

301809

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

84
Jey

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN EL
DERECHO LABORAL MEXICANO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
IVONNE JUAREZ FLORES

PRIMERA REVISION:

SEGUNDA REVISION:

LIC TORGE ESTUDILLO AMADOR

LIC GILBERTO LASTRA GARCIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

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.

INTRODUCCION.

C A P I T U L O I

"EL DERECHO DE HUELGA"

I.-	Conceptualización	1
II.-	Determinación de su naturaleza jurídica	7
III.-	Su teleología en la práctica dentro del Contexto social	16
IV.-	Contexto clasificativo	25
V.-	Determinación de la titularidad del derecho de la huelga	29
VI.-	Aspectos restrictivos y consecuencias de la huelga	33

C A P I T U L O II

"EL DERECHO DE LA HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA"

I.-	Proceso de creación en la norma suprema	39
II.-	Proceso de creación en las normas primarias estatales	45
III.-	Regulación en la Ley Federal del Trabajo de 1931	50
IV.-	Posible renovación estructural en la Ley Federal del Trabajo de 1970	54
V.-	La huelga a la luz de la reforma adjetiva de 1980	58

C A P I T U L O I I I

"REFLEXIONES JURIDICAS EN TORNO A LA
HUELGA POR SOLIDARIDAD"

I.-	Generalidades	75
II.-	Sus características a la luz de la legislación mexicana	78
III.-	La proyección de la huelga por solidaridad en nuestra legislación	97
	CONCLUSIONES	104
	BIBLIOGRAFIA	106

I N T R O D U C C I O N .

Nuestro interés en el presente trabajo de Tesis Profesional, ha aflorado por la admiración que ha despertado en nosotros el gran esfuerzo, tesón y lucha obrera desplegados para conquistar sus derechos.

Hemos considerado como núcleo de nuestra investigación a la Huelga por Solidaridad.

La huelga es considerada como un derecho sagrado del trabajador. La huelga en general tiene un contenido netamente económico, empero la huelga por solidaridad que es una variante del género próximo: Huelga tiene un contenido netamente político como diferencia específica. Precisamente el problema a resolver consiste en determinar si la esencia de la huelga es de carácter económico y en su caso si puede tenerlo político, y sólomente resolviendo esta problemática estaremos en posibilidad de determinar con un sentido jurídico y lógico, si la huelga por solidaridad tiene legitimidad o ilegitimidad.

Prescindiremos a lo largo de nuestra exposición, de hacer referencia a los antecedentes históricos de la

huelga en general puesto que consideramos que pueden ser desarrollados con más amplitud en la inconmensurable doctrina en materia laboral, por lo que no efectuaríamos aportación alguna en ese sentido.

Pretendemos enfocar nuestros esfuerzos y aplicar nuestros conocimientos y criterios personales al estudio del derecho de huelga, dentro del primer capítulo de la presente investigación y continuar con una referencia evolutiva de la misma en la legislación mexicana, pasando a tratar con los elementos anteriores, en el segundo capítulo, el tema objeto de nuestro trabajo, y concluyendo el tercer capítulo, con modestas aportaciones a efecto de que en un futuro no muy lejano se regule adecuadamente la figura de la huelga por solidaridad, tomando en cuenta algunos sino todos los lineamientos que propongo.

C A P I T U L O I

EL DERECHO DE HUELGA.

I.- CONCEPTUALIZACION

En un estricto contexto jurídico, es decir, bajo una connotación de la huelga como una institución netamente jurídica, deslindada de cualquier otra connotación, la huelga se inserta en el ámbito de los conflictos colectivos de trabajo, como un instrumento o medio por el cual se pretende la solución de determinados objetivos planteados en favor de una colectividad de trabajadores, en el marco de vinculación trabajo-capital.

En esta connotación jurídica la que marcará la puerta y a la que se ajustará fundamentalmente el desarrollo de nuestro trabajo a partir del capítulo segundo que iniciamos.

Etimológicamente, el vocablo "Huelga" proviene de

la palabra latina "Follicare" que significa soplar o respirar con ruido, con "el fin de descansar o tomar aliento después de una "fatiga", por lo que gramaticalmente, bajo la influencia de la connotación etimológica apuntada, huelga tiene el significado de "espacio de tiempo en que uno esta sin trabajar, cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta". (1)

Existen múltiples criterios en la elaboración de definiciones de huelga. El maestro Mario de la Cueva, siguiendo los lineamientos de Gerard Lyon Caen y Jean Pelissier, clasifica en cuatro grupos las definiciones que se han propuesto sobre la huelga:

1) En el primer grupo encuadra las definiciones de los autores que consideran a la huelga como una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

2) En el segundo ubica de las que quienes conceptúan a la huelga como la interrupción del trabajo para apoyar reivindicadores predeterminados;

(1) Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española. T. II. 20a. Ed. Madrid 1984. p.p. 740 y 748; también diccionario de la lengua latina, recopilado por Luis Macchin 6a. Ed. Don Bosco, Buenos Aires. p. 216.

3) En el tercero, de los autores que estiman que la huelga es una cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales, y, en el

4) De las quíenes definen a la huelga como la suspensión del trabajo para obtener el mejoramiento de los trabajadores. (2)

Por su parte, Guillermo Cabanellas propone una clasificación de definiciones de la huelga en seis grupos:

1) Las definiciones que consideran a la huelga como medio de lucha;

2) Las que la equiparan a un medio para modificar las condiciones laborales;

3) Las que resaltan la protección del interés profesional;

4) Las que estiman que es un medio de defensa de intereses derivados del trabajo.

5) Las que se basan en factores de orden político.

6) Las que no establecen fin determinado alguno. (3)

(2) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. 9na. Ed. Ed. Porrúa 1989. p. 588.

(3) Cabanellas Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1966.

Pasando al señalamiento de algunas de las definiciones de huelga propuestas por los laboristas, encontramos que, para Gallart Folch, la huelga debe entenderse como "la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras." (4)

Para Barassi, la huelga es "una forma enérgica de presión que tiende a obtener una mejoría en las condiciones de trabajo como expresión de voluntad conciente y precisa". (5)

Mariano Tissembaum define a la huelga como: "la suspensión colectiva del trabajo con carácter temporal concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales". (6)

Según Muller, la huelga "es la repulsa colectiva

(4) De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. Vol. II p. 241.

(5) Barajas Montes de Oca Santiago. Op. cit. p. 12.

(6) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p. 163.

del trabajo, con el fin de obtener por coacción ejercida sobre los patronos, sobre el público o sobre los poderes del Estado, mejores condiciones de empleo o la corrección de ciertos males de los trabajadores". (7)

Por su parte, Krotoschin, define a la huelga "como la abstención o suspensión concertada y solidariamente ejecutada de la prestación de trabajo por parte de un número considerable de trabajadores por un motivo (fin) determinado." El fin inmediato de la huelga, consiste normalmente en paralizar o dificultar la marcha de una o varias empresas para ejercer presión de este modo, sobre los empleadores (o sobre terceros). (8)

Para Cabanellas, la huelga puede definirse "como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas con el abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrón o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de

(7) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p. 165.

