

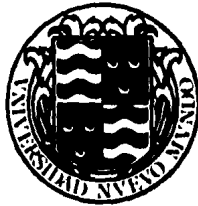
878509

4  
leg.

# UNIVERSIDAD NUEVO MUNDO

ESCUELA DE DERECHO

con estudios incorporados a la  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

" EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER LA  
INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA DE MAYORIA "

## T E S I S

Que para obtener el Titulo de  
LICENCIADO EN DERECHO

presenta

**GERARDO HORACIO ROEL TRIGOS**



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 está 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.

" EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER  
LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA  
DE MAYORIA ".

## I N D I C E

### CAPITULO I. EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.

1. ORIGENES DE LA HUELGA EN MEXICO.
2. LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.
3. DEFINICIONES DE LA HUELGA.
4. OBJETIVOS DE LA HUELGA.
5. LA LEGISLACION PROLETARIA DE LA  
REVOLUCION.

### CAPITULO II. LA CONSTITUCION DE 1917.

1. LA HUELGA, DERECHO CONSTITUCIONAL.
2. LA REVOLUCION EN EL ARTICULO 123 DE  
LA CONSTITUCION DE 1917.

3. EL PROYECTO DEL ARTICULO 123.
4. DICTAMEN DEL ARTICULO 123.
5. FINES DEL ARTICULO 123, LOS  
FACTORES DE LA PRODUCCION:  
EQUILIBRIO Y ARMONIZACION.

### CAPITULO III.

#### REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
2. REQUISITOS DE FONDO.
3. REQUISITOS DE FORMA.
4. REGLAMENTACION LEGAL DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO.

### CAPITULO IV.

#### REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA.

1. EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.
2. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.
3. HUELGA LICITA.
4. HUELGA EXISTENTE
5. PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION  
DE LAS HUELGAS.

CAPITULO V. TERMINACION DE LA HUELGA:

1. TERMINACION POR DECLARACION DE ILICITUD DE LA HUELGA.
2. TERMINACION POR DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.
3. POR LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO VI. EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA DE MAYORIA.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.
2. IMPOSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL, DE ACUERDO A LAS TRES FORMAS REFERIDAS PARA TERMINAR LA HUELGA.
3. SOLUCION AL PROBLEMA.
4. REDACCION PROPUESTA PARA REFORMAR EL ARTICULO 929 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

### INTRODUCCION

De acuerdo a la importancia que tiene la huelga en el Derecho del Trabajo, quise realizar mi tesis -- profesional sobre este tema.

Sobre la Huelga se podrian desarro-- llar muchos trabajos y estudios ya que existen incógnitas y di-- versidad de criterios al aplicar o interpretar la Ley.

Asimismo la Ley Federal del Trabajo, - de acuerdo a lo que sucede en la práctica, deberá por medio de nuestro Poder Legislativo aumentar Artículos, así como derogar algunos para que ésta sea cada día más explícita y obtener las respuestas y alternativas para los problemas que se presentan y siguen presentándose, que no cuentan con una solución.

En relación a lo antes expuesto, al -- leer el libro del Lic. Carlos Roel, "Estado de Derecho o Huelga", me llamó la atención lo que opinaba sobre la injusticia al apli-- car la Ley Federal del Trabajo, refiriéndose al que para declarar una huelga, bastaba "una simple mayoría", explicando que un sólo voto puede decidir la suerte de muchos trabajadores y pone el ejem-- plo de que en X empresa 501 huelguistas obligan a 499 no huelguis-- tas a dejar el trabajo y en consecuencia dejando a sus familias sin sustento contra toda su voluntad.

Esto lo he platicado varias veces con el Lic. Fernando Yllanes Ramos, a quién tengo en una gran estima, y me comenta que lo anteriormente expuesto es lógico ya que es un Derecho de las mayorías y en un momento dado son éstos los que deciden el paso a seguir.

Sin embargo me quedó hondamente marcado el término que utilizó el Lic. Carlos Roel al decir "una simple mayoría" y me puse a estudiar al respecto, y posteriormente comentándolo con el Lic. Guillermo Roel, me hizo ver que sería muy interesante como tema de tesis exponer el problema que existe en la práctica, cuando ésta "simple" mayoría o gran mayoría, según el caso particular de cada movimiento, se arrepienten y retractan con el transcurso del tiempo y del sufrimiento, quedando únicamente una minoría en apoyo a la huelga.

Sin embargo existe un término de 72 horas para promover la inexistencia de la huelga por alguna de las fracciones a que se refiere el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y encontramos que la única que es incierta por el factor tiempo, es la primera, que menciona que la suspensión del trabajo deberá realizarse por el número de trabajadores fijado por el Artículo 451, fracción II, el cual señala que la suspensión se reali-

zará por la "Mayoría de los trabajadores", por lo tanto pasado este término, se encuentran en estado de indefensión los trabajadores , - los patrones y los terceros interesados, ya que la huelga ha sido - declarada existente para todos los efectos legales.

Esta tesis tiene como finalidad - - principal, analizar este problema consistente en el cambio de opi- - nión de la mayoría de los trabajadores que originalmente apoyaron -- una huelga y con el transcurso del tiempo deciden reanudar labores - sin poderlo hacer dadas las limitaciones de la actual legislación y - pretendo en este trabajo encontrar una solución al conflicto planteado.



CAPITULO I.

EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.

- 1.- ORIGENES DE LA HUELGA.
- 2.- LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.
- 3.- DEFINICIONES DE LA HUELGA.
- 4.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.
- 5.- LA LEGISLACION PROLETARIA DE  
LA REVOLUCION.

## CAPITULO I

### EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.

#### 1.- ORIGENES DE LA HUELGA EN MEXICO.

El primer mensaje de derecho social del trabajo dirigido a los obreros, lo constituye el Documento, Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri, el 1º de Julio de 1906, por los señores Ricardo y Enrique Flores Magon, Arturo I. Villarreal, Juan Sarabia, Manuel Sarabia, Librado y Rosalfo Bustamante del cual por su importancia se reproduce lo esencial:

"Ocho horas de trabajo, salario mínimo, reglamentación de servicio doméstico, trabajo a des-  
tajo, prohibición empleo a niños menores de 14  
años, indemnización por accidentes, nulidad de  
adeudos del trabajador, descanso dominical y -  
minorfa de extranjeros". ( 1 )

" Llama la atención que entre los postulados del Parti-  
do Liberal Mexicano no aparezca el " Derecho de Huelga ",  
por el hecho de que la Dictadura Porfirista toleraba las

( 1 ) Cfr. Vázquez Carrillo J. Eduardo  
EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.  
B. Costa Amic. Editor.  
México, 1970.  
P. 67.

huelgas, y los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga, y podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto"...( 2 )

..."Al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad"...( 3 )

..."Los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado patológico; deviene el caos y su destrucción. La unión Sindical de los trabajadores los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social"...( 4 )

Para contener las ansias de liberación de las masas, el Porfiriato recurrió a la violencia, asesinatos y derramamiento de sangre proletaria.

## 2.- LAS HUELGAS DE CANANEA Y RIO BLANCO.

"En Cananea, Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de Enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, el Club Liberal de Cananea; éstas Organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora de Partido Liberal Mexicano que tenía su sede en San Luis Missouri". ( 5 )

(2) Trueba Urbina Alberto

NUEVO DERECHO DE TRABAJO

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1970 P. 4

(3) Ibid P. 4

(4) Ibid P. 4

(5) Ibid P. 5

..." En la noche del 31 de Mayo, en la mina "Overside", se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios de turno de los operarios y mineros negándose a cubrir los puestos que dejaban sus compañeros"... ( 6 )

..." Dicho movimiento se realizó a consecuencia de la reunión que tuvo la Unión Liberal "Humanidad", el 28 de Mayo de 1906, desarrollándose la huelga mencionada pacíficamente. En las primeras horas de la mañana del día 10. de Junio del mismo año, más de 2000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación acudiendo los líderes de los huelguistas a las diez de la mañana a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación, Licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar. Los representantes de los huelguistas, les presentaron un "memorándum" que contenía los siguientes puntos:

- 1.-Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2.-El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
  - I) La destitución del Mayordomo - Luis;
  - II) El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo;
  - III) .....Se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros...

( 6 ) Ibid. p. 5

- IV) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- V) Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.( 7 )

..." La manifestación de los obreros se dirigió a la maderera para invitar a los obreros de estos departamentos que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Medcalf pretendió impedir la salida de los obreros, y como no lo consiguió, con una manguera rocío de agua a los manifestantes, ayudado por su hermano William, empapando las banderas que llevaban los obreros"..( 8 )

..." Los huelguistas se acercaron amenazadoramente gritando: "que salga el gringo desgraciado" y la respuesta fué una detención y un obrero cayó al suelo, bañado en sangre. Entonces se inició la lucha: los obreros arrojaban piedras y los hermanos Medcalf contestaban con balas; se entabló una sangrienta pelea entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderera, quedando como resultado varias personas heridas y muertas, entre éstos los agresores"...( 9 )

(7) Trueba Urbina, Alberto.  
EVOLUCION DE LA HUELGA.  
Ediciones Botas.  
México, 1950  
P.P. 75 a 77

(8) Cfr. Trueba Urbina, Alberto.  
Op. Cit. P. 6

(9) Ibid. P. 6

... "Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia; pero cuando se acercaban al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas; seis personas muertas en el acto, entre ellas un niño de 11 años"... ( 10 )

... "Los obreros indignados, no podían repeler la agresión por encontrarse inermes. Contestaban a los disparos con maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual. Este fué el teatro del primer día de lucha en las calles ensangrentadas de Cananea"... ( 11 )

... "El Gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers" ... ( 12 )

La misma mañana del día 2 de Junio fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el Gobernador, pero fueron estorbados de nuevo por esbirros de la

(10) Ibid. P. 6

(11) Ibid. P. 7

(12) Ibid. P. 7

empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual; obreros desarmados y esbirros utilizando máusers de reciente fabricación. La refriega continuó hasta las diez de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

"El epilogo de esta lucha fué la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo, injusto de sus defensores. Pero ésta fué la primera chispa de la Revolución que habfa de alborear después para hacer justicia a las -- víctimas de la explotación capitalista". ( 13 )

El origen de la huelga de Rfo Blanco fué a mediados del año de 1906 en dónde se reunieron un grupo de obreros tejedores en el que se expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el Gobierno que era instrumento de ambos. Se optó por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

(13) HISTORIA GENERAL DE MEXICO.

