabajadora, estudiantil, la comerciante, etc., pero debido a que en la práctica quien más la utiliza es la clase trabajadora, es que todos los estudios referentes a este conflicto lo ubican dentro del contexto laboral.

La huelga como fenómeno social, tiene la finalidad de dar vida a la expresión de la clase trabajadora, que mediante su agrupación pretende obstruir la producción como medio coactivo a fin de alcanzar determinadas reivindicaciones<sup>24</sup> que no solo trastocan al derecho laboral sino que lo superan por la fuerza social o de clase que tiene. Mediante los conflictos colectivos de trabajo, las clases se enfrentan a una lucha de reivindicaciones y su aplicación, pero que siempre se desarrollan como producto de la organización del grupo de trabajo.

---

<sup>23</sup> ALONSO GARCÍA MANUEL. Op. Cit. Supra <sup>(12)</sup>. p. 618

<sup>24</sup> APUD CABANELLAS GUILLERMO. Op. Cit. Supra <sup>(22)</sup>. p. 37

Ahora bien, cabe señalar que dentro del gran mundo laboral, la huelga, si bien es un proceso social, es un acto aislado con una eficiencia inmediata, que no debe confundirse con la mejora real y duradera de las condiciones de la clase obrera, cuestión que por su propia índole es a largo plazo y fundada en cambios económicos, políticos y sociales de tipo real <sup>25</sup> no olvidando que cualquiera que sea el resultado de la huelga, ésta implica un gran sacrificio para los trabajadores que participan en ella.

#### **4.3.- ESTRUCTURA DE LA HUELGA.**

La huelga como conflicto de trabajo y como derecho de clase, cuenta con una estructura formal integrada por los elementos esenciales y sujetos que la forman.

##### **4.3.1.- ELEMENTOS ESENCIALES.**

Tiene una finalidad o pretensión sin la cual carecería de sentido de realización; esta pretensión regularmente consiste en lograr por la clase trabajadora, un beneficio de carácter profesional, <sup>26</sup> un mejoramiento colectivo de las condiciones de trabajo, de los accionantes de la huelga; posee además sujetos que serán quienes protagonicen conflicto.

##### **4.3.1.1.- CLASES DE SUJETOS.**

Respecto a los sujetos debemos distinguir dos clases: los sujetos activos que por lo general son los trabajadores en demanda del mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y los sujetos pasivos, que es

---

<sup>25</sup> GARCÍA AVELLÁN JUAN. DERECHOS DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Ed. Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España 1969.

<sup>26</sup> APUD CABANELLAS GUILLERMO. Op. Cit. Supra <sup>(24)</sup> p. 162

el patrón o la clase empresarial en su calidad de titulares del centro de trabajo y a quienes se requiere del mejoramiento de las condiciones mencionadas. “De igual manera se integra por un medio de cumplimentación o hecho, consistente en la cesación del trabajo por otra parte de los sujetos activos, quienes deben estar influidos por el ánimo de reincorporación a su fuente de trabajo teniendo la voluntad firme, de volver a él, en el mismo lugar con la salvedad de contra con distintas y mas favorables condiciones de trabajo” .<sup>27</sup>

Complementando la información expuesta, diremos que la huelga se integra además de otro elemento esencial que es su procedimiento, el cual resulta sui-generis respecto del resto de los procesos que siguen para dirimir controversias jurídicas. Es un proceso caracterizado por tener varias etapas o estadios procesales, que tienen como finalidad el resolver en cualquier momento el conflicto habido entre las partes litigantes.

Los elementos mencionados se consideran como parte de la estructura de la huelga, por ser esencialmente en ella, pues de no contar con esos elementos dejaría de ser lo que jurídicamente es.

#### **4.4.- OBJETO DE LA HUELGA.**

La huelga es un fenómeno social, resultado de muchas luchas económicas y políticas de los obreros, y como tal fenómeno que es, también está regido y sujeto, como otros fenómenos sociales, a un orden jurídico, no solo social, moral o económico. Por ello las huelgas no deben estar al margen de la Ley, ya que sus resultados serían drásticos y negativos.

---

<sup>27</sup> ALONSO GARCÍA MANUEL. Op. Cit. Supra <sup>(23)</sup> p. 610

Ahora bien, partiendo de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450, se hará un análisis de los objetos que persigue la Huelga.

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 periodo de su vigencia.

**III.-** Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al término de su vigencia.

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

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

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

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

#### **4.4.1.- EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.**

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

Esto implica que debe existir un equilibrio entre dos elementos, que son: el capital del patrón, pues quien lo representa es éste último; y, el trabajo representado por los obreros. Así, debe ser este equilibrio entre la empresa o establecimiento y sus trabajadores, sin buscar querer ir más lejos. Pues al pretender esto último, solo se lograría un desequilibrio entre dichos factores, trayendo serias consecuencias, ya sea mayores para uno de los factores de la producción y menores para el otro, por eso la decisión de ir a la huelga debe analizarse a conciencia por los trabajadores y asimismo, los patrones deben resolver con responsabilidad si satisfacen las demandas obreras, las peticiones de los mismos para no llegar al entallamiento de la misma.

Por ello deben estar en concordancia, en acuerdo bien definido y aceptar los derechos que les corresponden a cada parte. Aunque ello no quiere decir que la clase trabajadora no tome conciencia y luche por conseguir cada día mejores condiciones para la prestación de sus servicios, ya que la huelga es uno de los mejores instrumentos para lograr sus reivindicaciones sociales.

#### **4.4.2.- CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

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

Ello es con el objeto de establecer las condiciones en que se prestará el trabajo en la empresa o establecimiento. Además, nunca serán

mínimas a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, en la Jurisprudencia, etc. Por ello, deben existir disposiciones en el contrato colectivo, más cuando contienen condiciones superiores a las de la Ley. También tiende a dar una mayor protección a la clase trabajadora, ya que es un derecho social superior.

Además debe existir una mayoría en el sindicato para que tenga la titularidad del contrato colectivo del trabajo.