(8) Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho de Trabajo. Vol. II. p. 201

preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales". (9)

Finalmente, consideramos importante hacer mención a la autorizada opinión del maestro De la Cueva, para quien "la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad". (10)

Del análisis de los conceptos a que se ha hecho mención, se advierte que casi todos los autores coinciden al señalar como idea central, en la estructura conceptual de la huelga, la de que es una suspensión o abstención de trabajo; están acordes también la mayoría de los laboristas en señalar que la suspensión de trabajo es llevada a cabo por trabajadores en forma colectiva y

(9) Cabanellas Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. p. 165.

(10) De la Cueva Mario. Nuevo Derecho del Trabajo T. II. p. 588.

concertada con diversos propósitos, mismos en los cuales se dan las discrepancias entre los autores, pero pueden quedar enmarcados dichos propósitos en un contexto de orden económico, social o político, o en varios de dichos contextos o en todos.

Así pues, intentando un concepto amplio de huelga inferido de las definiciones a las que se ha hecho alusión, se llega al siguiente: "la huelga es la abstención colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por trabajadores con el objeto de satisfacer peticiones de índole económico, social o político".

II.- DETERMINACION DE SU NATURALEZA JURIDICA

Uno de los aspectos mas debatidos de la huelga en la doctrina, es su naturaleza jurídica; no están acordes los autores acerca de lo que constituye la esencia jurídica de esta institución.

Para algunos laboralistas, la huelga es un hecho, para otros constituye un acto antijurídico, hay quienes estiman que es un medio de presión, es considerada también como un acto jurídico; otros sostiene que es un derecho; y en algunos regímenes dictatoriales es catalogada como un delito.

Lo anterior hace resaltar el amplio aspecto de criterios que se conforma al escudriñar el fondo jurídico del fenómeno de la huelga.

Sostiene De Ferrari, que la huelga es esencialmente un hecho, asevera este autor que la huelga no es un delito, ni un derecho, sino que es simplemente un hecho, porque "la huelga es un nombre que se da a modo de ejercer en forma concertada derechos... y, si es un simple modo de ejercer una o varias facultades que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada más que un hecho... admitir o suprimir la huelga como hecho puede, en ciertas circunstancias, responder a una necesidad momentánea; pero admitir o suprimir en términos generales el derecho de huelga, carece jurídicamente de sentido en todos los casos... la huelga, pues, no es un derecho, sino la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los cuales el hombre o ciertos grupos de hombres, quedarían prácticamente excluidos como tales, de la tutela jurídica y de la vida social". (11)

No comparto la idea del autor al considerar a la huelga como un hecho, a mi juicio es un derecho; ya que al

(11) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p.p. 217 y 218.

implementarse la misma, los trabajadores pretenden sean satisfechas sus pretenciones; por otra parte coincido con el profesor De Ferrari al señalarla que ésta responde a necesidades momentáneas porque en el instante de ser satisfecho (a juicio de los trabajadores), lo que aducen, no tendría caso que el conflicto estuviera vigente.

En mi opinión, para De Ferrari, la huelga es un simple hecho, esto es; un acto humano que estriba en una abstención de trabajo, mismo hecho al cual se le puede proyectar jurídicamente, ya sea como lícito (derecho) o ilícito (delito).

Es evidente que De Ferrari ubica la esencia de la huelga bajo un enfoque predominantemente social, como actuación humana en el marco de la convivencia social y en ámbito de la interrelación derivada del proceso de producción.

Si bien es cierto, que en fondo del fenómeno de la huelga subyace siempre una raíz social, por tratarse de una institución cimentada en la voluntad humana, estima que ello no impide la posibilidad de cuestionar bajo un enfoque jurídico, el sustrato de la misma.

La huelga aparece, propiamente, en los siglos

XVIII y XIX como un producto emanado en el seno del proceso de la revolución industrial. Es entonces, cuando en el régimen de la libertad industrial las condiciones socio-económicas hacen factibles la confrontación del factor trabajo con el factor capital, escudado el primero en la fuerza generada en la actuación de coaliciones y asociaciones profesionales, derivados del proceso económico de producción.

Con anterioridad a los siglos XVIII y XIX, más bien se puede considerar que existieron movimientos de rebeldía social más o menos encubierta, o incluso, remontándose un poco más en los registros del tiempo en contra de la esclavitud.

En opinión de Canelutti, la huelga es un acto antijurídico porque entraña en sí violencia, y, por ende tiene en esencia la misma raíz que la guerra, ambos, la guerra y la huelga tienen el germen de la violencia, lo cual para el autor aludido, vuelve hechos sociales ilícitos contrarios a derecho, y al ser tolerados y aceptados por las leyes, constituyen un fracaso del derecho. (12)

Entre quiénes considera a la huelga como un medio

(12) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p. 225.

de instrumento de presión se encuentra Díaz Doin, quien estima que la huelga "en esencia, no es otra cosa que la expresión de un hecho de fuerza... mediante la cesación concertada de las actividades, fundándose en la libertad de trabajo de lo que se trata siempre es de imponer unas condiciones o una solución sean o no justas. No es pues, el triunfo de la razón sino el de la fuerza, el que se pretende mediante la huelga... esto significa una coacción, es decir; que el fallo, la solución del conflicto, no se inspirará en las justicias de las reivindicaciones o demandas, sino en las circunstancias fortuitas de cuál de las partes tenga más posibilidades de resistencia". (13)

Cuando en un conflicto una de las partes ejercita legítimamente una facultad concedida a su favor tendiente a la solución del conflicto, es para nosotros, el ejercicio de dicha facultad, lo que en forma más o menos intensa, conlleva cierta presión sobre la contraparte, esto es, la presión es una consecuencia del ejercicio de la facultad, no es la facultad misma ni su ejercicio.

Si bien, la huelga al ser ejercitada produce presión sobre el patrón en contra del cual se ejercita,

(13) Ibidem. Pág. 228.

dicha coacción se produce como consecuencia del ejercicio de la huelga, y, por ende; no puede identificarse con la esencia de la propia huelga.

Para el maestro Mario De la Cueva, la huelga es un acto jurídico, en tanto que es "una manifestación exterior de la voluntad consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios". (14)

Esta postura ha sido adoptada en nuestra Ley Federal del Trabajo, tanto en la de 1931 como en la de 1970.