Tomo 2

EL COLEGIO DE MEXICO.

3a. Edición.

México, 1976

P.P. 988 a 989.

### 3.- DEFINICIONES DE LA HUELGA.

La huelga es un fenómeno al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado.

El empleo de la acción directa del boicotaje, del sabotaje, etc., originó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de cauces jurídicos.

"Si bien la huelga, ha constituido un recurso gremial utilizado por los trabajadores desde hace tiempo, es evidente que en estos últimos años se ha intensificado su manifestación en cuanto a su frecuencia y extensión, no sólo dentro del mismo gremio, sino ante otros, ya por afinidad o por solidaridad, hecho expansivo que por sus derivaciones y consencuencias, gravita sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales." (14)

"En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas: Represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871 mencionaba las coaliciones y las huelgas ; no obstante la sanción, durante el Porfiriato tuvieron -

(14) Cfr. LA HUELGA  
Santa Fe, República Argentina,  
1951.



lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Rfo Blanco. Más tarde, al triunfo de la Revolución Mexicana, la huelga se consagró como derecho en el Artículo 123 de la Constitución de 1917".(15)

..!"La huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fué elevada a la más alta categoría jurídica de Derecho Constitucional".(16)

En tal virtud, el derecho de huelga en las fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 de la Constitución, el ejercicio de tal derecho por su naturaleza, eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el campo de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena -

(15) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.  
CONGRESO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.  
Citado por Trueba Urbina, Alberto  
OP.CIT.  
P.P.367 a 368

(16) Cfr. Trueba Urbina Alberto.  
Op. Cit. P. 367.

de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del Artículo 123 Constitucional "... ( 17 )

..." La huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, - específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista "... ( 18 )

#### 4.- OBJETIVO DE LA HUELGA.

La huelga se define por la nueva legislación laboral mexicana como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo - por una coalición de trabajadores, precisando sus objetivos en los términos del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se señala 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;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar-

(17) Ibid. P. 368

(18) Ibid. P. 368

- el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capitulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre 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 con tractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis". ( 19 )

Los objetos de huelga que se especifican en el Artículo 450 en las fracciones I a IV y VI, ya existían en la Ley de 1931 , por lo que a través de la vigencia de esta ley

( 19 ) LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Ramírez Fonseca, Francisco

6a. Edición.

Editorial Pac, S.A. DE C.V.

México, 1986.

P.P. 123 a 124

quedo definido por los tribunales del trabajo y por la jurisprudencia el sentido y alcance de tales objetivos, pero sin- que pudieran las Juntas arbitrar el fondo de los conflictos- de huelga, a menos que los trabajadores se sometieran al ar- bitraje de las mismas o a cualquier otra persona, juez, tri- bunal o particular.

5.- LA LEGISLACION PROLETARIA DE  
LA REVOLUCION.

.. "La revolución estalló el 20 de Noviembre -  
de 1910"...( 20 )

.. "Siendo electo como Presidente de la Repúbli-  
ca el Señor Francisco I. Madero, iniciándose una nueva política,  
económica y social, como primer paso social, se expidió a inicia  
tiva suya el Decreto del Congreso de la Unión de 13 de Diciembre de 1911 - -

(20) Cfr. Trueba Urbina, Alberto.  
OP. Cit. P. 12.

que crea la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización de Industria, para intervenir en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo"...( 21 )

... "Entre otras actividades, auspició la formulación del contrato y tarifas de la industria textil en 1912 y resolvió más de sesenta huelgas en favor de los obreros. Por otra parte, ya tenía en cartera el Presidente Madero los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, precursoras de las garantías sociales" ... ( 22 )

... "El 11 de Septiembre de 1914, en el Estado de Yucatán, Eleuterio Avila, Gobernador y Comandante Militar, creó una Sección de Inmigración y Trabajo para no sólo prevenir sino también solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo"... ( 23 )

La Revolución protegiendo al obrero se estableció profundamente en el suelo yucateco.

Aquel pueblo sufrido con la Revolución revivió en nuevas luchas de clases. fué reivindicado por un gran hombre: Salvador Alvarado, el cual fué quien expidió la Ley de Consejos -

(21) Ibid. p. 12

(22) Ibid. p. 12

(23) Ibid. p. 25

de Conciliación y Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo, de 14 de Mayo y 11 de Diciembre de 1915, respectivamente, creando por primera vez en el país tribunales del trabajo de típica estructura social, con amplias facultades procesales que rompieran la tradición civilista, humanizando de esa manera la justicia.

..." Los fallos tenían el carácter y fuerza de "Convenios Industriales." La Ley del Trabajo fué la primera en la República expedida con este título, y la que primero estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro de la semana "... ( 24 )

(24) Ibid. P. P. 25 a 26.

## CAPITULO II.

### LA CONSTITUCION DE 1917

- 1.- LA HUELGA, DERECHO CONSTITUCIONAL.
- 2.- LA REVOLUCION EN EL ARTICULO 123  
DE LA CONSTITUCION DE 1917
- 3.- EL PROYECTO DEL ARTICULO 123.
- 4.- DICTAMEN DEL ARTICULO 123.
- 5.- FINES DEL ARTICULO 123, LOS FACTORES  
DE LA PRODUCCION: EQUILIBRIO Y  
ARMONIZACION.

## CAPITULO II

### LA CONSTITUCION DE 1917.

#### 1.- LA HUELGA. DERECHO CONSTITUCIONAL.

El derecho de huelga se presenta como derecho de auto-defensa reivindicadora de los trabajadores, así, como derecho revolucionario y como garantía social.

..."El derecho de huelga se mantendrá vigente en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases, que en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la mecha de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vías de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces, como consecuencia de esta revolución, se transformaría el Estado y sus instituciones"...( 25 )

En otras palabras, cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social cobre vigor -



y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez entre los hombres, las huelgas serán innecesarias. Mientras tanto queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia económica.

Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga.

" En el porvenir, la huelga no sólo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social!" (26)

Los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora son estatutos jurídicos que integran el Artículo 123; derecho de participar en los beneficios y derechos de asociación profesional y huelga.

(26) Trueba Urbina, Alberto.

EVOLUCION DE LA HUELGA.

México, 1950.

P.330 y ss.

"La reivindicación de los derechos del proletariado, tiene por objeto la recuperación de lo que justa y realmente - corresponde a los trabajadores por la participación con su fuerza de trabajo en el fenómeno de la producción económica" (27)

"El derecho mexicano del trabajo, como disciplina social, escrito en el Artículo 123, consigna los siguientes derechos reivindicadores de la clase trabajadora:

1.- Derecho de participar en los beneficios o sea "utilidades".

2.- Derecho de asociación proletaria.

3.- Derecho de huelga: Esta en nuestra legislación fundamental y es un derecho social económico, no sólo se deriva del texto de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123, sino de la teoría en que se apoya este precepto. En el Congreso Constituyente, cuando el Diputado Macfas, con la nitidez que siempre debiera ser la virtud del legislador, hizo la declaración solemne de que la huelga se reconocía como derecho social

(27) Cfr. Trueba Urbina, Alberto.

Op. Cit. P. 239.

económico, quedó estereotipado el carácter reivindicador de la misma, pues el derecho social que se estructura en los capítulos nuevos de nuestra Constitución, es esencialmente reivindicador"... ( 28 )

... "La huelga en nuestro país, no solamente tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, sino obtener también la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora." (29)

## 2.-LA REVOLUCION EN EL ARTICULO 123

DE LA CONSTITUCION DE 1917.

"EL MENSAJE DEL PRIMER JEFE :

El C. Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo Federal, pronunció importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana, en la sesión inaugural del Congreso Constituyente-

(28) Ibid.  
P. 239 a 241.

(29) Ibid.

P.241

de Querétaro del 10. de Diciembre de 1916".(30)

..."Es cierto que en el proyecto no aparece ningún capítulo de reformas sociales, sino fundamentalmente de carácter político, pero esto obedeció al criterio tradicionalista de los abogados que redactaron, por encargo de Don Venustiano, las reformas a la Constitución Política de 1857, esto es, se siguió el mismo corte de ésta, con la circunstancia de que el Primer Jefe reiteró su credo revolucionario en el sentido de dejar a cargo de las leyes ordinarias todo lo relativo a reformas sociales, como puede verse en seguida:

....y con la facultad que en la reforma de la fracción XX del Artículo 72 se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y si tenga tiempo para el descanso y para atender al cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el

(30) Ibid.  
P.33

ogro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación.....