La revisión es conveniente y saludable por los cambios en la situación económica del país, la que en momentos determinados se torna crítica y difícil para la clase trabajadora.

#### **4.4.3.- CELEBRACIÓN DEL CONTRATO LEY.**

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al término de su vigencia.

Es con el fin de fijar las condiciones de trabajo, en una rama determinada de la industria, y además, para declararlo obligatorio, el contrato ley, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Se puede decir que sigue el mismo objeto que el contrato colectivo, pero es de mayor envergadura y trascendencia, además de perseguir la superación de la clase trabajadora.



#### **4.4.4.- CUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS LEY Y COLECTIVO DEL TRABAJO.**

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

Esto sucede cuando se dan o surgen violaciones, además de que es una medida de prevención para las empresas, las que deben evitarlas; por tanto, debe ser de carácter colectivo la violación. Trae consecuencias serias para el equilibrio de la empresa o establecimiento, según sea el caso.

#### **4.4.5.- CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.**

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

La disposición no especifica en que casos hay incumplimiento de utilidades, o dicho de mejor manera esta fracción V de tal disposición no especifica cuando hay incumplimiento de las utilidades, aunque debe entenderse que se refiere a la negativa del patrón para otorgarlas. Por lo anterior, considero que se justifica, porque antes y aún ahora, los trabajadores eran burlados, pues no se les otorgaban las mismas, las que ya habían sido devengadas por los trabajadores.

#### **4.4.6.- REVISIÓN DE LOS SALARIOS CONTRACTUALES.**

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

Esta última fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra excluida del apoyo y solidaridad de otro grupo de trabajadores, a través de la huelga, por una parte, por que el legislador le atribuyó menor importancia que a las otras fracciones y, por otra parte, pudo haber sido un error del legislador, pues no precede a la actual fracción VI, para el efecto de que se llevaran a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contratos ley; de manera que quedó excluida la huelga por solidaridad en este caso.

#### **4.5.- FINES DE LA HUELGA.**

Un aspecto esencial para determinar la naturaleza jurídica de la huelga, lo constituye la fijación de sus fines objetivos.

Guillermo Cabanellas ha afirmado, que la huelga no constituye en sí una finalidad, sino un medio para la realización de fines, y señala como el más inmediato, el ejercer la presión sobre el patrón a efecto de que acceda a determinadas exigencias de los trabajadores. La finalidad tiene así importancia extraordinaria en orden a la calificación del conflicto.

Para el doctor Mario de la Cueva, el fin primordial de la huelga es restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, tanto por los motivos que constituyen la fuente de los conflictos colectivos, como los que ponen en juego el interés común en toda o parte de una comunidad obrera.

Victor Mozart Russomano, afirma que la huelga tiene específicamente, finalidad laboral, que consiste en forzar al empresario a mantener o modificar las condiciones de trabajo vigentes. Pero por otro lado muchas veces las huelgas nacen como presión indirecta contra el empresario llamadas huelgas de solidaridad o inclusive, como medio de obligar al poder público, con fines políticos, económicos o sociales o sea huelgas de protesta contra actos de la autoridad administrativa, o contra la carestía.

La fijación de las causas que promueven las huelgas tienen una importancia para definir los caracteres de este fenómeno social que trasciende al derecho; las causas generales se resumen en la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida: las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato determinado, exclusión de los trabajadores no sindicalizados y en general, todo aquello tendiente a mejorar las condiciones de trabajo del obrero o trabajador.

#### **4.6.- TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.**

En relación con la titularidad del derecho de huelga, son tres posturas más importantes, las que se sustentan en la teoría del derecho del trabajo: una primera sostiene que es el trabajador considerado individualmente quien ostenta el derecho subjetivo de ejercitar la huelga, para ello se propone que ese derecho subsume la condición de un ejercicio en forma colectiva; se dice que cada trabajador al integrar la mayoría, aparta mediante su presencia y su voto, la fuerza motriz necesaria para iniciar el movimiento huelguístico, imprimiendo así mismo el ingrediente volitivo que requiere todo derecho para ser ejercitado. Lo

expuesto parte según Mario de la Cueva de la idea de que la huelga afecta los intereses y los derechos de cada uno de los trabajadores que integran el centro de trabajo; de manera que el beneficio o el perjuicio del movimiento de Huelga, repercutirá directamente en la esfera individual de cada trabajador por haber ejercitado conjuntamente ese derecho.<sup>28</sup> La segunda teoría encuentra su sustento en el principio de que los sindicatos son los titulares del derecho de huelga, debido a que en la práctica son estos órganos de representación quienes por medio de sus dirigentes elaboran y presentan el pliego de peticiones al patrón, y en caso de no ser atendidos los emplazan a huelga acreditando su personalidad jurídica durante todo el procedimiento. Sin embargo, a decir de Guillermo Cabanellas, no debe proponerse al sindicato como titular del mencionado derecho, pues se distorsiona la facultad que tiene todo trabajador de agruparse y coligarse libremente en defensa de sus intereses; el autor mencionado cita que el razonamiento de quienes sostienen esa postura, es en el sentido de que el derecho de huelga se halla implícito en el de asociación profesional.<sup>29</sup> Y una tercera corriente de tratadistas del derecho del trabajo, sostiene que el titular del derecho de huelga es la coalición de los trabajadores; esta idea fue acogida por el legislador mexicano quien plasmó en el artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo vigente, el siguiente concepto de huelga: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", de donde se desprende que solo la coalición de trabajadores de una empresa podrá ser considerada como titular del derecho mencionado; ahora bien, como en la práctica es indispensable que la misma coalición tenga un órgano representante de sus derechos, la propia Ley Laboral Mexicana preceptúa en su artículo 441 lo siguiente: "para los efectos de

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Supra <sup>(15)</sup>. p. 611

<sup>29</sup> APUD CABANELLAS GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. TOMO II. Ed. Bibliografía Omeba. Editores Libreros. Buenos Aires, Argentina. 1968. p. 295

éste título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes” de lo anterior se infiere que, antes de existir un sindicato que ejercite el derecho de huelga deberá existir una coalición de trabajadores quien decida, por medio de su unión, ejerce el derecho de huelga que en su favor consagra tanto la Constitución Política, como la Ley Federal del Trabajo.