En la exposición de motivos de la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo la misma línea de 1931, se reconoce la huelga como un acto jurídico, al estimarse que "en el derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus

(14) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. p. 593.

demandas". (15)

En la propia exposición de motivos del ordenamiento jurídico referido, en un párrafo posterior al señalado, en forma confirmatoria se expresa: "se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente". (16)

Finalmente, cabe hacer mención a la corriente de autores para quienes la huelga es un derecho, quienes apoyan esta postura lo hacen, fundamentalmente con la consideración de que al obtener el trabajador en lo individual, el derecho de abstenerse a trabajar como correlativo al derecho de trabajo, ello conlleva a la legitimación de la posibilidad de ejercitar dicha abstención a nivel colectivo, pues no existe impedimento lógico-jurídico para la proyección colectiva de una facultad concedida, originariamente en el plano individual.

En el contexto de esta postura, hay quienes si bien aceptan el que la huelga es un derecho, a éste lo

(15) Diputados Cámara de Diario de los Debates 12 de Diciembre de 1968. p. 21.

(16) Ibidem p. 22.

tipifica con alguna característica o modalidad particular; así para Cabanellas, siguiendo a Unsain; la huelga es un derecho colectivo, en tanto que "es algo más que el derecho individual y aislado de no trabajar, ya que su concepto es el de una cesación simultánea, colectiva y concertada, con fines de ejercer presión generalmente de índole económico, para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo". (17)

En nuestro país J. Jesús Castorena sigue esta postura al estimar que la huelga "es un derecho colectivo resultado del acuerdo, coalición de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa". (18)

Por su parte, Néstor de Buen Lozano, siguiendo al destacado español Manuel Alonso García, considera "que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es; un derecho condicionado... el derecho de huelga esta sometido a una condición resolutoria; por la mayoría de los trabajadores". (19)

(17) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p.p. 233 y 234.

(18) Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6a. Ed. México 1984. p. 300

(19) De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. p.p. 851 y 852.

Partiendo del supuesto de que "la esencia de todo derecho estriba en una posibilidad jurídica no un interés o un querer sino un estar autorizado o facultado para hacer o no hacer algo, en aquellos casos en que se dan los supuestos que condicionan el nacimiento del mismo derecho". (20)

Estimo que la huelga es un derecho, en tanto que el ejercicio de la suspensión colectiva de trabajo tiene como soporte la facultad otorgada a los trabajadores para obtener la satisfacción de objetivos determinados en el ámbito ... conflictual colectivo laboral.

Así pues, lo esencial es la naturaleza jurídica de la huelga es el que constituye un derecho, y éste puede ser analizado en su dimensión sustantiva, como a nuestro parecer lo hace el maestro De la Cueva, y, por tal razón; en su connotación adjetiva sostiene que es un acto jurídico, como se refiere del contexto del capítulo XLVII del título tercero de su nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, obra a la que hemos venido haciendo mención.

Si en la entraña jurídica de la huelga se

(20) García Maynes Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho 39a. Ed. Porrúa, S.A. México 1988. p. 200

encuentra la facultad otorgada a los trabajadores para suspender el trabajo, ello significa que la huelga es un derecho subjetivo, el cual debe ejercitarse necesariamente en forma colectiva.

III.- SU TELEOLOGIA EN LA PRACTICA DENTRO DEL CONTEXTO SOCIAL.

El derecho de huelga ha sido concebido como tal al final de un proceso evolutivo histórico-social. En su etapa embrionaria, la huelga tuvo una connotación eminentemente sociológica, esto es; como movimiento social defensivo ante circunstancia adversas al margen y prosrita por el derecho. Paso luego a ser un fenómeno social tolerado como tal por el derecho, finalmente, ha sido reconocida como una institución tutelada por el derecho.

Debemos reconocer, por tanto; que en su proceso evolutivo, la huelga ha pasado del hecho al derecho. Fues bien, a fin de delimitar el objeto del derecho de huelga, es necesario deslindar el objeto del derecho de huelga, es necesario deslindar primero el campo en que opera.

El derecho de huelga se consibe en el ámbito genérico de los conflictos de trabajo, y, específicamente en el de los conflictos colectivos de trabajo, por lo que antes de abordar el objeto de la huelga, es pertinente hacer

referencia a los conflictos de trabajo.

En términos amplios, un conflicto de trabajo, se define como cualquier fricción, pugna o controversia derivada de una relación de trabajo.

Según Cabanellas, debe distinguirse técnicamente entre conflicto y controversia, pues en tanto que el vocablo -conflicto- hace referencia a pugnas o posiciones antagónicas, la controversia alude a una discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, esto es; el conflicto viene a ser el género y la controversia una especie del mismo. (21)

No obstante, desde mi punto de vista, en el ámbito laboral normalmente se utilizan conflictos y controversia como sinónimos; en este sentido los utilizamos en el desarrollo de nuestro trabajo.

En forma casi uniforme los autores clasifican a los conflictos en individuales y colectivos, y a su vez son subclasificados en jurídicos y económicos. Los conflictos colectivos económicos, también suelen denominarse conflictos de intereses. De Litala llama a los "conflictos jurídicos controversias de aplicación, y a los conflictos controver-

(21) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 44

sias de fijación de nuevas condiciones de trabajo". (22)

En opinión del jurista Manuel Alonso García los conflictos de trabajo se caracterizan en los términos siguientes:

"a) El conflicto de trabajo es una situación jurídica, toda situación entraña un estado, una manera de conducirse una posición determinada. Y al mismo tiempo quien se sitúa lo hace ante algo o ante alguien. Por tratarse, por otro lado de una situación jurídica, lo jurídico conlleva idea de alteridad, es decir; la situación jurídica que el conflicto de trabajo comparte es en suma, relación entre dos o más personas;

"b) Es una situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica de trabajo.

"c) La situación jurídica de conflicto ha de plantearse entre los sujetos de la relación jurídica laboral o entre las partes de un convenio colectivo". (23)

Las características de los conflictos de trabajo propuesta por el destacado laboralista español tiene el

(22) Alonso García Manuel. La Huelga y el Cierre Empresarial. p. 21

(23) Ob. cit. pp. 17 y 18.

mérito, en nuestra opinión de la claridad y precisión, particularmente porque delimita el campo en que se suscita el conflicto de trabajo así como los sujetos legitimados para actuar en dicho campo.

La diferencia entre conflictos individuales y colectivos, se establece en función del interés debatido en el conflicto; si el interés atañe a uno o varios trabajadores individualmente considerados, el conflicto es individual, si esta de por medio el interés profesional, es decir; el de los trabajadores colectivamente considerados, de acuerdo al supuesto normativo, el conflicto es colectivo.