.....Con todas estas reformas, repito, es para fundamentar el gobierno de mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales, y que esto, unido a las garantías protectoras de la libertad individual serán un hecho efectivo y no meras promesas irrealizables y que la división entre las diversas ramas del poder público tendrá realización inmediata, fundará la democracia mexicana, o sea, el gobierno del pueblo de México por la cooperación espontánea, eficaz y consciente de todos los individuos que lo forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la ley y en el imperio de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda todos los intereses legítimos y que ampare a todas las aspiraciones nobles..(31)

(31) Ibid. P. 33 a 34

### 3.- EL PROYECTO DEL ARTICULO 123.

Tan importante fué la discusión que motivó el dictámen del Artículo 5o. que un grupo de diputados constituyentes se interesó por la formulación de un estatuto en favor de los trabajadores. Se constituyó "petit comité" bajo la presidencia - del Diputado Pastor Rouaix, que desempeñaba el cargo de Secretario de Fomento del Presidente Carranza.

" El núcleo fundador del Artículo 123 y 27 estaba integrado por el Ingeniero Pastor Rouaix, Lic. José N. Macías, el Lic. José Inocente Lugo, que no era diputado sino Director de la Oficina de Trabajo de la Secretaría de Fomento, y Rafael L. de los Ríos. Los diputados constituyentes iban a reformar las instituciones sociales del país con los Artículos 27 y 123 de la Constitución para conseguir con ello que los principios teóricos del cristianismo allí tuvieran su realización en la práctica y fueran bienaventurados los mansos para que poseyeran la tierra y elevados los humildes al desposeer a los poderosos de los privilegios inveterados que gozaban" .(32)

(32) Rouaix Pastor.

Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. 2a Edición. P.104  
México, 1959

..." Se le encomendó al Diputado Macías la redacción de la exposición de motivos que fundamentaría el proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo. En dos puntos sobresale el criterio del abogado guajuatense en el mencionado documento:

1) En lo relativo a que las bases debían de regir el trabajo económico, o sea, el de los obreros para la tutela de éstos.

2) En cuanto a la precisión de los fines de la legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, el proyecto se fundó principalmente en las teorías de las luchas de clases, plusvalía, valor trabajo, etc.". ( 33 )

"Artículo ... El Congreso de la Unión en las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

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

(33) Cfr. Trueba Urbina, Alberto.  
Op. Cit. P. 89.

Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas, cuando empleando medios pacíficos llevan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo para realizar la justa distribución de los beneficios.

Este proyecto fué presentado ante el Congreso el 13 de Enero de 1917 y al ser conocido por todos los diputados estableció el entusiasmo de éstos en manifestaciones elocuentes de júbilo, como que en él nacía el nuevo derecho social de los trabajadores mexicanos en preceptos laborales".(34)

#### 4.- DICTAMEN DEL ARTICULO 123.

"En cuanto a la tesis del proyecto en el sentido de que la legislación debfa versar sólo sobre el trabajo económico,-

(34) Ibid. P. P. 89, 92 a 94.



fué modificada substancialmente por el dictamen de la Comisión de la Constitución, redactado por el General Francisco J. Mújica, para proteger toda actividad laboral, comprendiendo no sólo el trabajo económico, sino el trabajo en general, pero sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, punto de partida para la socialización del capital" ..( 35 )

" Un extracto del dictamen de la Comisión dice:

"Ciudadanos: creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "capital y - trabajo" que aparecen en la Fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades" ..( 36 )

..." El dictamen del Artículo 123 de la Constitución de 1917, que rompió los moldes de las Constituciones políticas del pasado y que creó un estatuto protector de todos los trabajadores - y a la vez reivindicador de los derechos del proletariado, fué presentado, discutido y aprobado en la sesión del 23 de Enero de 1917 " ..( 37 )

..." En efecto, la modificación del proyecto contenida en el dictamen respecto a que la legislación no debe limitarse

(35) Ibid. P. 96

(36) Ibid. P. 98

(37) Ibid. P. 103.

al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domesticos, fué aprobada en los términos del dictamen, así como los derechos de participar en las utilidades, de asociación - profesional y de huelga, para reivindicar los derechos del - proletariado y asegurar el porvenir de nuestra Patria, Nació un nuevo derecho social del trabajo proteccionista y reinvidicador del proletariado que no fué concesión, menos dádiva, del capitalismo, sino promesas revolucionarias cumplidas de alcances hasta hoy comprendidos. Una vez más lo decimos: un nuevo derecho exclusivo para los trabajadores, distinto del que existía en otras latitudes en códigos civiles o del trabajo en cuanto a su naturaleza y función revolucionaria"...(38)

..."El Artículo 123 de la Constitución es eminentemente revolucionario y constituye la Primera Carta - Constitucional del Trabajo en el Mundo, siendo un derecho inmanente en la propia Constitución hasta su realización integral - que será cuando se socialicen los bienes de la producción económica, de la misma manera que se ha ejecutado el derecho a la revolución agraria consagrada en el Artículo 27 al entregarse las tierras a los campesinos"...(39)

(38) Ibid. P.P. 103 y 104.

(39) Ibid. P. 109.

5.- FINES DEL ARTICULO 123:

LOS FACTORES DE LA PRODUCCION :  
EQUILIBRIO Y ARMONIZACION.

"El Derecho del Trabajo es Derecho de Lucha de Clases:

Como tal, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores, obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, domésticos, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, ingenieros, peloteros, artistas, etc. Sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros"..( 40 )

..."El derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos, para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas y para la reivindicación -

(40) Ibid. P. 117.

ción de sus derechos"..(41)

"El concepto de clase obrera a la luz de la Teoría integral comprende no sólo a los obreros industriales, así como a los demás sujetos que se especifican en el preámbulo del Artículo 123, sino a todos los prestadores de servicios en cualquier labor, abogados, médicos, ingenieros, técnicos, artistas, toreros, beisbolistas, cuyas relaciones están amparadas por el mencionado precepto constitucional"..( 42 )

En general todas las disposiciones sociales del Artículo 123 son proteccionistas de los trabajadores y de la clase obrera.

La aplicación de las mismas tiene por objeto - el mejoramiento de sus condiciones económicas y por consiguiente alcanzar cierto bienestar social, en función niveladora.

(41) Ibid. P. 117.

(42) Ibid. P. 117.

.. "El Artículo 123 nació como norma protectora tanto del trabajo económico, como del trabajo en general, aplicable, por supuesto, en función a toda persona humana que presta a otra un servicio personal cualquiera que sea éste". (43)

"Dos son los fines del Artículo 123: uno, la protección y tutela jurídica y económica de los trabajadores industriales o de los prestadores de servicio en general, ya sean obreros, jornaleros, domésticos, etc., a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción; y otro, la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora por medio de la evolución o de la revolución proletaria". ( 44 )

La primera finalidad del Artículo 123 se expresa en su mensaje y en sus propios textos: proteger a los -

(43) Ibid, P. 118

(44) Ibid, P. 120.

trabajadores en general y al trabajo como factor de la producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores, así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole, especialmente considerando como jefe de familia, a efecto de hacer efectiva su dignidad de persona humana y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga, incluyendo el de participar en las utilidades, para la defensa de sus intereses comunes y para conseguir por sí mismos el equilibrio en la producción económica." (45)

.. "Tal es la función revolucionaria del derecho mexicano del trabajo, en cuanto protege a los débiles elevándolos a cierto nivel que los iguale con los fuertes, pero también tiene un fin mediato: la socialización del Capital, mediante el ejercicio legítimo del derecho a la revolución proletaria que

(45) Trueba Urbina, Alberto

Tratado de Legislación Social  
Librería Herrero Editorial.  
México, 1954.

el mismo consigna, para suprimir el régimen de explotación - -  
del hombre por el hombre"...( 46 )

"Ahora si se comprenderá en toda su magniu  
tud y grandiosidad el Artículo 123 de la Constitución Político-  
Social de México, promulgada en Querétaro el 5 de Febrero de -  
1917"...( 47 )

(46) Ibid P. 122

(47) Ibid P. 122.

### CAPITULO III,

#### REGLAMENTO DEL DERECHO DE HUELGA.

- 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.- REQUISITOS DE FONDO.
- 3.- REQUISITOS DE FORMA.
- 4.- REGLAMENTACION LEGAL DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO.



### CAPITULO III.

#### REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.

##### 1.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

..." La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal durante el Gobierno Constitucional realizó una huelga, en la cual exigió el pago de salario en oro nacional o su equivalente - en papel moneda de circulación legal, esto sucedió en mayo de 1916 y -- fué solucionada con la intervención de las autoridades militares. Otras de las huelgas que acontecieron durante dicha época fué la de tranvías de Guadalajara, Jal., la de Mineros de El Oro, Méx., la de la Cámara del Trabajo de Veracruz, Ver., motivaron una ofensiva sumamente violenta de Don Venustiano contra sus aliados. Pero la huelga que más propició la violencia del Primer Jefe estalló el 31 de Julio de 1916 ya -- que los salarios de los obreros no se cubrían en oro y privó a la Ciudad de Luz, fuerza eléctrica, tráfico, etc"...( 48 )

..." El Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías prestaron eminentes servicios al movimiento obrero, con su valiente actitud - en esta nueva huelga"...( 49 )

(48) Roel Paniagua Guillermo.

Tesis Profesional.

EL ARBITRAJE DEL CONFLICTO EN CASO DE HUELGA Y SU PROCEDIMIENTO.

México, 1966.

P. 102.

(49) Ibid P. 102.

... "El movimiento obrero en el triunfo de causa - siempre dió apoyo a la Revolución Constitucionalista y ésta reprime la huelga en forma tan odiosa como ocurrió en las postrimerías del Gobierno de Profrío Díaz, toda vez que fueron encarcelados los líderes de los trabajadores"... ( 50 )

La primera Ley Revolucionaria que consigna el derecho de huelga es la expedida el 11 de Diciembre de 1915, siendo la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en el período preconstitucional por el General Salvador Alvarado, que era Gobernador y Comandante Militar del Estado de referencia.