El criterio respecto a éste tema, es en el sentido de que en efecto es la coalición de trabajadores que ostenta la titularidad del derecho de huelga, pues al reconocer lo contrario se tendría que admitir que si el titular es el trabajador individualmente considerado, resultaría ocioso que la Ley exigiera la coalición de la mayoría para su ejercicio; el trabajador lo es pero solo originariamente. Y en otro orden de ideas se considera que si fuera el sindicato el titular de tan importante derecho, dejaría la Ley de proteger a los trabajadores no sindicalizados, cosa que en nuestro sistema jurídico no sucede.

En idéntico plan se propone el Doctor Cavazos Flores, quien en su comentario al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo asevera: “el titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la coalición mayoritaria”.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> CAVAZOS FLORES BALTASAR. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. 25ª ed. Ed. Trillas. México 1991. p. 307

## CAPITULO V

## **CAPITULO V**

### **ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA**

A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho, y más apropiadamente a partir de la vigencia de la Ley de 1931, los grandes juristas han intentado precisar el significado de diversas denominaciones que se han desprendido de nuestra legislación laboral. La Ley utiliza la expresión "inexistencia" para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de ilícita aquella huelga en la que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Así mismo considera como huelga "injustificada" cuando los motivos de la misma no son imputables al patrón".

#### **5.1.- HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE Y HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE.**

En tiempos antiguos los juristas franceses no establecieron de manera fehaciente la distinción entre actos inexistentes y actos nulos, fue más bien el Derecho Alemán quien consideró a los actos inexistentes como aquellos a los que les faltaba un elemento esencial a su formación, de tal suerte que era imposible concebirlos en ausencia de alguno de dichos elementos.

### 5.1.1.- HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE

Mario de la Cueva señala que por huelga legalmente existente debe entenderse “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>31</sup>

El concepto de huelga legalmente existente es un concepto derivado de la Ley secundaria, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 444 señala que “huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Art. 450” esto es, aquellas que reúnen los requisitos de fondo y forma.

Se considera pertinente explicar brevemente que se entiende por elementos esenciales y de validez del Acto Jurídico, lo cual permitirá entender este tema recordando que el legislador le da a la huelga el tratamiento de acto jurídico.

Son dos los elementos esenciales del Acto Jurídico:

- a) Una manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita.
- b) Un objeto física y jurídicamente posible, que consiste en crear, transmitir, modificar o extinguir derechos u obligaciones.

En lo que se refiere a los elementos de validez tradicionalmente se ha tenido por tales a los siguientes:

---

<sup>31</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Supra <sup>(28)</sup>, p 602



- a) La licitud, esto es, que el acto tenga un fin, motivo, objeto y condición lícitos.
- b) La formalidad, que consiste en que la voluntad se exteriorice de acuerdo con las normas legales.
- c) La ausencia de vicios de la voluntad, esto es, que la voluntad se exprese sin error, dolo, violencia o lesión para que sea una voluntad libre y cierta.
- d) La capacidad, que la voluntad se otorgue por persona capaz.

No obstante esta clasificación tradicional la Ley Federal del Trabajo agrega a los elementos esenciales de la huelga la formalidad, esto se desprende de los artículos 444 y 451 de dicho ordenamiento al señalar el primero que la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos... Y el segundo señala que para suspender los trabajados 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.

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.

Una vez puntualizado que tratándose de huelga se requiere para su existencia tres elementos: objeto, manifestación de voluntad que se traduce en este caso en la suspensión llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores y el cumplimiento de los requisitos señalados por la Ley, esto es las formalidades, pasaremos al análisis de ellos.

Estos elementos esenciales se pueden clasificar en tres grupos:

- a) *Requisitos de fondo:* objeto, manifestación de voluntad.
- b) *Requisitos de forma:* Formalidades.
- c) *Requisitos de mayoría.*

#### **5.1.1.1.- REQUISITOS DE FONDO.**

##### **OBJETO DE LA HUELGA**

El objeto de la huelga encuentra su fundamento Constitucional en la fracción XVIII, del art. 123 al señalar que “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, ésta señala en su artículo 450 que “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:

Se puede ver que este primer punto coincide con el texto de la fracción XVIII del art. 123 Constitucional. Sobre esto se ha criticado que es redundante ya que vuelve a repetir lo ya señalado por la Constitución y que además al señalarse de esta manera en la Ley Federal del Trabajo pareciera que los demás objetivos enumerados en el art. 450 no persiguen dicho equilibrio.

El equilibrio de los factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital es el objeto general de la huelga

y como tal encierra en si a las demás que son objetos específicos, de tal manera que al conseguir un objeto específico también se consigue el objeto general.

Con el objeto de que esta situación quede más clara a continuación se transcribe una ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia:

Huelga, desequilibrio entre los factores de la producción, derivado del aumento del costo de la vida como causal de. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decidirse que existe inexactitud en tal argumentación.

La Constitución al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El art. 450 de la Ley en materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el título séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de

los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Ejecutoria: informe 1984, 2ª parte, 4ª Sala, Tesis 45, pp. 41 y 42.

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

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

La celebración de un contrato colectivo o bien de un contrato ley implica necesariamente buscar un equilibrio entre los factores de la producción, ya que en los contratos se establecerán las condiciones que fijan los derechos del trabajo y los del capital.

A través de la huelga un sindicato legalmente constituido y registrado podrá exigir la firme de un contrato colectivo o de un contrato ley. Se requiere como condición para que proceda la huelga con el objeto de celebrar un contrato colectivo o un contrato ley que el patrón no tenga ya firmado un contrato colectivo eficaz con otro sindicato.

En lo que se refiere a la revisión del contrato, ésta buscará analizar su contenido para adecuarlo de ser necesario a la situación económica de la empresa y a las necesidades de los trabajadores.