En este sentido, substancialmente se ha pronunciado la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al establecer el siguiente criterio jurisprudencial: "CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS.- La clasificación de los conflictos de trabajo individuales y colectivos, no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que

se derima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presente un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente". Séptima Epoca, Quinta Parte. Vols. 121-126, pág. 20 A. D.- 6548/76. Petróleos Mexicanos. Unan-imidad de 4 votos. Vol. 133 -138, pág. 17 A. D.- 3218/79. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. 5 votos. Vol. 133 - 138, Pág. 83, A. D. 4503/72. Fábrica de Papel Coyoacán, S. A. Mayoría de 4 votos. Vol. 139 -144. Pág. 18. , A. D. 2865/78. Perfecto Mercado Mondragón. Unanimidad de 4 votos. Vol. 139 -144, pág. 18, A.D. 5323/79. Sindicato Patronal de la Línea de Autotransportes Urbanos de Acapulco "Benito Juárez". Unanimidad de 4 votos. (24)

El conflicto jurídico de acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.) "se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, importando poco que ésta tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de

(24) Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988. Jurisprudencia número 489, Séptima Epoca. Quinta Parte. 1989. p.p. 849 y 850.

contrato individual o colectivo". (25)

A diferencia del conflicto jurídico, el económico o de intereses ha sido definido por el propio organismo internacional del trabajo aludido al señalar que "el conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, sino que es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo". (26)

Para algunos autores como Cabanellas, pueden existir también conflictos mixtos de trabajo, y estos son los "que tienen a la par carácter jurídico y económico, por cuanto participan de una y otra índole". (27)

Con apoyo en lo anterior, podemos reiterar que la diferencia fundamental entre conflictos individuales y colectivos, se establece en función de la extensión cualitativa de la cobertura del interés ventilado en el conflicto.

En cuanto a los conflictos de trabajo jurídicos y

(25) Organización Internacional del Trabajo.
p. 21

(26) Ibidem. p. 21

(27) Cabanellas Guillermo. Ob. cit. p. 68

económicos, su diferencia radica en el alcance técnico-jurídico de la pretensión implicada en el ejercicio de la huelga; si la pretensión se hace consistir en la interpretación y/o aplicación de normas o derechos preestablecidos, el conflicto es jurídico, y si se pretende la creación de nuevas normas o derechos, el conflicto es económico o de intereses. En realidad, ambos casos desembocan en la pretensión de establecer o aplicar nuevas condiciones de trabajo, puesto que el motivo que induce a la pretensión en los conflictos jurídicos es la inaplicación de normas o derechos relativos a las condiciones de trabajo preestablecidas, pero no aplicadas, y en los conflictos económicos se pretende la creación de nuevas normas o derechos que establezcan mejores condiciones de trabajo.

Hecha la referencia al ámbito en que se suscita la huelga, esto es; a los conflictos colectivos de trabajo, abordaremos el tema del objeto de la huelga. Generalmente se ubica a la huelga en el ámbito específico de los conflictos colectivos laborales de carácter jurídico.

El conflicto de trabajo se produce como consecuencia de una alteración de equilibrio en el marco de vinculación laboral trabajo-capital de lo cual se infiere que el objeto de la huelga debe restringirse

necesariamente al campo específico de las interrelaciones de índole laboral y si la razón de ser de este campo lo constituye el proceso económico de producción, el objeto de la huelga debe estar referido a intereses laborales de sustrato económico cuya satisfacción se pretende por los trabajadores, por lo que el contenido del objeto de la huelga lo constituye la aplicación o modificación de las condiciones de trabajo.

Así pues, el contenido y alcance directo del objeto de la huelga es la propia naturaleza de esta, de índole laboral con sustrato económico y, al pretender referirlo a un contenido de otra índole, se estaría desvirtuando el propio objeto de la huelga y rebasando el marco y campo de su acción, lo cual afecta evidentemente, la idoneidad del objeto y deriva en desnaturalización de la huelga como institución jurídica.

Para Manuel Alonso García "en el supuesto de la huelga, su objetivo viene dado por los intereses colectivos económicos". (28)

En el contexto apuntado, arguye el laboralista español "que estos intereses son profesionales en cuanto

(28) Alonso García Manuel. Et. Op. cit. p. 53

afectan a un determinado sector o categoría de la actividad profesional a la que pertenecen los sujetos de la huelga. Naturalmente la especificación de en que materias consisten dichos intereses cae dentro de la variadísima gama de lo que puede constituir o integrar el cuadro total de las condiciones de trabajo, siendo en general siempre susceptible de valoración económica". (29)

Cabe reiterar que la huelga no es propiamente un conflicto de trabajo, sino un derecho establecido a favor de los trabajadores para reclamar el establecimiento o restablecimiento de condiciones de trabajo. Los conflictos, no son derechos sino contiendas que enarbolan la confrontación de pretendidos derechos, por tanto, la huelga no se identifica con el conflicto colectivo de trabajo, sino que hace patente la existencia de dicho conflicto o como lo señala el maestro J. Jesús Castorena, "la huelga en sí misma no es, propiamente hablando un conflicto de trabajo. La huelga es la exteriorización de la existencia de un conflicto entre obreros y patrones". (30)

En el contexto de las ideas expuestas, podemos

(29) Ibidem.

(30) Castorena J. Jesús. El Derecho de Huelga en México. 1931. p. 96.

aseverar que los reclamos de los trabajadores contenidos en cualquier pliego petitorio con emplazamiento a huelga deben enmarcarse necesariamente en el aspecto de las condiciones de trabajo, mismas que se traducen en una valoración y resultados de carácter económico.

IV.- CONTEXTO CLASIFICATIVO.

En el campo de la doctrina, se ha propuesto múltiples y variadas clasificaciones de la huelga, de acuerdo a enfoques y criterios clasificatorios diversos. A continuación, se hará referencia en forma sintética a las clases de huelga más destacadas de acuerdo principalmente a los lineamientos clasificatorios formulados por Guillermo Cabanellas, Manuel Alonso García y Mario De la Cueva.

- a) Huelga Social.- Es un instrumento de lucha social en contra del capitalismo, se persigue el mejoramiento general de la clase obrera como tal.
- b) Huelga Económica.- Tiene por objeto la obtención de mejoras económicas a favor de los trabajadores.
- c) Huelga Política.- Persigue algún cambio en la estructura u organismo político.
- d) Huelga General.- Afecta a toda una rama industrial ciudad o región, e incluso a todo un país.
- e) Huelga por Solidaridad o de Simpatía.- Sin que exista

conflicto entre los trabajadores huelguistas solidarios y su patrón, apoyan a otros trabajadores huelguistas que si están inmersos en algún conflicto y pretenden la satisfacción de sus reclamaciones.

f) Huelga Intermitente.- Con ella se llevan a cabo breves paralizaciones de trabajo durante períodos regulares o la simple disminución en el ritmo de producción. (31)

g) Huelga de Brazos Caídos.- Se realiza como un paro de labores de protestas, permaneciendo los trabajadores en sus lugares de trabajo, es decir; sin abandonar el centro de trabajo.

h) Huelga Simbólica.- Se realiza por un tiempo breve como advertencia al patrón de una posible huelga definitiva.

i) Huelga Defensiva.- Tiene por objeto la defensa y aplicación de lo pactado en favor de los trabajadores en los contratos colectivos de trabajo.

j) Huelga Ofensiva.-Se realiza con el propósito de obtener a favor de los trabajadores nuevos derechos o prestaciones.