Con esta Ley existe temor por el riesgo en que se encuentran las fuentes de trabajo y producción ya que los trabajadores pueden pelear sus aumentos salariales o bien sus condiciones de trabajo.

Como manifiesta el Licenciado Guillermo Roel, la Ley antes citada contemplaba lo siguiente:

( 50 ) Ibid P. 102.

... "El ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han sido necesarias para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho"...( 51 )

... "La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, ya que a pesar de que restringe el ejercicio del derecho de huelga, considerando éste como la suprema fuerza que debe usarse en último extremo, sin embargo, es la primera Ley en el País que consagra el derecho de huelga"...( 52 )

... "Las disposiciones de la Ley de referencia sobre el derecho de huelga, fueron las que precedieron a la formulación del Artículo 123 de la Constitución Política de 1917"...( 53 )

(51) Ibid P. 103

(52) Ibid P. 103

(53) Ibid P. 103.

"El Congreso Constituyente que fué convocado el 19 de Septiembre de 1916, por Don Venustiano Carranza, siendo el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, inició sus labores en la Ciudad de Querétaro a las 10:30 horas del día 21 de Noviembre - del mismo año, realizando los ideales del movimiento libertario de 1910, así como las promesas sociales de la Revolución de 1913"..(54)

Los Constituyentes de Querétaro al iniciarse la discusión el día 26 de Diciembre de 1916 sobre el Artículo 5o., ratificaron la libertad de trabajo revelando el contenido social - de la Revolución.

Los Constituyentes aspiraban a establecer - garantías para una clase social que es la trabajadora, incluyeron - reformas para satisfacer las necesidades obreras y las garantías - sociales.

..."El proyecto del Artículo 5o. establece como garantías la de jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, etc., así como igual salario para igual trabajo, indemnización por accidentes profesionales, etc., fué el origen del actual Artículo 123 de la Constitución Política"..( 55 )

(54) Ibid P. 103

(55) Ibid P. 104.

... "La Comisión expresó en su dictamen en torno a la huelga lo siguiente:

... "Creemos que queda precisado el derecho de huelga, fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo" que aparecen en la Fracción XVIII. Nos parece conveniente también, especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.". (56)

... "El título de creadores del Derecho Constitucional de huelga, así como el Derecho de Asociación Profesional le corresponde a los Constituyentes de Querétaro, ya que son los realizadores de la primera Ley del mundo, siendo esta Constitución la que consagra garantías sociales!". ( 57 )

... "Es evidente el profundo alcance que obtuvieron los Constituyentes antes mencionados con su propósito legislativo, ya que

(56) Ibid. P. 104

(57) Ibid. P. 104.

le abrieron las puertas al Derecho Constitucional, creando el primer tipo de Constitución con "garantías sociales" independientemente de que su objeto era crear bases constitucionales para favorecer a la clase obrera, por lo que es suficiente para que a esto se le otorgue un especial homenaje por su obra"..( 58 )

.."Existe la obligación de ser superada al revisarse o reformarse nuestra Constitución independientemente que se encuentre justificada la tarea de los Constituyentes de 1916-1917 que fueron los que establecieron a nivel mundial el patrón de las nuevas Constituciones incluyendo los derechos sociales"..( 59 )

"La Constitución de 1917. El derecho constitucional de huelga se concibe de las fórmulas que siguen y que constan en el Artículo 123:

..."XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los

(58) Ibid P. 104

(59) Ibid P. 104.

huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno"...(60)

..."Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros"...(61)

..."Reglamentación de la Huelga: Los Códigos Locales del Trabajo.- Las Legislaturas de los Estados, en cumplimiento del Artículo 123 de la Constitución política de 1917, expidieron leyes reglamentarias de este precepto fundamental, para regular las relaciones obrero-patronales en sus respectivas entidades federativas; esta función legislativa era indispensable, por cuanto que al nacer el Derecho del Trabajo, contrariando muchos principios del Derecho Civil, los conflictos entre los factores de la producción tenían que encuadrarse dentro de nuevos causes jurídicos. Dichas leyes lograron disciplinar la agitación social para mantener el equilibrio entre capital y trabajo, sobre la base ideológica de los movimientos revolucionarios de 1910 y 1913"...(62)

Lógicamente y por falta de experiencia legislativa, existieron muchas lagunas y omisiones que poco a poco el Derecho-

(60) Ibid P. 104 y 105.

(61) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

Editorial Porrúa, S.A.  
Quincuagésima 5a. Edición.  
P. P. 93 - 94  
México, 1974.

(62) Cfr. Roel Paniagua Guillermo.  
O.P. Cit.  
P. 105.

Consuetudinario del Trabajo fué rellorando, en relación a las necesidades sociales y los códigos locales del trabajo se expidieron por impulso de exigencia del momento histórico.

Pero hay que reconocer que estos códigos tenían aspectos muy interesantes y a la vez abrió las puertas para el desenvolvimiento progresivo del derecho de coalición profesional así como de las demás materias básicas del Artículo 123.

Toda vez que de acuerdo a los puntos de vista -- que presentan las leyes de los Estados, y que por lo tanto no existía -- uniformidad de criterio legislativo, se tuvo que crear y expedir una legislación uniforme para todo el país en materia de derecho del Trabajo.

..." Es de gran interés el mencionar que al Congreso de la Unión, el 31 de Agosto de 1929, por Reforma Constitucional, - se le otorgó la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo y expidió, por lo tanto, la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución"...(63)

(63) Ibid. P. 105.



"Encontramos en los códigos locales, así como en el proyecto de Código Federal del Trabajo de Don Emilio Portes Gil, Presidente de la República, los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a huelgas y paros, el cual fué combatido por trabajadores y patrones, provocando crfticas al discutirse en el Congreso de la Unión y por tal motivo fué retirado; aclarando que este proyecto reprodujo el texto constitucional sobre la huelga, así mismo, y posteriormente la Secretarfa de Industria, Comercia y Trabajo, en el año de 1931, presentó un nuevo proyecto del cual se le envfo al Congreso de la Unión por Don Pascual Ortiz Rubio, Presidente de la República en esa época, al que se le hicieron algunas modificaciones y por lo -- tanto se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de Agosto de 1931, bajo la denominación de "Ley Federal del Trabajo"...( 64 )

..."Estos son los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a huelgas y paros, haciendo notar que las refor-- mas que sufrió la misma no restringieron el derecho de huelga.

Es interesante hacer notar como reformas a la Ley Federal del Trabajo la hecha por el Gobierno precedido por el General Lázaro - Cárdenas, que declaró en 1937 que las huelgas no pueden ser arbitradas, cuando los -- trabajadores no se someten al arbitraje, -- expresando textualmente que :..... "la repetición de las huelgas revela de un

(64) Ibid P. 105 y 106.

modo claro, con estado de desequilibrio en las relaciones entre empresarios y trabajadores; desequilibrio que es necesario corregir para beneficio general de la economía y en particular de quienes intervienen en él." Es por esa causa que el Estado se ha limitado y ha de limitarse en lo sucesivo apeándose a los mandamientos de la Ley a declarar la existencia o inexistencia legal de las huelgas, dejando luego en libertad a las partes para llegar a la mejor resolución de sus conflictos.

La discusión acerca del derecho de huelga, continúa abierta y no terminará en tanto subsista la injusticia social, pero si contemplamos la cuestión social en el año de 1917 en Europa y en América, nos parece indudable que el derecho mexicano - dió un paso importantísimo. La solución (elevación de la huelga a un derecho colectivo de las mayorías obreras), fué netamente mexicana: el movimiento obrero de México era extraordinariamente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa o en Estados Unidos (la huelga como un hecho apoyado en la solidaridad obrera) nunca hubiera tenido éxito. México tuvo que reconocer y garantizar el derecho de huelga para equilibrar la fuerza del empresario con las mayorías obreras. Y es interesante recordar que la segunda post-guerra mundial, no solamente no ha traído la supresión de la huelga - sino, al contrario, ha consagrado, en las constituciones de Francia y de Italia, la tesis de nuestra Constitución de 1917"...(65)

(65) Ibid.

P.P.106-107

## 2.- REQUISITOS DE FONDO.

Al reglamentar la Ley Federal del Trabajo al Artículo 123 Constitucional, consideró y determinó como objeto legal de huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción así el mencionado ordenamiento legal en su Artículo 450 expresa los objetos que deberá tener ésta.

"Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

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

VII.-Exigir la revisión de los salarios -- contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis. ( 66 )

Tal y como lo manifiesta el Lic. Alfredo Roel, "... la huelga fué considerada por el contituyente como lícita, siempre y cuando, tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, manifestando así mismo que el legislador secundario fué el que expresó el objeto legal de las huelgas, como se aprecia en el Artículo anteriormente transcrito, aclarando que la huelga se determinó por el legislador como un derecho de las mayorías"...( 67 )

... "Es por eso que en consecuencia tendrán la obligación los trabajadores de fundar sus movimientos huelguísticos, en cualquiera de los objetos antes mencionados y por la mayoría de ellos lo que constituye, los requisitos de fondo exigidos por la Ley"...( 68 )

(66) L.F.T.  
O. C.T.  
Artículo 450.

(67) Roel Ruz, Alfredo.  
Tesis Profesional  
LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.  
México, 1957  
P. 61

(68) Ibid P. 61.