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

No bastará con la celebración de un contrato colectivo o de un contrato ley o con la revisión de estos, es necesario que el patrón satisfaga las necesidades de los trabajadores para que logre el equilibrio buscado, de tal manera que si el patrón o patronos violan o incumplen el contrato, los trabajadores podrán ir a la huelga.

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

Cuando se incumplen las disposiciones legales de participación de utilidades con base constitucional en la fracción IX del apartado A del art. 123 que señala "los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas..." Se menoscaban los derechos de los trabajadores los cuales podrán entonces irse a la huelga.

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

Se está frente a la llamada "huelga por solidaridad". Mario de la Cueva define a la huelga por solidaridad como "la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, las 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>32</sup>

---

<sup>32</sup> IBIDEM. p. 682

Euquerio Guerrero, por su parte señala que 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".<sup>33</sup>

Coincidiendo con diversos tratadistas se considera que la huelga por solidaridad es contraria a la Constitución toda vez que ésta en su artículo 123 fracción XVIII indica que la huelga tendrá por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y en el caso de la huelga por solidaridad al carecer de problemas dentro del centro de trabajo no persigue de manera alguna este objeto, que como se vio es el objeto general y como tal debe quedar comprendido en los objetos específicos.

Además que lejos de beneficiarse los trabajadores resultarán perjudicados ya que el patrón de acuerdo al art. 937 de la Ley Federal del Trabajo no estará obligado a pagar salarios caídos en ningún caso cuando se trate de huelga por solidaridad.

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

La reforma de 1974 agregó esta nueva causal, pero se comete un error ya que ésta debió ubicarse después de la fracción VI para que la huelga por solidaridad abarcara también esta disposición ya que en el orden que guarda actualmente no puede haber huelga por solidaridad cuando la huelga a la que se pretende apoyar tiene por objeto exigir la revisión de los salarios contractuales.

---

<sup>33</sup> GUERRERO EUQUERIO. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. 15ª ed. Ed. Porrúa. México 1986. p. 381

## **MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD.**

Tratándose de la huelga, la manifestación de voluntad debe expresarse por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento como lo señala el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

La determinación de la mayoría podrá promoverse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados o terceros interesados, solo como causa para la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

### **5.1.1.2.- REQUISITOS DE FORMA.**

#### **FORMALIDADES**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 451 fracción III señala como requisito para la suspensión del trabajo que se cumplan los requisitos que señala la propia en el artículo 920 que a la letra dice: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que debe 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 se no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la 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 de contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

En concordancia con el artículo 929 de la misma Ley se ve que la huelga se tiene por existente ipso jure ya que si no se solicita la declaración de inexistencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin que para ello se requiera declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual no está facultada para declarar de oficio la inexistencia.

#### **5.1.1.3.- REQUISITOS DE MAYORÍA.**

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

Los trabajadores en general satisfacen el requisito de mayoría de la huelga, con una mayoría simple, es decir, la mitad de los trabajadores más uno, lo anterior encuentra su sustento legal en la fracción II del artículo 451



de la Ley: "para suspender los trabajos se requiere: (...) II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 (actualmente art. 929), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

"Artículo 929.- los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrían 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 con los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente".

Por consiguiente, los únicos facultados para promover la inexistencia de la huelga son precisamente los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, e inclusive los terceros interesados, quienes deberán presentar la solicitud ante la Junta competente dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que para ese término todo los días y horas son hábiles y que la solicitud debe presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento, sin que sea admisible hacerlo ante Juntas Especiales foráneas ni otras autoridades auxiliares. Además si no se solicita dentro del término indicado, por esa sola omisión la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin necesidad de promoción alguna por parte del sindicato huelguista, aunque es frecuente que el Sindicato solicite de la Junta la declaración de

existencia, y ésta previo el informe de la falta de promoción en el término legal, dicta el acuerdo correspondiente.

La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga debe presentarse por escrito, en el cual se indicarán las causas y fundamentos legales para ello, posteriormente la Junta citará a las partes a una audiencia comprendiendo en la misma el ofrecimiento y recepción de pruebas, y dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

### **5.1.2.- HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE.**

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 459 los casos en los que únicamente una huelga será legalmente inexistente y nos encontramos con la antítesis de los elementos de existencia de la misma, esto es, será inexistente cuando:

1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (manifestación de voluntad).

2.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 (objeto).

3.- No se cumplieron los requisitos señalados por el artículo 920 (formalidades).

El artículo 929 otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectados y aún a terceros interesados la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga, pero deberán hacerlo dentro del plazo de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo ya que una vez pasado dicho

plazo si no se solicitó la declaración de inexistencia, la huelga automáticamente se considerará como existente para todos los efectos legales.

La declaración de inexistencia se tramita en forma de un incidente, llamado "incidente de inexistencia".

## **5.2.- HUELGA LÍCITA E ILÍCITA.**

Fueron los estudiosos del derecho civil quienes desarrollaron los conceptos surgieron en el campo del derecho penal. Se creó una doctrina general, aplicable independientemente de su origen a todas las disciplinas jurídicas. El Código Civil de 1870 en su artículo 1396, expresaba que "es lícito lo que no es contrario a la Ley i a las buenas costumbres"; en tanto que el Código Civil de 1928, en su artículo 1795 fracción V señaló "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres". Este último Código cambia la redacción positiva de los Códigos anteriores y lo expresa en su forma negativa, señalando de esta manera el sentido antitético de estos conceptos.

Los conceptos de licitud e ilicitud poseen un sentido universal en donde todo gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas. No obstante del sentido universal antitético que se le atribuye a los conceptos de licitud e ilicitud en materia de huelga nuestra Carta Fundamental así como la legislación secundaria le atribuyen otro sentido a ambos conceptos.

### **5.2.1.- HUELGA LÍCITA.**

Nuestra Constitución Federal emplea el término licitud de la huelga al señalar expresamente en su artículo 123 en la fracción 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...". Este concepto de huelga lícita, esencialmente constitucional, es en función del objeto, es decir, el equilibrio y armonización entre los factores de la producción.