K) Huelga Escalonada o turnante. Es la abstención de trabajo, se lleva a cabo no en forma simultánea, sino sucesiva y en los diversos departamentos o secciones de una empresa o en las distintas empresas de una misma localidad.

(31) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p.p. 92 a 126

l) Huelga Sorpresa o Relámpago.- De duración breve y de imprevisto; constituye una manifestación de descontento de los trabajadores.

m) Huelga Pacífica.- Si la suspensión de labores se realiza sin que los huelguistas incurran en actos de coacción o violencia.

n) Huelga Violenta.- Además de la suspensión de labores, los trabajadores huelguistas ejercen actos de coacción o violencia tendientes a la intimidación del patrón o de las autoridades y como manifestación de la fuerza del movimiento huelguístico. (32)

ñ) Huelga Existente o Inexistente: Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos (formalidades) del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450, la falta de los requisitos y objetivos a que se refiere la norma transcrita, produce la inexistencia de la huelga.

o) Huelga Lícita o ilícita: Los conceptos de licitud e ilicitud poseen un sentido universal: toda gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas, precisando el artículo 445 los casos de ilicitud; siendo estos : I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten

(32) Alonso García Manuel. Op. cit. 40 a 42

actos violentos contra las personas o propiedades. II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

p) Huelga Justificada.- De la doctrina se desprende una distinción cual de los conceptos huelga existente o inexistente, lícita e ilícita, y del otro huelga justificada o injustificada. Los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras que 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.

A su vez, bajo el enfoque jurídico, predominan en las clasificaciones legales, los tipos de huelga siguientes:

- a) Huelga Lícita.- Se realiza cumpliendo con todos los requisitos formales que establece la ley.
- b) Huelga Ilegal.- Sino se satisface el cumplimiento de los requisitos formales previstos legalmente.
- c) Huelga Lícita.- Su objetivo es el permitido por la ley.
- d) Huelga Ilícita.- Pretende satisfacer propósitos no permitidos legalmente.

e) Huelga Legítima.- Se satisfacen los requisitos de fondo y forma previstos en la ley.

f) Huelga Ilegítima.- No se cumplen los requisitos materiales y formales establecidos en la ley. (33)

Considero que no existe uniformidad en los conceptos definitorios de los tipos de huelga, los referidos son los predominantes tanto en el campo doctrinario como en el ámbito jurídico.

V.- DETERMINACION DE LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.

Como ha quedado señalado con anterioridad, la huelga es un derecho subjetivo, pero ¿Quién es el titular del derecho de huelga?; ante todo, tengamos en cuenta que la huelga se da en el marco de la vinculación laboral y en el campo del derecho del trabajo, por lo que es posible aseverar que la relación de trabajo además de marco indispensable de la huelga, es presupuesto ineludible para establecer que los sujetos de la huelga, activo y pasivo, necesariamente deben ser sujetos que se vinculan en una relación laboral, por lo que, siendo trabajadores y patrones sujetos de la relación laboral son estos también sujetos de

(33) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. tomo II. Op. cit. p.p. 601 a 607

la huelga, y, esto lleva a concluir que el derecho de la huelga, sólo se da en el campo laboral, con su ejercicio se debe pretender la satisfacción de intereses de carácter laboral.

Así pues, el sujeto activo en la huelga, son los trabajadores a favor de los cuales se establece el derecho de suspensión de labores; en tanto que el sujeto pasivo es el patrón con el cual se vinculan en una relación obrero-patronal en contra de éste último y así ejercitan su derecho de huelga.

Pero los trabajadores sujetos activos de la huelga ¿Cómo deben considerarse individual o colectivamente? bien, para algunos como el maestro Mario De la Cueva, el titular del derecho de huelga, son los trabajadores individualmente considerados, pero el ejercicio del derecho debe hacerse en forma colectiva, porque si bien la huelga es un derecho originario de cada trabajador solo puede ejercerse en forma colectiva" (34)

Sigue este mismo criterio Juan García Blasco, para quien "el derecho de huelga su titularidad queda atribuida a los trabajadores individualmente considerados. Ahora bien,

(34) Castorena J. J. El Derecho de Huelga en México. P.97

aunque la titularidad del derecho de huelga sea individual, su ejercicio se efectúa de manera colectiva". (35)

Para el laboralista brasileño Victor Mozart Russomano, el titular sujeto activo de la huelga son los trabajadores colectivamente considerados, porque la huelga por definición es caso colectivo, de modo que el sujeto activo de la huelga nunca es el individuo aisladamente considerado, sino la colectividad laboral". (36)

Haciendo un análisis comparativo entre los maestros De la Cueva, García Blasco y Víctor Mozart, no existe gran divergencia, puesto que los mismos coinciden en que la titularidad del derecho de huelga estriba en la cuantía de los trabajadores de manera colectiva, aún cuando el origen de la misma (huelga), sea individual. Coinciden con los autores al determinar que dicha titularidad sea estimada de manera colectiva, porque de lo contrario no se estaría a lo requisitado en la ley.

En mi opinión, el titular del derecho de huelga y, por ende el titular de su ejercicio, no son los trabajadores

(35) Luig Hernández Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. p. 45

(36) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. p. 574.

en lo individual, sino en su acepción colectiva concretada, usualmente en la coalición correspondiente. Es verdad que la decisión de suspender las labores, se finca en la suma de voluntades individuales de los trabajadores, quienes en lo personal son a fin de cuentas, los beneficiados perjudicados con el resultado del movimiento huelguista, pero no es menos cierto que el derecho de huelga se otorga a una colectividad de trabajadores y son éstos de manera colectiva, los titulares del derecho de goce y ejercicio de la huelga.

No son los trabajadores en lo individual los titulares del derecho de huelga, si lo fueran nos surge el siguiente planteamiento ¿Porqué se exige el ejercicio del derecho en forma colectiva?, en nuestro derecho es preferencia que sea la mayoría de los trabajadores la que ejerza el derecho de huelga, y se acredita que si no se cumple con esta exigencia legal, se declara legalmente inexistente dicho movimiento. Si fueran los huelguistas titulares en lo individual, debieran poder ejercer -su derecho- de manera individual; el propio ejercicio colectivo no optativo sino obligatorio, denota que la titularidad compete a la colectividad de los trabajadores que se colocan en el supuesto de sujeto activo de la huelga.

Aún considerando el derecho de huelga como perteneciente a la categoría de los fundamentales de la persona humana, en el que el sujeto titular de tal derecho sea una colectividad, no desvirtúa su categoría, más bien actualiza la hipótesis de los modernamente llamados derechos sociales, significándose estos por una mayor extensión en su cobertura subjetiva.