### 3.- REQUISITOS DE FORMA.

... "Ahora nos vamos a referir a los llamados requisitos de forma, también considerados por la Ley. Como requisito de forma, exige la Ley que los trabajadores emplazantes dirijan al patrón un escrito en el que formulen sus peticiones y que dentro del mismo, le anuncien el propósito de ir a la huelga, expresando concretamente el objeto de ésta y citando alguna o algunas de las fracciones anteriormente mencionadas del Artículo 450 en que estuviere comprendida. Igualmente, deberán dar aviso para la suspensión de las labores, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contara desde el día y hora en que el patrón quede notificado, constituyéndose éste, por dicho motivo y por el término del aviso, en depositario o interventor del centro de trabajo, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos!".(69)

... "Deberá presentarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañado de una copia, un escrito que formulen los traba-

(69) Ibid

P. 61-62.

Jadores con sus peticiones, dicha copia el Presidente de la Junta la hará llegar al patrón y éste deberá dar contestación a las peticiones de los trabajadores por escrito, dentro de las siguientes 48 horas. Al realizar esto, la Junta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación o intentar ésta, entre las partes, siendo éstos finalmente, los requisitos de forma exigidos por la Ley". ( 70 )

.." Por último, los requisitos que exige la Ley a los trabajadores, para que éstos ejerciten el derecho de huelga, son los derivados del contrato colectivo de trabajo, los cuales pueden ser de fondo o de forma, más éstos, cualquiera que sea su naturaleza, es deber de las partes observarlos, pues la voluntad de éstas, vaciadas en el contrato, son ley, siempre y cuando no constituyan renuncia a los derechos de los trabajadores, y particularmente, al de ejercitar el de la huelga, pues tales cláusulas son nulas de pleno derecho." (71)

Se concluye el presente inciso aclarando que para que pueda existir huelga y los trabajadores puedan ejercitarla, necesitan cumplir con los requisitos determinados por la Ley, de fondo, de forma, así como los contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo.

(70) Ibid.  
P.61.

(71) Ibid.  
P.62

#### 4.- REGLAMENTACION LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Como lo manifiesta la Licenciada Gabriela Roel, el contrato colectivo de trabajo es un elemento de equilibrio entre los intereses del trabajo y del capital, siendo obligatorio para la empresa el cumplimiento del mismo, así como para el Sindicato contratante o titular y para sus trabajadores agremiados, toda vez que el contrato de referencia es el que constituye la Ley dentro de la misma empresa, y para el caso en que cualquiera de las partes llegue a violarla, se enfrentará a un serio conflicto.

Es de gran importancia que la persona que vaya a llevar a cabo una negociación colectiva, conozca las diversas disposiciones contenidas en el Artículo 123, Apartado A de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, ya que es en éstos Artículos dónde se establecen las condiciones de trabajo que son elementales para su buen desarrollo.

... "Es importante asimismo, establecer claramente los alcances y límites de la Ley Federal del Trabajo, en su carácter de Ley reglamentaria del Artículo 123 constitucional, ya que cualquier convenio que se realice o se pretenda realizar en alguna negociación de Contrato Colectivo de Trabajo, si no se encuentra apegado a dicha -

Ley, carecerá de valor y automáticamente será nulo, ya que podría llegar a implicar o ser una renuncia de derechos de los trabajadores". ( 72 )

Para poder realizar una negociación colectiva, es de suma importancia el conocer los títulos séptimo y octavo de la Ley Federal del trabajo, ya que éstos tratan sobre las negociaciones colectivas de trabajo así como de las huelgas respectivamente, por lo tanto, para lograr una buena negociación, además de tener los conocimientos sobre la Ley Federal del Trabajo, hay que tener espíritu para conciliar los intereses de las partes, ya que como lo manifestamos anteriormente, los contratos colectivos así como su negociación, siempre deben estar apegados a la Ley.

(72) Roel Trigos Gabriela.

Tesis Profesional.

LA EMPRESA Y LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO  
DE TRABAJO.

México, 1983.

P. P. 17 - 19.



## CAPITULO IV.

### REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA.

- 1.- EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.
- 2.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA.
- 3.- HUELGA LICITA.
- 4.- HUELGA EXISTENTE.
- 5.- PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION  
DE LAS HUELGAS.

## CAPITULO IV.

### REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA.

#### 1.- EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Hemos visto que por la necesidad que existe de aumentar los salarios a los trabajadores y mejorar sus condiciones en los Contratos Colectivos se originó el derecho de huelga y se puede ejercitar en las empresas e industrias este movimiento. Se originó la solicitud de aumento al salario para poder recuperar el valor adquisitivo en el ingreso de los trabajadores en una forma pacífica y además sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades.

Al movimiento obrero se le ha venido frenando -- realizando especialmente conciliaciones para poder llegar a acuerdos colectivos entre trabajadores y empresarios y de esa forma que los primeros tengan mejores posibilidades de vida, así como devengar un salario justo y en general conseguir prestaciones que los beneficien.

En nuestra Constitución de 1917 se reconoció el paro como una medida de carácter técnico para poder mantener los precios dentro de un límite costeable, si está debidamente aprobado por la

Junta de Conciliación y Arbitraje no se causa perjuicio a los trabajadores, es una medida para ir beneficiando poco a poco a la -- clase obrera, por lo tanto es de suma importancia la fracción antes mencionada y que a su vez dice:

"Fracción XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".( 73 )

..."Asimismo es de gran importancia lo que encontramos en la fracción XVII de nuestra Constitución al estipular que se reconocerán las huelgas y los paros por las leyes siendo esto un derecho tanto de los trabajadores como de los empresarios"...( 74 )

## 2.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Como podemos ver en el Diccionario de Derecho del Maestro Rafael de Pina, la huelga es:

"La suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores - que siendo permanentes, son sindicatos los que llevan a cabo dicho movimiento, suspen

(73) CONSTITUCION POLITICA.

OP. CIT.

P. 94

(74) Ibid, P. 93.

diendo las labores en X fuente de trabajo pudiendo suspender asimismo labores en sus establecimientos si existen"  
( 75 )

Tal y como se encuentra regulado en la Ley -  
Laboral la huelga no podrá ser declarada legalmente existente en -  
los términos siguientes:

"Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persi que los objetivos señalados en el Artículo 450. ( 76 )

Son bastante claros los objetivos que se pueden conseguir con un movimiento de huelga, ya que ésta es una causa legal para suspender las labores y como la Ley Federal del Trabajo - - lo contempla, tanto la Junta de Conciliación y Arbitraje como las autoridades señaladas, tienen la obligación de hacer respetar el movimiento

(75) Cfr. De Pina, Rafael.  
DICCIONARIO DE DERECHO.  
Décima Edición. P. 289  
Editorial Porrúa, S.A.  
México 1981

(76) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.  
OP. CIT. P. 122.

de referencia y asimismo auxiliar y dar las garantías necesarias a los trabajadores.

Como podemos ver en la Ley Laboral, para que se puedan suspender los trabajos deben satisfacerse los siguientes requisitos mencionados en el Artículo 451, que dice:

- 1.-Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el Artículo anterior.
- 2.-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 inexistente de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- 3.-Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo siguiente." (77)

Para la iniciación del procedimiento de huelga,

(77) Ibid.

P.124

el emplazante deberá seguir los requisitos previos que señala el Artículo 920 de la Ley Laboral, y esto será mediante la presentación de un pliego de peticiones, en el cual se solicitarán las prestaciones, aumentos, etc.

... "Deberá reunir los requisitos siguientes:

- 1.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga;
- 2.- Se presentarán por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.- Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima, o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

3.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el -- trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios -- públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado"... ( 78 )

Tal y como la menciona la Ley de la Materia se le -- notificará al patrón, dándole una copia del escrito de emplazamiento, -- y quedando el patrón en calidad de depositario de la empresa afectada -- por la huelga y con las responsabilidades inherentes al cargo.

Posteriormente y una vez notificado al pa-- trón, al mismo se le conceden 48 horas para que conteste por escrito el emplazamiento antes mencionado ante la Junta de -- Conciliación y Arbitraje.

(78) Ibid  
P. 272.

Es importante tener en cuenta lo establecido en el Artículo 928 de la multicitada Ley, y que se observen las normas que el mismo establece sobre los procedimientos a que hemos hecho referencia anteriormente y que son los siguientes:

- ... "I.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el Artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:
  - a) Falta de personalidad.
  - b) Incompetencia.
  - c) Los casos de los Artículos 469, 923 y 935
  - d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.
- II.- No serán aplicables las reglas generales, respecto de términos para hacer notificaciones y surtirán sus efectos desde el día y hora en que quedan hechas;
- III.- Todos los días y horas serán hábiles La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.
- IV.- No serán denunciabiles en los términos del Artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las 24 horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución, y;
- V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaración correspondiente.



Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia" (79)

Una vez que se hayan realizado los procedimientos antes mencionados, la Junta de Conciliación y Arbitraje y con fundamento en el Artículo 927 de la Ley Laboral, citará a las partes a una audiencia de conciliación en la cual procurará averirlos ajustándose a las normas siguientes:

- ..."I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de Conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores;
- III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de Conciliación; y

(79) Ibid.

P.P.276-277

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el Artículo 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la ausencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella"  
( 80 )

### 3.- HUELGA LICITA.

Hemos visto que como una fórmula tradicional que ha venido manejando el derecho, lo "ilícito viene siendo lo contrario a las normas jurídicas".