En opinión de especialistas en el estudio de la huelga, el término de licitud, que emplea el constituyente no es muy acertado. Armando Porras y López, nos explica que "el concepto de licitud no es el apropiado, sino que éste fue aceptado por razones histórico-sociales, ya que se consideraba a la huelga como ilícita y con caracteres delictivos, el constituyente por antítesis a este criterio legaliza la huelga llamándola lícita".<sup>34</sup>

La declaratoria de licitud se encuentra implícita en la existencia de la huelga. No se requiere de una declaratoria expresa de licitud de la huelga a menos de que se promoviere una declaratoria de ilicitud o bien que, sometido el conflicto al arbitraje de la junta, a petición de los trabajadores, tenga por consiguiente analizarse el fondo del asunto que originó la huelga.

### **5.2.2.- HUELGA ILÍCITA.**

Una vez analizado el término de huelga lícita tratado por el constituyente, podemos afirmar que el concepto de huelga ilícita no es el término antitético de huelga lícita, esto es, el término de huelga ilícita nada tiene que ver con el que no se cumpla con el objeto de la huelga lo cual es la base para determinar si una huelga es lícita.

---

<sup>34</sup> PORRAS LÓPEZ ARMANDO. Op. Cit. Supra <sup>(13)</sup>. p. 334

La propia Constitución Federal en su artículo 123, fracción XVIII nos señala los dos supuestos en los que se tendrá por ilícita a una huelga los cuales son:

1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

2.- En caso de guerra. Cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Durante mucho tiempo se consideró que los huelguistas eran agitadores, trastornadores de la paz y enemigos del orden, por esta razón el constituyente de 1917, circunscribió la ilicitud en las huelgas a los dos casos mencionados. El legislador ordinario estableció en la Ley secundaria las mismas causas de licitud de la huelga.

En lo que respecta al primer supuesto de ilicitud, se puede comentar que los actos violentos contra las personas o contra las propiedades generan responsabilidad a sus actores. Siguiendo los lineamientos del derecho penal, los actos violentos de una persona no pueden comprometer a un tercero, pero el legislador consideró que no podían disociarse los actos de violencia de la huelga, ya que los actos de violencia al ser realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas necesariamente afectan a ésta.

Es pertinente señalar que tanto el constituyente como el legislador ordinario señalan que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos de violencia, es decir, los actos aislados de violencia no podrán perjudicar a la huelga.

En el segundo supuesto de ilicitud cuando una huelga es declarada por trabajadores que pertenezcan a establecimientos o

servicios que dependan del gobierno y el país se encuentre en guerra ya que esto debilitaría la capacidad de defensa del propio gobierno.

La declaratoria de ilicitud de una huelga solo es decretada cuando el patrón o terceras personas, señalando la causa de ilicitud y ofreciendo las pruebas que juzguen convenientes, soliciten a la Junta que haga la declaratoria correspondiente.

Nuestra legislación laboral señala que la Junta resolverá y decretará la ilicitud de la huelga de igual forma que tratándose de la declaratoria de inexistencia, además establece en su artículo 934, que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Es oportuno apuntar que tratándose de huelga ilícita declarada por actos de violencia contra las personas o propiedades por parte de la mayoría de los huelguistas. La declaración de ilicitud no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos y por consiguiente no se les reincidirá sus contratos de trabajo tal y como la asevera la Ley.

### **5.3.- HUELGA JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA.**

Los conceptos de huelga justificada e injustificada derivan de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare, por medio de un laudo que los motivos de la huelga son o no imputables al patrón.

Dichos términos de huelga imputable e inimputable al patrón pertenecen en el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1928:

“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” .

Posteriormente en la Ley de 1931 inició el cambio terminológico, al usar los términos huelga justificada y no justificada, explicando a la misma vez su diferencia con los conceptos de huelga lícita o ilícita:

“Para juzgar la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir algún propósito de los que el legislador enumera pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si es una huelga justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados en la Ley, sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros”.

Es importante aclarar que esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la Ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De la interpretación de las anteriores disposiciones legales se puede emitir un juicio y determinar que la huelga es caracterizada principalmente como un procedimiento o instrumento para obligar a un patrono a dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores. La doctrina de 1931 aceptó que en el Derecho Mexicano el arbitraje de los conflictos colectivos no era obligatorio para los trabajadores, pero sí para los patronos si aquellos lo solicitaban de la junta.

El maestro J. Jesús Castonera <sup>35</sup>, resumió aceptablemente la doctrina y expresó que:

---

<sup>35</sup> DE LA CUEVA MARIO. Op. Cit. Supra <sup>(32)</sup>. p. 608.

“El patrono no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al periodo de huelga, sino en un solo caso, cuando los motivos de ella le don imputables. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrono, no la tenemos. Sin embargo, el artículo 111, fracción XVI, puede darnos una orientación. Según este precepto el patrón está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrono.

El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrono es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por lo menos, puede darse ese cumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas”.

Es a partir de la doctrina de aquellos años de donde se desprende una distinción dual en relación a los conceptos de huelga existente e inexistente, huelga lícita o ilícita con los de huelga justificada e injustificada. Debido a que los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras que el tercero se refiere más que nada a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores.

Por lo tanto, la justificación de la huelga, solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto, esto es, si la Autoridad Laboral decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser justificadas, deberá aclarar que los motivos fueron imputables al patrono e impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue lo



condenará al pago de los salarios de los días holgados, estaremos en esta hipótesis en presencia de una huelga justificada.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo condena a éste supuesto al patrón 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.

Del contenido de los anteriores preceptos se infiere que la declaración de inimputabilidad, presupone que, en primer lugar, la huelga haya sido declarada o considerada existente, y en segundo, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que el laudo respectivo se determine si en el fondo de la huelga está o no justificada, esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas, de acuerdo a las posibilidades de la empresa.