Generalmente, el derecho de huelga se ejercita por medio de una organización o asociación casi siempre denominada Sindicato, la intervención de este encuadra en la gestión de un órgano representativo del sujeto activo del derecho de huelga, así que por más amplio que fuera el radio de acción del Sindicato en sus facultades de actuación en el curso de la huelga, no se arroja la titularidad del derecho ni la de su ejercicio al mismo.

VI.- ASPECTOS RESTRICTIVOS Y CONSECUENCIAS DE LA HUELGA

Por su propia naturaleza, el derecho de huelga, se enmarca en un contexto de vinculación laboral, y en el campo específico del derecho del trabajo, razón por la cual se proyecta como tal en el ámbito de los conflictos colectivos de trabajo.

Un conflicto colectivo de trabajo se genera en el

seno de la interrelación obrero-patronal y el objetivo pretendido con el ejercicio de huelga debe estar restringido, en consecuencia, al campo laboral el cual implica a nuestro juicio la primera y fundamental delimitación en el alcance del ejercicio de la huelga.

Así que el derecho de huelga y su ejercicio no son ilimitados están concebidos bajo principios que los delimitan en su campo de acción; asimismo, en calidad del sujeto activo a quien compete la titularidad y ejercicio un ente colectivo y el sujeto pasivo en contra de quien se ejercita (el patrono), con quien se vincula laboralmente.

Estos límites se infieren en la propia naturaleza de la huelga. Como acertadamente lo señala el maestro J. Jesús Castorena: "la huelga por sus orígenes mismos y por su naturaleza misma, a de corresponder forzosamente a un conflicto entre la masa de trabajadores de una empresa y el propietario de ella". (37)

Además, el sujeto activo de la huelga esta obligado a satisfacer todos los requisitos de fondo y forma provistos legalmente para poder ejercitar

(37) Congreso Constituyente 1916-1917. Diario de los Debates. T. II. Ed. México 1960. p. 363.

legítimamente su derecho.

Por otra parte, la huelga también se limita en función de tipos de servicios cuya paralización se implica en el ejercicio del derecho de suspensión de trabajo, y así siempre los servicios públicos entrañan limitantes al ejercicio de la huelga, debido al respeto que ha de guardarse a bienes e intereses ajenos a la relación laboral, máxime cuando dichos intereses a la comunidad o sociedad a la cual pertenecen los sujetos activos de la huelga.

Así pues, intentado un esboce sintético de la delimitación de la huelga, podemos afirmar que el auténtico derecho de la huelga no es ilimitado ni absoluto, sino limitado y relativo, pues se restringe en su campo de acción (laboral) en el sujeto a quien se otorga su titularidad y ejercicio (sujeto colectivo), y, el sujeto pasivo (patrón con quien existe una vinculación de índole laboral), en contra de quien se ejercita, así como la naturaleza de la pretensión (laboral de sustrato económico en el interés debatido en el conflicto (interés profesional) de los huelguistas y en el ejercicio con plena legitimación jurídica (cumpliendo con todos los requerimientos previstos legalmente).

En cuanto al alcance de los efectos de la huelga, es evidente que al estar limitado su ejercicio, esta limitación conlleva en sí misma el ámbito de extensión y alcance de la propia huelga, esto es; el grado de delimitación en su ejercicio marca el alcance de sus efectos jurídicos.

Los efectos de la huelga se pueden analizar bajo tres criterios o vertientes fundamentales, según el ámbito de afectación:

- a) Efecto entre las partes vinculadas laboralmente,
- b) Efectos respecto a relaciones de seguridad social,
- c) Efectos en relación a terceros ajenos a la relación laboral.

Considerando "los efectos entre las partes" es decir; concernientes a la colectividad obrera huelguista y al patrón en contra del cual se ejercita la huelga, prevalece entre los autores, la hipótesis de que la relación de trabajo no se extingue, sino que sólo se suspende; esto se apoya en la connotación de la huelga como derecho y por ende en la legitimación de su ejercicio, así como en la significación del objeto de la huelga, pues si con el ejercicio de ésta se pretende el establecimiento o restablecimiento del equilibrio en las prestaciones o

condiciones de trabajo, tal objetivo entraña la subsistencia del vínculo laboral y excluye, en consecuencia; su ruptura, terminación o extinción.

Respecto a los efectos que inciden en las relaciones de seguridad social, estas relaciones no son propiamente de carácter laboral, pero generalmente se vinculan estrechamente a la relación de trabajo, de tal manera que la cobertura de protección social se hace posible con la acción del mecanismo asegurador, el cual se vuelve efectivo al darse la hipótesis del vínculo laboral.

En términos generales, si bien con efectos más o menos delimitados, las relaciones de seguridad social subsisten y producen efectos durante el ejercicio de la huelga.

Finalmente, en lo concerniente a los efectos frente a terceros ajenos al vínculo laboral, se debate fundamentalmente si el ejercicio de la huelga puede o no afectar y en su caso en qué grado la esfera de intereses de la comunidad en que se insertan socialmente los huelguistas, sujetos activos de la huelga y también, en esta vertiente de efectos se debate el papel que le puede corresponder al Gobierno de los estados como garante de la armonía y de la paz sociales y cuya actuación inadecuada se traduce en un

defectuoso ejercicio del poder público o en ominosos excesos,
de poder.

C A P I T U L O I I

EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA.

I. PROCESO DE CREACION DE LA NORMA SUPREMA.

En el proceso de reformas a la Constitución de 1857, propuesto por Venustiano Carranza a nuestro constituyente de 1916-1917 no se contenía en materia laboral adición o modificación alguna de la importancia, salvo el agregado al artículo 5o. Constitucional para delimitar a un año el plazo del contrato de trabajo.

En la sesión vespertina del diecinueve de diciembre de 1916, un grupo de constituyentes integrado por Vega Sánchez, Jara Ramírez, Guerrero, Ruiz Hidalgo, Victoria Tépal, Mayorga y Martínez, propuso en el seno del Congreso una moción suspensiva a efecto de que la comisión pudiera analizar algunas observaciones que se le habían

planteado, destacando en el párrafo final de las mismas las propuestas de que "se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". (38)

El terreno para la siembra del derecho de huelga estaba preparado abonado con la sangre obrera ofrendada en los movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco, y cimentado el anhelo de justicia social en el triunfo de la gesta revolucionaria de 1910.

Nuestra historia recoge en sus anales los notables debates en el seno del Constituyente de 1916-1917, con motivos del análisis de la cuestión laboral. La enjundia y el tesón de nuestros Constituyentes en su lucha por la conquista de garantías sociales, han hecho decir al maestro De la Cueva, que "no existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo, que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia con el torneo oratorio de diciembre de 1916". (39)

En mi acepción personal, los debates suscitados por el derecho del trabajo, y en particular, en torno al

(38) Ibidem. T. II. P. 832.