El Lic. Mario de la Cueva expone, que: ..."El Artículo 123 de nuestra Constitución habla y se refiere en tres ocasiones a la licitud e ilicitud, y menciona el propósito de la huelga en dos de éstas, y en la tercera se refiere al paro empresarial; en la fracción - XVIII, se determina en su primer párrafo que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y posteriormente se encuentra la redacción realizada en una forma negativa ya que señala " que las huelgas serán consideradas como ilícitas, cuando los huelguistas en su mayoría ejercen actos violentos en contra de personas o establecimientos o en general propiedades, y así mismo en caso de guerra cuando los trabajado

(80) Ibid. P. 276.

res pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno"...(81)

... "Por otra parte encontramos en la fracción XIX que los paros serán lícitos cuando el exceso de producción haga suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable"...(82)

... "El maestro de la Cueva encuentra una clasificación al plantear el problema de licitud o ilicitud del objeto, que comprende tanto a la huelga como al paro y de acuerdo a lo estudiado dicho movimiento huelguista debe proponerse como objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción"...(83)

... "En segundo término encontramos como una obligación correcta;

1.- Que la ilicitud de la huelga es consecuencia de que la mayoría de los huelguistas ejercen actos violentos encontrando una -- ilicitud más cercana al derecho penal que al derecho civil; y

2.- En segundo lugar encontramos que es una -- defensa de la independencia de la nación, toda vez que se --

(81) De la Cueva, Mario  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
Tomo 2 3ª Edición actualizada.  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1984 P. 604.

(82) Ibid. P. 604.

(83) Ibid. P. 604.

decreta la ilicitud de la huelga en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno"...(84)

..."Encontramos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que ésta se refería al tema que tratamos y por ejemplo, en el Artículo 270 consignaba el derecho de los trabajadores, de los patronos o de las terceras personas, de pedir, aportando -- respectivas pruebas que la Junta de Conciliación y Arbitraje declarara la ilicitud de un movimiento huelguista"...(85)

..."Por otra parte el Artículo 268 establecía, -- que si la Junta decretaba la ilicitud de la huelga, por lo tanto puede asimismo dar por terminados los contratos de trabajo, dándole -- automáticamente la facultad al empresario de contratar nuevos trabajadores"...(86)

..."Asimismo el Artículo 272, establecía que tanto

(84) Ibid, p. 605.

(85) Ibid, p. 605.

(86) Ibid, p. 605.

la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como las autoridades correspondientes, debían proteger a los trabajadores huelguistas hasta en tanto no se declarase la ilicitud del movimiento"...( 87 )

..." El artículo 268 que se refería a una posible declaratoria de ilicitud de la huelga por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de la misma manera, tampoco aparece en la Ley nueva el Artículo 270, que otorgaba a los trabajadores, patronos y terceras personas, la facultad de solicitar de las Juntas la declaratoria; del viejo Artículo 272 se retiró la mención de que la protección al derecho de huelga se haría efectiva en tanto no se declarase su ilicitud"...( 88 )

..." La supresión de las normas de 1931 producen importantes efectos, más aún, están muy cerca de la nulificación del principio de ilicitud: el Artículo 270 se interpretaba en el sentido de que era suficiente la solicitud y la aportación de pruebas para que la Junta de Conciliación y Arbitraje resolviera, en una especie de incidente de breve tramitación, la ilicitud de la huelga; al desaparecer la norma, y por respeto al Artículo 14 de la Carta Magna, deberá seguirse el procedimiento ordinario para conflictos jurídicos"...( 89 )

(87) Ibid. P. 606

(88) Ibid. P. 606

(89) Ibid. P. 606.

Una vez analizadas las consideraciones anteriores, se deberá estar únicamente a la que precisa como caso de ilicitud el Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo que a la vez dice:

"La huelga es ilícita:

- 1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- 2.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno". ( 100 )

#### 4.- HUELGA EXISTENTE.

Es aquella en la cual los trabajadores han cumplido con los requisitos formales que exige la Ley Laboral que consisten en la solicitud hecha al patrón y que se realiza por conducto de la autoridad correspondiente y la cual la encontramos fundada en cualquiera de las -- fracciones que nos señala el Artículo 450 de la Ley de referencia.

(100) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OP. CIT.

P.P. 122 Y 123.

... "Es de gran importancia hacer mención que si no se solicita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, como la ley lo especifica claramente, - la huelga será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, esto con fundamento en el Artículo 929 de la Ley - Federal del Trabajo" .. ( 101 )

... " Para poder juzgar sobre si una huelga es exis -  
tente o inexistente, no sólo debemos examinar si las demandas de los -  
obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos u objetivos que  
nos señala la Ley de la Materia y que enteramente estudiamos, ya que -  
podiera ser que la demanda de los trabajadores persiguiera alguno de -  
los fines enunciados por la Ley, y sin embargo no pudiera ser atendido  
en justicia, por lo tanto aunque la huelga fuera lícita podría no ser -  
existente por la razón de que fuera imposible a acceder a la solicitud  
de los obreros, Por lo tanto es de gran importancia la distinción -  
entre la licitud y la existencia de una huelga y es preciso tenerlo -  
en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Ar-  
bitraje" .. ( 102 )

(101) Trueba Urbina, Alberto.  
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.  
Editorial Porrúa, S.A. P.372  
1a.ED. Méx.1970.

(102) De la Cueva, Mario.  
P.CIT. P.607

..." De la doctrina de aquellos años se desprende una distinción dual entre, de un lado, los conceptos huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, y del otro, huelga justificada o injustificada. Los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores. Por lo tanto, la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto: así, a ejemplo, si la Junta, decide que existió el incumplimiento del Contrato Colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonable y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá declarar que los motivos, esto, es, las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrono y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados; estaremos en presencia de una huelga justificada"( 103 )

Encontramos el fundamento de los antes mencionado - en el Artículo 937 de la Ley de la Materia que a la vez dice:

..." Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a --

(103) Ibid,  
P. 609.



la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.- En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del Artículo 450, fracción VI de esta Ley"...( 104 )

#### 5.- PROCEDIMIENTO DE CALIFICACION DE LAS HUELGAS.

..." Tal y como lo señala el Lic. Alberto Trueba Urbina, el libre ejercicio del derecho de huelga, éste como derecho económico social, supone que como obligación de los trabajadores, deben dirigir un escrito al patrón al cual le solicitarán todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción, teniéndole que dar aviso correspondiente de diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos para que la empresa -

(104) LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
OP. CIT.  
P. 273.

tenga conocimiento de en que fecha estallará la huelga, dándole intervención a la Junta de Conciliación y Arbitraje con carácter administrativo para que ésta compruebe que se han cumplido los requisitos antes mencionados previos para que estalle la huelga"... ( 105 )

Hemos visto que ha quedado anteriormente manifestado cuales son los requisitos que debe incluir el escrito de emplazamiento a huelga en términos del Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, pero así mismo debemos de tener bien estudiado los demás requisitos previos para la declaración de la huelga la cual tiene de limitarse al mero acto de la suspensión de las labores por el tiempo que éste dure, sean dichas bases a seguir lo siguiente:

" Artículo 921.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento-

(105) Trueba Urbina, Alberto.  
OP. CIT.  
P. 373.

dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo." (106)

"Artículo 922.

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje". (107)

(106) LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

OP. CIT.

P. 273

(107) Ibid. P. 273.

## CAPITULO V.

### TERMINACION DE LA HUELGA.

- 1.- TERMINACION POR DECLARACION DE ILICITUD  
DE LA HUELGA.
- 2.- TERMINACION POR DECLARACION DE INEXISTENCIA  
DE LA HUELGA.
- 3.- POR LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 469  
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## CAPITULO V

### TERMINACION DE LA HUELGA.

#### ¿COMO TERMINA LA HUELGA ?

Anteriormente analizamos como se inicia y continúa una huelga, corresponde ahora analizar y estudiar las formas en que -- puede dar por terminada.

De acuerdo con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, en su título octavo, encontramos tres formas distintas de -- terminar una huelga y son las siguientes:

Por declararse ilícita, por declararse inexistente o conforme a lo dispuesto por el Artículo 469 de la Ley Federal del -- Trabajo.

#### 1.- TERMINACION POR DECLARACION DE ILICITUD DE LA HUELGA.

La primera es cuando una huelga ha sido declarada - ilícita, esto es con fundamento en el Artículo 445 de la Ley Laboral el cual analizamos debidamente en el Capítulo IV del presente estudio.

Así mismo encontramos en la referida Ley Laboral en su Artículo 933 que dispone:

"En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el Artículo 930." (108)

Como podemos ver la tramitación para la calificación de ilicitud de la huelga, es idéntica a la tramitación de calificación de la inexistencia de la huelga que posteriormente analizaremos.

Así mismo es de suma importancia el recordar lo expuesto en el Artículo 934 de la Ley de la Materia que la misma establece que si una huelga es declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dará automáticamente por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

## 2.-TERMINACION POR DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

La segunda forma es la terminación por declaración de inexistencia de la huelga.

Encontramos el fundamento de esta causa en lo dispuesto por el Artículo 459 de la Ley Laboral, que dice:

" La huelga es legalmente inexistente si:

(108) Ley Federal del Trabajo.  
OP.CIT.P. 279.

- 1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, fracción II;
- 2.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450; y
3. No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452.  
No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."(109 )

Ahora bien hay que analizar quienes pueden solicitar la declaratoria de inexistencia de la huelga.

A este respecto encontramos el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, que en este estudio es importantísimo y establece lo siguiente:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo anterior.  
Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."(110)

(109) Ibid.  
P.124

(110) Ibid.  
P. 277.

Como hemos visto anteriormente, este Artículo - que transcribimos, nos señala con claridad que la declaración de inexistencia de la huelga, puede ser solicitada por:

- 1.- Los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado.
- 2.- Los patronos de la empresa o establecimiento afectado
- 3.- Los terceros interesados.

Es de gran interés hacer notar que el Artículo - de referencia, estipula que la solicitud de inexistencia, deberá ser solicitada dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo y así mismo establece dicho Artículo, que si no se solicita la - declaratoria de inexistencia de la huelga, será considerada existente para todos los efectos legales.

Encontramos así que si el término antes mencionado, se vence, sin que se haya presentado la solicitud de declaratoria de inexistencia, la huelga será ipso facto considerada como existente.