*EJECUTORIA.- Huelga, laudo dictado en el procedimiento de. Laudo, en el conflicto de huelga es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a la consideración y decisión, y termina la huelga al hacer declaración sobre su justificación o injustificación, en términos de la fracción IV del artículo 469 en relación con el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Amparo Directo 3426/71, Sindicato Único de Empleados de Comercio y Conexas del Estado de Oaxaca, 24 de junio de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo. Informes 1974, cuarta sala, Pág. 38.*

En otras palabras, entre los conceptos citados, el único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga, esto es, el derecho de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de

trabajo, es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga, que lleva implícita la licitud de la huelga es redundante, y el de imputabilidad es de alguna manera secundario; pues una huelga calificada de existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje.

En efecto, el artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, y este derecho no se encuentra coartado mas que por dos condiciones: 1) Que sea ejercido por la mayoría, y 2) Que corresponda a alguno de los objetivos fijados por la Ley. Llenadas las condiciones y cumplidos los requisitos formales que prevé al artículo 920 de la Ley Laboral, la huelga adquiere su procedencia.

Por ello, para la eficacia jurídica del ejercicio del derecho de huelga, lo que importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial, del recuento mayoritario, por lo que para que la Junta de Conciliación y Arbitraje entre al estudio del fondo de la misma y decida si el patrón dio causa al movimiento de huelga, debe haber solicitud previa de los trabajadores, imposibilitando al sector patronal de someter el conflicto al conocimiento de la autoridad laboral.

No existe en la Ley Federal del Trabajo el arbitraje obligatorio, por lo que si la coalición o el sindicato emplazante no solicitan la imputabilidad de la huelga, la misma puede quedar en suspenso por tiempo indefinido, lo que representa un verdadero elemento de presión dentro del mismo procedimiento de huelga. Lo que va en grave perjuicio del sector patronal, por que a juicio de algunos grandes juristas tales como el Doctor Miguel Borell Navarro, es más conveniente que el patrón también pudiera pedir la calificación de la huelga, o incluso la propia junta, de oficio,

podría resolver sobre la misma siempre después de que estalle la huelga y si ha pasado un tiempo prudencial sin arreglo en muchas ocasiones esta resolución favorecería a los trabajadores y en último caso, buscaría una solución conciliatoria.

La tramitación de la solicitud de imputabilidad, deberá efectuarse, según sea el caso, por la vía jurídica del procedimiento ordinario laboral o la vía del procedimiento colectivo de naturaleza económica.

Sobre la imputabilidad de la huelga existe la Jurisprudencia de la Corte en cuanto que para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si apareciere que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la justificación de la actitud de aquel, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables al patrón.

### **5.3.1.- HUELGA JUSTIFICADA.**

La Ley Federal del Trabajo dice que la huelga justificada "es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Para llegar al conocimiento acertado de cuando los que originan una huelga son imputables al patrón es necesario que esta calificación se someta a la Junta y esto solo es posible, en nuestro orden jurídico, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta y de esta manera sea analizado el fondo del asunto a través del procedimiento correspondiente según el motivo que originó la huelga, como incumplimiento de

obligaciones derivadas de la ley o del contrato colectivo, celebración del mismo, etc., para declarar que en efecto los motivos son imputables al patrón. La justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto.

Una vez que la Junta declara que la huelga es justificada, por ser los motivos de la huelga imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, las que sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga, no procediendo el pago de estos últimos cuando se trate de huelga por solidaridad.

#### **5.3.2.- HUELGA INJUSTIFICADA.**

Es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón, lo cual solo se determinará en la resolución final que emita la Junta cuando los trabajadores huelguistas sometan a su consideración al conflicto de huelga.

## CAPITULO VI.

## CAPITULO VI.

### “DECLARATORIA DE INEXISTENCIA DE HUELGA”

#### 6.1.- HUELGA INEXISTENTE.

Dentro del derecho mexicano, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente. En tal virtud constituye la limitación más importante al derecho irrestricto de huelga, que en contraste con su reconocimiento en el marco de la Ley Suprema lo neutraliza y altera a través de la ley reglamentaria.

A juicio de Mario de la Cueva “huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente”.

Mediante esta plataforma procesal se condiciona el acopio de la autodefensa reivindicatoria, proletaria por antonomasia, al permiso y consideración de las autoridades; en la especie, de manera lamentable, a una auténtica autorización de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.

Como ya se ha señalado, al desnaturalizarse el derecho de huelga, transformándolo, dentro de nuestro derecho, en sólo un procedimiento, el manejo de su inexistencia se ha convertido, también, en un incidente procesal con objeto de que la Junta competente de Conciliación y Arbitraje califique y “autorice” su realización. Conviene entonces poner de relieve que su régimen y trascendencia repercuten gravemente sobre la libertad y la democracia sindicales, al pretender poner costo a la

autodefensa colectiva, amén de intentar legitimar la injerencia absorbente del Estado en el marco y alcances sociales de la huelga, prístina expresión de la resistencia obrera y la manifestación más acabada de la reivindicación profesional.

En su marco positivo, dentro del derecho mexicano, la huelga es, en concreto, inexistente cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe entonces aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados los votos de los trabajadores de confianza.

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley, y en esencia, el propósito de reestablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente aquella que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo este carácter aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo, según la dogmática.

Huelga inexistente, en fin, es aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de la ley, y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

Como bien apunta el recordado maestro Rafael de Pina “El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...] con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga”. De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.

Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.

Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.

Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

Como se puede advertir, so pretexto de dimensionar el ejercicio y efectos del derecho constitucional de huelga, que no puede ni debe entenderse como potestad jurídica absoluta, se pretende someter su fuerza y dinámica de resistencia a figuras procesales, rutinarias y formales de naturaleza incidental. De esta suerte, al depender la contundencia social de la acción directa, vía la huelga, de la complacencia del Estado, en la actualidad filtrado por el transpersonalismo económico y el rumbo neoliberal, se vuelve a desatender el origen de dicha figura, emergente de la lucha y reacción articulada del trabajo, por la justicia social.