(39) Ibidem. T. II. p. 360.

derecho de huelga, llenaron gloriosas páginas en nuestra historia, el motivo era noble; justicia social en favor de la clase obrera.

Pero conviene destacar el hecho de que, en nuestra opinión, el propósito de nuestros constituyentes en relación a la huelga, fue el de concebirla como un derecho socioeconómico a favor de la clase trabajadora ésta en su acepción de factor en el proceso de producción y sin pretensión alguna de carácter político en los objetos de la huelga, como infiere el contenido de los proyectos y dictámenes y debates correspondientes.

Desde la propuesta para incluir a la huelga en nuestra Carta Magna, se le plantea como "un derecho" y, en esta forma se le señala en los proyectos de reformas, así se le debate y así se le aprueba. Luego entonces, la huelga es un derecho a favor de los trabajadores y el objeto de este derecho necesariamente tiene contenido laboral de sustrato económico.

Inicialmente se planteó en el seno del Constituyente el que el objeto de la huelga estribara en "conseguir el equilibrio entre los factores de capital y trabajo para realizar la justa distribución de los

beneficios" (40), según se propuso en la sesión del trece de enero de 1917, y en la sesión vespertina del veintitrés de enero de 1917, se planteó que lo que se considera es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (41).

Cambiándose solamente la redacción por considerarse más apropiada la frase de "capital y trabajo" por la de "factores de la producción, y especificando en el dictamen correspondiente que el objeto de la huelga se pretende armonizando los derechos del trabajo con los del capital" mismo dictamen que fue votado en lo concerniente al derecho de huelga, en la sesión nocturna del 23 de enero de 1917, aprobándose así en lo conducente la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional originario, actual fracción XVIII del apartado "A" de dicho precepto constitucional.

Aunado a lo anterior en los considerandos de las bases constitucionales sobre derecho del trabajo, propuestas en el seno del Constituyente el 13 de enero de 1917, se

(40) Congreso Constituyente 1916-1917. Diario de los Debates T. I. p. 1007.

(41) Ibidem T. I. p. 1007.

señala que "la facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria a la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas es el de cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia". (42)

Con respecto al contexto histórico de lo debates en torno al derecho de trabajo, y específicamente respecto a la huelga, no se desprende objeción ni duda alguna acerca del contenido y alcance económico del objeto de derecho de huelga, lo cual por sí solo, denota la aceptación unánime de dicho objeto en la forma y con el fondo propuestos.

Lo que es más, de las ideas expresadas por nuestros constituyentes en los debates de mayor relevancia en lo concerniente a las condiciones de trabajo y a la huelga suscitados en las sesiones de los días 26, 27 y 28 de

(42) Ibidem T. I. pp. 1010 y 1018.

diciembre de 1916, y 23 de enero de 1917, se evidencian en lo particular y en el contexto global, claras y precisas alusiones al contenido económico del objeto de huelga, y enmarcado en vínculo en el ámbito laboral, así para el Diputado Manjarrez la consagración constitucional de garantías laborales, debía lograrse aunque se atentara contra las formas tradicionales en esquemas constitucionales, porque; "vamos al fondo de la cuestión introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, démosle los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de las partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta". (43)

Cabe hacer mención de lo referido por el Diputado Del Castillo en su intervención del 27 de diciembre de 1916, hizo una pregunta significativa en la que intentó condensar la idea central de su propuesta: "¿No sabemos acaso que los movimientos diarios, la huelgas y las dificultades entre el trabajador y el capitalista son por el salario?" (44)

En la propia sesión del 27 de diciembre de 1916, se destacó la intervención del Diputado Gracidias quien en

(43) Puig Hernández Carlos Alberto. Op. cit. p. 43

(44) Barajas Montes de Oca Santiago. Op. p. 36.

forma reiterativa manifestó y dio por aceptado el que "las organizaciones obreras ...siguen un ideal, el mismo que señaló el 57 la carta Magna; la justa retribución y el pleno consentimiento, se reclaman únicamente las condiciones de trabajo" (45); y en un contexto similar se produjeron las intervenciones de los Diputados Cano, Jara Victoria y Mújica, el 23 de Enero de 1917, previamente a la votación y aprobación de los artículos 50. y 123 constitucionales.

Por lo anterior es factible aseverar que en nuestra Carta Magna del 5 de Febrero de 1917, se estableció en favor de los trabajadores el derecho de huelga, y el contenido y alcance de su objeto es de carácter económico y siempre en un marco y ámbito laborales, esto es; en nuestro derecho constitucional sólo tiene cabida la llamada huelga económica y ella a nuestro juicio concuerda en lo esencial con las características propias de la naturaleza del auténtico derecho de huelga.

II. PROCESO DE CREACION EN LAS NORMAS PRIMARIAS ESTATALES.

De acuerdo al contenido originario en el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional, el Congreso

(45) De la Cueva Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" T. II. Op. cit. p. 626 y 627.

de la Unión y las legislaturas de los Estados, eran los órganos facultados para expedir las leyes sobre el trabajo, las legislaturas conforme a las necesidades de cada entidad federativa y sin contravenir las bases establecidas en el propio artículo 123 Constitucional, las mismas bases que regían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

Por lo que inicialmente, la materia laboral no estaba atribuida para su legislación en forma exclusiva al Congreso de la Unión. Con la reforma al artículo constitucional publicada el 6 de septiembre de 1929, se facultó al Congreso de la Unión para legislar de manera exclusiva en materia laboral federalizándose así dicha facultad.

Se considera a la Ley del Trabajo del estado de Yucatán, publicada el 11 de Diciembre de 1915, por Salvador Alvarado, el primer ordenamiento jurídico que establece en favor de los trabajadores el derecho de huelga.

En el primer párrafo del artículo 120 del ordenamiento legal del estado de Yucatán aludido, se disponía "que la huelga, el paro de obreros es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo

TESIS CON
FALLA L. J. C.

estado en el empleo del mismo o varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehúsa después de reanudarlo, o al volver al empleo siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo común, entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir a las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar a cualquiera otra huelga, o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón". (46)

Considero que es importante destacar que ésta ley laboral anterior a nuestra Constitución general de 1917, se atribuirían características sustancialmente distintas a la huelga en relación a las características con las cuales se concibió y normó el cuerpo jurídico constitucional.

Como diferencia fundamental, resalta el que la referida ley laboral yucateca, la huelga podía consistir "en la quiebra del contrato de servicios", es decir; no en la

(46) Senadores Cámara de Diario de los Debates del 10 de Agosto de 1931. p. 70.

simple suspensión del trabajo sino en la terminación del vínculo laboral. También llama la atención que en los alcances del objeto de la huelga podría comprenderse la pretensión de infringir pérdidas al patrón; y, asimismo es pertinente hacer notar que, en este primer ordenamiento jurídico en que se regula el derecho de huelga, se establecía la posibilidad de que el objeto de la huelga fuera el apoyo a otra huelga, esto es, se permitía la huelga por solidaridad, lo cual nos lleva a deducir el que si esta ley laboral de 1915 anterior a nuestra Constitución general de 1917 y, por tanto; antecedente histórico-jurídico de esta, ya normaba la huelga por solidaridad, al no haberse aceptado dicho tipo de huelga en nuestra Carta Magna, dado que en su artículo 123 no se menciona en forma alguna, no sólo se le dió cabida, sino que implícitamente se le descartó.