El procedimiento de declaración de inexistencia -- de la huelga se establece en el Artículo 930 de la Ley Laboral y



que estipula textualmente lo siguiente:

" En el procedimiento de declaración de -  
inexistencia de la huelga se observarán  
las normas siguientes:

1. - La solicitud para que se declare la inexis -  
tencia de la huelga se presentará por es -  
crito, 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 las fracciones del Artículo 459 en que se  
funda.  
No podrán aducirse, posteriormente causas -  
distintas de inexistencia;
- 2.- La Junta correrá traslado de la solicitud  
y oír a las partes en una audiencia, que  
será también de ofrecimiento y recepción  
de pruebas, que deberá celebrarse dentro  
de un término no mayor de cinco días;
- 3.- Las pruebas deberán referirse a las cau -  
sas 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 sa -  
tisfagan los requisitos señalados.
- 4.- Las pruebas se rendirán en la audiencia,  
salvo lo dispuesto en el Artículo siguien -  
te. Sólo en casos excepcionales podrá -  
la Junta diferir la recepción de las que -  
por naturaleza no puedan desahogarse en -  
la audiencia;
- 5.- Concluida la recepción de las pruebas, la  
Junta, dentro de las veinticuatro horas -  
siguientes, resolverá sobre la existen -  
cia o inexistencia del estado legal de -  
huelga; y
- 6.- Para la resolución de inexistencia, se -  
citará a los representantes de los tra -  
bajadores y de los patrones.  
La resolución se dictará por los que con -  
curran, y en caso de empate, los votos de  
los ausentes se sumará al del Presidente" (111)

(111) Ibid.  
P.277.

Encontramos que cuando se ofrezca como prueba el re cuento de los trabajadores, hemos de observar las normas establecidas - en el Artículo 931 de la Ley de referencia, en la cual la Junta señalará el lugar, el día y la hora en la cual deberá celebrarse, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha en que se presentó - el escrito de emplazamiento y podrán votar los trabajadores que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del escrito antes mencionado.

Unicamente se tomarán en cuenta los votos de los - trabajadores que estén presentes en el recuento y en el caso de que -- los mismos realicen objeciones en dicha diligencia, la Junta señalará - fecha para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Por último y para el caso en que la Junta declare - la inexistencia legal del estado de huelga, deberá estarse a lo dispuesto por el Artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo - siguiente:

- "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:
- 1.- Fijará a los trabajadores un término de - 24 horas para que regresen al trabajo;
  - 2.- Los apercibirá de que por el sólo hecho - de no acatar la resolución, terminarán -- las relaciones de trabajo, salvo causa -- justificada;

- 3.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidades y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y
- 4.- Dictará las medidas que juzque convenientes para que pueda reanudarse el trabajo".  
(112)

Es de observarse como un punto de gran interés que a diferencia de la huelga ilícita a los trabajadores que hayan participado en una huelga inexistente, conforme a lo dispuesto por el Artículo 932, fracción I, anteriormente transcrito, se les concede un término de 24 horas para que regresen a trabajar, en tanto que, los trabajadores que hayan participado en una huelga que ha sido declarada ilícita, con fundamento y conforme a lo dispuesto en el Artículo 934 de la Ley Laboral, sufrirán la terminación de las relaciones de trabajo.

3.- POR LO DISPUESTO POR EL ARTICULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Finalmente, la tercera forma para dar por terminada la huelga, es conforme a lo dispuesto por el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

- 1.-Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- 2.-Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- 3.-Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores someten el conflicto a su decisión(55.)

Y por último, en caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta, se aplicará el Artículo 937 que a la letra dice:

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

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

(113) Ibid.

P. 129.

## CAPITULO VI.

### EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA DE- MAYORIA.

- 1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.
- 2.- IMPOSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA  
DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL, DE -  
ACUERDO A LAS TRES FORMAS REFERIDAS -  
PARA TERMINAR LA HUELGA.
- 3.- SOLUCION AL PROBLEMA.
- 4.- REDACCION PROPUESTA PARA REFORMAR EL  
ARTICULO 929 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## CAPITULO VI

### EL TERMINO DE 72 HORAS PARA PROMOVER

### LA INEXISTENCIA DE LA HUELGA POR FALTA DE MAYORIA

#### 1.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Esta tesis, tiene como finalidad principal, analizar el caso que frecuentemente se presenta en la práctica y consistente en que la mayoría de los trabajadores cambia de opinión respecto a apoyar la huelga con el transcurso del tiempo.

Supongamos que estalla una huelga en una empresa de --- 1000 trabajadores, cumpliendo ésta con todos los requisitos legales, la que tiene como objeto la revisión del contrato colectivo de trabajo en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria-- al cumplimiento de un año de la celebración de dicho contrato, esta-solicitud de revisión se presentó cuarenta días antes del cumplimiento del año, es decir, un término mayor al establecido por el Artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Supongamos también, que el Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo presentó ante la Junta de Conciliación -

y Arbitraje competente, el escrito de emplazamiento a huelga, satisficiendo todos los requisitos que establece el Artículo 920 de la Ley Laboral, y en el escrito que se dirigió al patrón, se formula como única petición la de un aumento salarial, anunciando asimismo el propósito de ir a la huelga en caso de no satisfacer lo solicitado y que expresa que por objeto tiene el previsto por el Artículo 450-fracción VII de la Ley de la Materia.

Se presentó el emplazamiento por duplicado ante la Junta competente y se dió aviso de suspensión de labores con 15-días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Encontramos que esta huelga estalló con el consentimiento y el apoyo de 800 trabajadores que no ejecutaron acto violento alguno contra las personas o las propiedades por lo tanto no puede ser ésta calificada de ilícita.

Asimismo podemos suponer que transcurrido el término de 72 horas a que se refiere el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, que ni los trabajadores, ni el patrón, ni terceros interesados solicitaron la declaratoria de inexistencia y por lo tanto y conforme a lo dispuesto por ese mismo Artículo, vencido ese término,

la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, consecuentemente la huelga que se está contemplando, a las 72 horas de su estallamiento, se consideró como existente.

Ahora bien, esta huelga estalló porque el sindicato formuló como última petición de aumento salarial el 40% y que la empresa formuló como última oferta el de 25%.

Después de tres semanas de estallada la huelga, la mayoría de los trabajadores (800), deciden aceptar el aumento del 25% de salario que ofreció la empresa y consecuentemente, deciden terminar con la huelga en una asamblea que para ese objeto celebran. Suponemos que en esta asamblea el Comité Ejecutivo del Sindicato se manifiesta en contra de la voluntad mayoritaria, y por lo tanto decide continuar con la huelga apoyando a los 200 trabajadores que desean continuar con el movimiento de huelga hasta que la empresa acceda a otorgarles el 40% de aumento.

Así las cosas, la mayoría de los trabajadores se entrevistan con la empresa, quién desde luego, accede a otorgarles el 25% de aumento que anteriormente habfa ofrecido y accede también a dar por terminado el conflicto de huelga en beneficio de la mayoría, reanudando de inmediato las labores en beneficio también de sus proveedores y clientes, así como de la sociedad en general.



En base a lo señalado en el Capítulo anterior, trataremos de solucionar el conflicto planteado conforme alguna de las tres maneras que existen para dar por terminada una huelga.

2.- IMPOSIBILIDAD DE RESOLVER EL PROBLEMA  
DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL, DE  
ACUERDO A LAS TRES FORMAS REFERIDAS  
PARA TERMINAR LA HUELGA.

Referiéndonos a la declaración de ilicitud de la huelga, tomando en cuenta que ninguno de los trabajadores ejecutó actos violentos contra las personas o las propiedades y tomando en cuenta asimismo que no se trata de una empresa que dependa del gobierno y menos aún, que exista caso de guerra, no podría terminarse la huelga por ilicitud, pues definitivamente la huelga que contemplamos, sin lugar a dudas, se trata de una huelga lícita.

Procedamos ahora a analizar las cuatro posibilidades de terminación de la huelga que contempla el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción I de dicho Artículo, se refiere a la -

terminación de la huelga por acuerdo entre los trabajadores y los patrones, no se encuentra previsto en dicha fracción que deba ser la -- "mayoría" de los trabajadores huelguistas los que puedan terminar la huelga, ya que si ésta hubiera sido la intención del legislador, se hubiera redactado ésta fracción en estos términos y de no hacerse así, se interpreta que el acuerdo debe llevarse a cabo entre "todos" los - trabajadores huelguistas y los patrones.

Sabemos que en la práctica este acuerdo se realiza entre el sindicato huelguista y la empresa, sin necesidad que el sindicato demuestre que tiene el control o apoyo, se presupone este consenso ya que el sindicato es el legítimo representante de los trabajado--res, más aún, como en el caso que se plantea, se trata del sindicato - titular del contrato colectivo de trabajo.

Como se mencionó al plantear el problema, el sindicato se opuso a dar por terminada la huelga en apoyo de 200 trabajado--res que desean continuar con la suspensión de labores, - - consecuentemente , aunque el patrón y 800 trabajadores estén

de acuerdo en terminar con la huelga, no pueden acogerse a la forma de terminación estipulada por el Artículo 469 en su fracción I de acuerdo con lo anteriormente expuesto.

Supongamos por un momento que se reforma el Artículo 469 en su fracción I para estipular que la huelga terminará:

Fracción I.- Por acuerdo entre la mayoría de los trabajadores huelguistas y los patrones.

Aplicándose esta disposición, y estando de acuerdo las partes, la huelga terminaría previo un procedimiento para demostrar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que el patrón y la mayoría de los trabajadores están de acuerdo en darla por terminada.