## 6.2.- PROCEDIMIENTO DE DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA DE HUELGA.

El art. 930 Ley Federal del Trabajo, contiene las normas que regulan el Incidente de Calificación de la Huelga.

La fracción I establece una regla que no puede dar lugar a un rígido formalismo que no se avendría con la naturaleza del derecho del trabajo, al decir: "En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello".

Con base en el mencionado precepto del artículo 930 se ha pretendido que por el solo hecho de no citar específicamente las causas y fundamentos legales en la Solicitud de Inexistencia, debería desecharse la misma. Contrariamente a ello, nos parece correcto el criterio sustentado por el Licenciado Raúl Calles Villarreal, ex presidente de la Junta Especial Federal, en el sentido de que si en la Solicitud de Inexistencia se señalan los supuestos del mandato contenido en la norma, es procedente su trámite, o sea que si se está indicando la falta de mayoría obrera, queda implícitamente señalada la causa prevista en la fracción I del artículo 459 aunque no se invoque el precepto. Estimamos que para ello es extensivo el principio contenido en el artículo 687, en cuanto a que no es exigible una forma determinada en las promociones, bastando con que las partes precisen los puntos petitorios.

*Pruebas. Requisitos del objeto. Mayoría obrera.* La fracción II establece que las partes serán oídas en una audiencia de pruebas, para satisfacer las garantías del artículo 14 constitucional; las cuales, conforme a la fracción III, deberán referirse a las causas de inexistencia a que se refiere la fracción I. el recuento, prueba total para determinar si existe o no la mayoría obrera, puede ofrecerse en el escrito en que se promueva la

inexistencia o en la audiencia de pruebas, con la particularidad de que no puede plantearse en ningún caso como cuestión previa al estallamiento de la huelga, según previene la fracción II del artículo 451, o sea que no es admisible el recuento previo porque implicaría el riesgo de que los trabajadores pudieran ser presionados y obtener un resultado anticipado de la votación en la huelga.

A este respecto, Mario de la Cueva expresa: "Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres: si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales, lo que necesariamente derivará del mismo pliego; si la huelga persigue alguno de los objetos legales, cuestión que se desprenderá también del pliego de peticiones; y si hay mayoría de huelguistas. Toda prueba ajena a estas cuestiones debe desecharse"<sup>36</sup>

La mayoría obrera – la mitad y uno más de los trabajadores de la empresa afectada – se establece mediante la prueba del recuento.

La Corte ha sostenido que los trabajadores huelguistas deben comprobar la existencia del vínculo contractual de trabajo con la empresa respectiva. Los altos empleados (director, administrador, gerente) no integran la mayoría. Los empleados de confianza, aun cuando son sujetos del derecho del trabajo, no quedan comprendidos en el contrato colectivo, por lo que, de conformidad con el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, deben también ser excluidos de la votación.

En cuanto al requisito del objeto, nos remitimos a nuestro comentario sobre el artículo 450, agregando que aun cuando para la existencia legal de la huelga, este requisito atañe a la configuración del objeto, sin prejuzgar sobre la justificación o injustificación del mismo, que

---

<sup>36</sup> DE LA CUEVA MARIO .DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO II, Ed Porrúa, S.A., MÉXICO, 1967, P. 840

está reservado al fondo del conflicto, no obstante, hay aspectos de frontera, donde compartimos el criterio del licenciado Salvador Villaseñor de la Peza, entonces Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al decir que las violaciones al contrato colectivo deben tener una significación para alterar el equilibrio entre los factores de la producción, de manera que no se puede llegar al extremo de que la falta de un botellón de agua en una empresa, se pueda considerar como objeto de huelga por violación al contrato colectivo. En esas circunstancias, estimamos que no se configura el objeto, y por tanto no se cumplen los requisitos formales para la procedencia de la huelga, a que se refiere el artículo 920. al respecto, cabe citar la tesis sostenida por dicho Tribunal, en el expediente 56/71, por mayoría de votos del licenciado Villaseñor y del representante de los trabajadores Alfonso Calleja Sotelo, que en lo conducente dice: "c)... Esta Junta considera que previo análisis de las peticiones así como con el examen de datos y elementos probatorios relacionados con ella y sin resolver controversia alguna, puede formarse criterio y convencida plenamente, decidir únicamente sobre si tales peticiones son o no objeto de huelga, lo que no implica, en forma alguna, prejuzgar o hacer alguna determinación con relación al fondo del problema, ya que esto corresponde al trámite de imputabilidad".

Cabe agregar que si ofrecen pruebas para acreditar que no se han cometido las violaciones invocadas, por haberse dado cumplimiento a las obligaciones correspondientes, y esas pruebas no son objetadas por la parte emplazante, estimamos que deben considerarse tácitamente consentidas, y por tanto procede la Declaración de Inexistencia por falta de objeto.

**Artículo 930.-** En el procedimiento de Declaración de Inexistencia de la Huelga, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

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

### **6.3.- INCIDENTE DE INEXISTENCIA DE HUELGA.**

La promoción de inexistencia se tramitará por vía incidental y deberá presentarse por escrito, indicando las causales y fundamentos legales en que se apoye con las copias necesarias para correr traslado a la contraparte.

No podrán posteriormente aducirse causas distintas.

\*La Junta señalará fecha para el desahogo de la audiencia de pruebas y alegatos, dentro de un término no mayor de 5 días.

\*Las pruebas deberán relacionarse con las causas de inexistencia hechas valer, o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados por la paralización de labores.

\*Las pruebas deben rendirse en la audiencia incidental, y solo en caso de que no se posible su desahogo se señalará otra fecha para su continuación.

\*La Junta resolverá lo procedente dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de las pruebas.

\*Para emitir la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos la que se dictará con los que concurran, en caso de empate se sumará al voto del presidente el voto del representante ausente.

\*No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores de nuevo ingreso después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga.

\*Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a efecto de acreditar las

circunstancias que pudieran afectar o nulificar los votos emitidos en forma irregular, ya que debe procurarse que intervengan directamente los trabajadores interesados.

*\*Efectos de la inexistencia.*-su declaración producirá los siguientes efectos:

\*Se fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que se incorporen a sus actividades, apercibidos que de no hacerlo quedarán, salvo causa justificada, terminadas automáticamente las relaciones de trabajo.

\*Deberá declararse que el patrón carece de responsabilidad en el conflicto y de no presentarse a laborar sus trabajadores, podrá contratar los que estime pertinentes.

\*La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse a laborar sus trabajadores, podrá contratar los que estime pertinentes.

\*La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse las labores.

\*Los trabajadores podrán inconformarse en contra de la resolución mediante el Juicio de Amparo indirecto ante el Juez de Distrito, y al no existir recursos ordinarios en el procedimiento laboral.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

La Huelga es utilizada por la clase trabajadora como medio legal para protegerse del abuso de los patrones y la explotación de la clase obrera que muchas veces resulta en las relaciones de patrón – trabajador.

En ocasiones el sector trabajador ha abusado de este medio legal para dejar de laborar de forma justificada y obtener las peticiones que se le han hecho al patrón.

Existen dos casos en los que la Huelga puede ser ilícita, el primero cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia en contra de las personas o propiedades y segundo en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan al gobierno.

En este caso estamos hablando de ilicitud de la huelga que también está previsto en nuestra Carta Magna, pero no de *inexistencia* ya que para que una Huelga sea inexistente es necesario lo siguiente:

- Que se retiren una minoría cuando la suspensión se debe realizar por más de la mitad de los trabajadores del grupo;

- Que su objeto no sea uno de los que estén permitidos por la Ley o que no se han cumplido los requisitos del Procedimiento de Huelga.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no contiene los preceptos referentes a la inexistencia de la huelga, a pesar de que éstos sean tomados en cuenta con lo referente a la Ley Federal del Trabajo.

He aquí la razón de esta investigación, la Ley Federal del Trabajo permite la existencia de la declaratoria de inexistencia de huelga, pero



nuestra Carta Magna no la prevé por esto la considero como inconstitucional.

Es necesario conocer si la declaratoria de inexistencia de la huelga, es inconstitucional y atenta contra el individuo, o simplemente se debe proceder con ella, aun cuando su regulación no se encuentre en nuestra Constitución.

Por tal razón, en mi opinión debería regularse la declaratoria de inexistencia de huelga dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto con la finalidad de quitarle el carácter de inconstitucional, y de esta forma poderla aplicar o llevar a cabo sin la preocupación de creer que se está frente a una figura inconstitucional.

## BIBLIOGRAFÍA

## **BIBLIOGRAFÍA.**

### **ALONSO GARCÍA MANUEL.**

Curso del Derecho del Trabajo.  
Séptima Edición.  
Editorial Ariel.  
Madrid, España 1981. p.p. 124

### **APUD CABANELLAS GUILLERMO.**

Compendio de Derecho Laboral Tomo II.  
Editorial Bibliografía Omeba.  
Editores Libreros.  
Buenos Aires, Argentina 1968. p.p. 1200

### **APUD CABANELLAS GUILLERMO.**

Derecho de los Conflictos Laborales.  
Editorial Bibliografía Omeba.  
Buenos Aires, Argentina 1966. p.p. 618

### **BORRAJO DACRUZ EFRÉN.**

Derecho del Trabajo.  
Tercera Edición.  
Editorial Tecnos. S.A.  
Madrid, España 1960. p.p. 256

### **DE LA CUEVA MARIO**

Derecho Mexicano de Trabajo Tomo I.  
Cuarta Edición.  
Editorial Porrúa S.A.  
México 1954. p.p. 920

**DE LA CUEVA MARIO**

Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II.

Octava Edición.

Editorial Porrúa.

México 1967. p.p. 940

**DE LA CUEVA MARIO.**

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II.

Segunda Edición.

Editorial Porrúa.

México 1981. p.p. 682

**DEL BUEN LOZANO NÉSTOR.**

Derecho Procesal del Trabajo.

Cuarta Edición.

Editorial Porrúa.

México 1996. p.p. 657

**DE FERRARA FRANCISCO.**

Derecho del Trabajo Volumen I.

Editorial De Palma.

Buenos Aires, Argentina 1968. p.p. 500

**GARCÍA AVELLÁN JUAN.**

Derechos de Conflictos Colectivos de Trabajo.

Editorial Instituto de Estudios Politécnicos.

Madrid, España 1969. p.p. 430

**GUERRERO EUQUERIO.**

Manual del Derecho del Trabajo.

Décimo quinta Edición.

Editorial Porrúa.

México 1986. p.p. 615

**KROTOSCHIN ERNESTO.**

Instituciones de Derecho del Trabajo.

Segunda Edición.

Editorial De Palma.

Buenos Aires, Argentina 1968. p.p. 767

**LÓPEZ APARICIO ALFONSO.**

Derecho Colectivo del Trabajo.

Editorial Cárdenas.

México 1974. p.p. 387

**LOZANO MARTÍNEZ ROBERTO.**

Derecho Mercantil. Primera Parte.

Editorial Mc Graw Hill.

México 1998. p.p. 80

**PORRAS LÓPEZ ARMANDO.**

Derecho Procesal del Trabajo.

Editorial Porrúa.

México 1971. p.p. 403

## **LEGISLACIÓN.**

### **CAVAZOS FLORES BALTASAR.**

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática.

Vigésimo quinta Edición.

Editorial Trillas.

México 1991.

### **CLIMENT BELTRÁN JUAN B.**

Ley Federal del Trabajo Comentada.

Vigésima primera Edición.

Editorial Esfinge.

México 2001.

### **TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA URBINA BARRERA JORGE.**

Ley Federal del Trabajo.

Editorial Porrúa.

México 1990.

## **OTRAS FUENTES.**

### **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XIV.**

Editorial. Ancalo S.A.

Argentina 1986. p.p. 990

### **JURÍDICA.**

Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana.

Editorial Talleres de la Unión Gráfica S.A.

México 1969. p.p. 245