Sin embargo, en un caso similar en donde 800 trabajadores de un total de 1000 quisieran terminar el conflicto de huelga, pero el patrón se niega a llegar a un acuerdo con éstos, por tener interés de continuar con la suspensión de labores, en este caso, nos encontramos con que a pesar de la reforma a la fracción I del Artículo -

469, la mayoría de los trabajadores, se verían imposibilitados para dar por terminado el conflicto de huelga, ya que la fracción I exige el acuerdo entre el patrón, que en este caso no se obtiene.

La fracción II del Artículo 469 que se analiza contempla la terminación de la huelga por allanamiento del patrón a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga. En el caso que se plantea, el patrón no está dispuesto a allanarse a las peticiones del emplazamiento, por lo que no puede concluir la huelga por este motivo.

Las fracciones III y IV del mismo Artículo, - contemplan la terminación de la huelga por laudo arbitral, en el caso que se plantea, el sindicato huelguista no se ha sometido - al arbitraje de ninguna persona o comisión, ni tampoco al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, razón por la cual, la huelga planteada no puede terminar mediante laudo.

Por último encontramos como causa de terminación de la huelga, la declaración de inexistencia y está fundamentado -

en el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y establece lo siguiente:

- " La huelga es legalmente inexistente si:
- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, fracción II.
  - II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450 y
  - III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452." ( 114 )

La fracción I contempla el caso de una huelga que - - se realice por la minoría de los trabajadores. Tomando en cuenta que la suspensión de trabajo se realizó por 800 trabajadores de un total de 1000,- no podríamos solicitar la declaratoria de inexistencia por ese motivo.

La fracción II contempla como huelga inexistente, aquella que no tuvo por objeto alguno de los establecidos por el Artículo - 450. La huelga que analizamos tuvo por objeto el que establece el Artículo 450 fracción VII, esto es, exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere el Artículo 399 Bis.

La fracción III se refiere a que no se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 920 respecto al emplazamiento a

huelga, como se mencionó con anterioridad, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, cumplió con todos estos requisitos, razón por la cual, no es aplicable esta fracción.

Consecuentemente, debemos concluir que la huelga que analizamos no puede terminar mediante declaración de inexistencia, más aún si recordamos que con fundamento en lo dispuesto en el Artículo 929, vencido el término de 72 horas, sin que se haya solicitado la declaratoria de inexistencia, en este caso la huelga es considerada existente para todos los efectos legales.

Consecuentemente con lo anteriormente expuesto, nos encontramos con que un centro de trabajo puede permanecer indefinidamente cerrado en perjuicio de la sociedad entera a pesar de que la gran mayoría de los trabajadores y el patrón estén dispuestos a reanudar labores.

En el caso que planteamos, no existe alternativa alguna dentro de la Ley Federal del Trabajo para dar por terminado el conflicto de huelga, podríamos contemplar la existencia de un tercer interesado, digamos un acreedor o un proveedor perjudicado también por la prolongada suspensión de labores.

Es inconcebible que 800 trabajadores de un total de 1000, se vean imposibilitados para reanudar labores, por más que éstos sean sus deseos, asimismo es inconcebible que el patrón a pesar de contar con el consentimiento de la gran mayoría de sus trabajadores, se encuentre imposibilitado a reabrir la fuente de trabajo y por lo tanto, asimismo, un tercer interesado a pesar de contar con el consentimiento de la mayoría de los trabajadores y del patrón se vea imposibilitado para solicitar la declaratoria de -- inexistencia de huelga.

Se concreta el problema en la limitación establecida por el Artículo 929 y consistente en determinar un término de 72 horas para solicitar la declaratoria de inexistencia, estableciendo la grave sanción en caso de que no se solicite esta declaratoria de considerar a la huelga como existente, para todos los -- efectos legales.

Es muy común que el día del estallamiento de la huelga y los días posteriores a ella, los trabajadores se vean invadidos de una euforia huelguística, lo que impide que los propios trabajadores, así como la empresa o un tercer interesado, soliciten la declaratoria de inexistencia por falta del requisito de mayoría.

Asimismo es muy común que con el transcurso del --

tiempo, los trabajadores se vean gravemente dañados por la suspensión de labores, que implica suspensión del pago de sus salarios, suspensión de pagos que los motiva a reflexionar reduciendo en muchísimas ocasiones sus originales pretensiones y accediendo a las proposiciones del patrón.

Es inconcebible que la falta de técnica legislativa al redactar el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, afecte de tan grave manera a la mayoría de los trabajadores de una empresa.

En primer término, a el patrón, en segundo término a los terceros interesados y en último término a la sociedad entera.

Es indispensable otorgar a la mayoría de los trabajadores el derecho de solicitar en cualquier momento la declaratoria de inexistencia de la huelga, y para este efecto propongo concretamente que se reforme el Artículo 929 en vigor, debiendo quedar redactado en los siguientes términos:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declaratoria de inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo anterior .



Tratándose de la causa señalada en la fracción I,  
la solicitud podrá presentarse en cualquier momento, siempre y cuando no se haya solicitado la inexistencia. Tratándose de las causas señaladas en las fracciones II y III, la solicitud deberá presentarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, - vencido este término, sin que se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales".

Esta reforma permitirá que la mayoría de los trabajadores tengan la opción de dar por terminado el conflicto de huelga cuando así lo decidan.

Es indudable que la Ley Federal del Trabajo protege y tutela el derecho de las mayorías sobre el de las minorías, lo que no sucede actualmente dada la deficiente redacción del Artículo 929 - en vigor.

## CONCLUSIONES

### CONCLUSIONES

1.- El Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo en vi  
gor establece que:

" Los trabajadores y patrones de la empresa o estableci-  
miento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta-  
de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la --  
suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las -  
causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requi-  
sitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

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

El mencionado Artículo, al establecer que vencido el térmi-  
no de 72 horas para solicitar la declaratoria de inexistencia de la huel-  
ga, ésta será considerada existente para todos los efectos legales e impi-  
de que vencido dicho término los trabajadores, aunque sean mayoría, puedan  
terminar con el conflicto de huelga, causando con éste impedimento un gra-  
ve perjuicio a los propios trabajadores, a la empresa, a terceros interesa-  
dos y a la sociedad en general.

Hay que considerar que la opinión de la mayoría de los tra-  
bajadores puede ser variable, lo que significa que aunque en un momento da

do estén de acuerdo con el movimiento de huelga posteriormente no lo estén. El Artículo 929 en vigor al establecer el término y rígido de 72 horas, no concede a la mayoría de los trabajadores el derecho de cambiar de opinión.

2.- Para conceder a los trabajadores el derecho de solicitar en cualquier momento la declaratoria de inexistencia de la huelga por falta de mayoría y concederles así mismo, el derecho de cambiar de opinión, debe reformarse el Artículo 929 y redactarse en los siguientes términos:

"Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta Ley.

Tratándose de las causas de inexistencia señaladas en las fracciones II y III del Artículo 459, la solicitud deberá presentarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo. Vencido este término, sin que se solicite la declaratoria de inexistencia de la - -

huelga será considerada existente para todos los efectos legales, - sin perjuicio de que posteriormente se declare inexistente conforme a lo dispuesto por el párrafo siguiente.

Tratándose de la causa señalada en la fracción I - del Artículo 459, la solicitud podrá presentarse en cualquier momento, siempre y cuando no se haya solicitado la inexistencia".

3.- El Artículo 469 fracción I de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece que:

La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

Esta redacción impide que "la mayoría" de los trabajadores puedan celebrar un acuerdo con los patrones para terminar con un conflicto de huelga por el solo hecho que el Sindicato apoyado por una minoría desee prolongarla. Esta estipulación lejos de tutelar el derecho de huelga y los intereses de la nación, atenta contra centros de - producción vitales en este momento histórico.

Se propone que el Artículo 469 fracción I se redacte - en los siguientes términos:

La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre la mayoría de los trabajadores -- huelguistas y los patrones.

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA:

1. LEGISLACION CONSULTADA:

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS.

Editorial Porrúa, S.A.

50a. 5a. Edición

México, 1974

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Ramirez Fonseca, Francisco

6a. Edición

Editorial PAC, S.A. DE C.V.

México, 1986.

2. OBRAS CONSULTADAS:

De la Cueva, Mario

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Tomo 2.

Editorial Porrúa, S.A.

3a. Edición actualizada.

México, 1984.

DE PINA, RAFAEL

DICCIONARIO DE DERECHO

10a. Edición

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1981.

HISTORIA GENERAL DE MEXICO.

Tomo 2.

EL COLEGIO DE MEXICO.

3a. Edición

México, 1976.

ROEL RUIZ, ALFREDO

LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DE LA HUELGA

POR SOLIDARIDAD.

Tesis Profesional. Facultad de Derecho y  
Ciencias Sociales.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

México, 1957.

ROEL TRIGOS, GABRIELA

LA EMPRESA Y LA NEGOCIACION DEL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO.

Tesis Profesional. Facultad de Derecho.

UNIVERSIDAD ANAHUAC.

México, 1983.



ROEL PANIAGUA, GUILLERMO

EL ARBITRAJE DEL CONFLICTO EN CASO DE HUELGA  
Y SU PROCEDIMIENTO.

Tesis Profesional. Facultad de Derecho.  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,  
México, 1966.

ROUAIX, PASTOR

GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA  
CONSTITUCION POLITICA DE 1917

2a. Edición,  
México, 1959.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

EVOLUCION DE LA HUELGA.

Ediciones Botas  
México, 1950.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

Editorial Porrúa, S.A.  
1a. Edición  
México, 1970.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

TRATADO DE LEGISLACION SOCIAL.

Librería Herrero Editorial.

México, 1954.

VAZQUEZ CARRILLO, J. EDUARDO

EL PARTIDO LIBERAL MEXICANO.

B. COSTA AMIC, EDITOR.

México, 1970.