En cuanto al periodo de 1917-1931 que comprende el lapso iniciado con la expedición de nuestra Constitución General, que concluye con la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, haremos referencia a algunos ordenamientos jurídicos estatales que regularon la materia del trabajo, destacando particularmente el contenido y alcance otorgados al derecho de huelga.

Según refiere Santiago Barajas Montes de Oca en

las leyes laborales de algunos estados de la República como Hidalgo, Querétaro y Sonora, no se especificaba el objeto de la huelga; y en las legislaciones de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecos, se señalaba como objeto de la huelga:

- a) Obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo;
- b) Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores y,
- c) Apoyar a una huelga lícita.

Y por lo que respecta a los estados de Colima y Tabasco, no se aceptaban en sus legislaciones a la huelga por solidaridad. (47)

Así que en materia de trabajo, algunos ordenamientos jurídicos estatales, se ciñeron a las bases constitucionales del artículo 123 de nuestra Carta fundamental, otros no; porque normaron como posible la huelga solidaria y ésta, como precisaremos más adelante, no

(47) Citado por la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo. Gaceta Número Especial. Febrero 1980. México. p. 36

encuadra en el contenido y alcance del objeto de la huelga especificado en nuestra Constitución General.

III.- REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En cumplimiento a su facultad otorgada por reforma constitucional del 6 de Septiembre de 1929, el Congreso de la Unión expidió el 18 de Agosto de 1931, la Primera Ley Federal del Trabajo. Este ordenamiento jurídico tuvo como antecedentes inmediatos tres proyectos:

- a) El Doctor José Manuel Puig Casauranc de 1922,
- b) El proyecto Porte Gil de 1929,
- c) El proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1931, atribuida al Licenciado Eduardo Suárez.

En el artículo 253 del primero de los proyectos aludidos, establecía: "que la huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, y esta definición se reprodujo en el artículo 322 del proyecto de Porte Gil y paso al artículo 259 del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, añadiendo el término -temporal- a la palabra suspensión.

El proyecto de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, fue el que sirvió de base para ser propuesto como

iniciativa de ley, se planteó en su artículo 260 como objeto de la huelga:

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

2.- Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo,

3.- Exigir la revisión de un caso del Contrato Colectivo, al terminar su período de vigencia en los términos y casos que ésta ley establece. "Como lo señala y reconoce el maestro Mario de la Cueva, no se incluía como objeto de la huelga la posibilidad de apoyo a otra huelga en el tercero de los proyectos referidos y que a la postre resulto planteado como iniciativa de la ley laboral". (48)

Desde mi personal punto de vista, la omisión o desechamiento de la huelga por solidaridad en la iniciativa originaria de la Ley laboral de 1931 eran acertados, porque de acuerdo a lo que hemos apuntado, al respecto se hacia encuadrar el objeto de la huelga a lo previsto explícitamente en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, pero una vez discutida la ley, se aprobó la

(48) Ibidem. p. 63

ley del artículo 260 de igual manera en los términos propuestos en dicha iniciativa, adicionados en la fracción IV en la que se establecía como posible objeto de huelga "el apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita", esta adición fue explicada por Aarón Saenz en su carácter de Secretario de Industria, y Comercio y Trabajo en su comparecencia del 10. de Agosto de 1931 ante la Cámara de Senadores expresando "que el proyecto de ley en su parte relativa establece con toda claridad en que condiciones y en qué casos los obreros tienen derecho a la huelga no sólo para restablecer el equilibrio entre el capital y el trabajo como lo consagra nuestra Constitución, sino también para reclamar el cumplimiento a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

"Añadiendo esto al derecho aceptado de una huelga por solidaridad, creemos que el capítulo de huelga consagra todos los derechos que la clase trabajadora ha venido distritando y que deja a salvo lo que sobre esta ha hecho la revolución y han conquistado nuestros trabajadores" (49)

Es significativa la intervención de Aarón Saenz

(49) De Buen L. Néstor. T. II p. 851.

pues a lo concerniente a la huelga por solidaridad, reconoce que la misma no encuadra en el objeto asignado a la huelga en nuestra Constitución General, pero se acepta en la ley como algo añadido que en consecuencia excede al "objeto consagrado por nuestra constitución". Esto es lo que se aprecia de la simple lectura de lo manifestado como explicación del contenido y alcance del objeto de la huelga, misma explicación en la cual sin cuestionamiento alguno por parte de nuestros legisladores se apoyó la aprobación del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Ya aprobado el contenido del artículo 260 de nuestra primera Ley Federal del Trabajo, quedó en los términos siguientes:

Artículo 260. 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 la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

III. Exigir la revisión en su caso del Contrato Colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece, y,

IV. apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de

los ennumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

De lo anterior, es factible inferir que por una parte, se reconoce implícitamente al señalarse y no debatirse en el proceso legislativo correspondiente el que la obtención del equilibrio económico entre trabajo y capital, es el objeto de la huelga precisado y delimitado en nuestra Constitución General y por otra parte, no obstante dicho reconocimiento se aprueba como objeto -añadido- la huelga por solidaridad lo cual nos induce a aseverar que en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, se aprobó la huelga por solidaridad no tanto por razones o convicciones de carácter jurídico sino por motivos de índole político construyéndose así como en nuestra primera Ley Laboral la figura de la huelga por solidaridad sobre un basamento de arena.

IV.- POSIBLE RENOVACION ESTRUCTURAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 10. de mayo de 1970, entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, que aún continúa vigente, abrogando la Ley del 18 de Agosto de 1931.

En este nuevo ordenamiento jurídico, se define legalmente a la huelga (artículo 440) como: la suspensión

temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, este precepto corresponde al artículo 269 de la ley abrogada y en esencia el concepto se mantiene.

El objeto de la huelga, regulado en el artículo 450 de la nueva ley establecía seis fracciones, es decir; seis posibles hipótesis que de acuerdo a la ley, actualizarse configura objetos que legitiman el ejercicio de la huelga.

Las dos nuevas hipótesis de ejercicio de huelga en comparación a la cuatro prevista en la ley de 1931, consistían al entrar en vigor la nueva ley, en los siguientes:

a) Obtener la celebración del contrato ley y exigir su revisión al término de su vigencia,

b) Exigir el cumplimiento sobre la participación de utilidades; además, en 1975 se adicionó una fracción más (la actual fracción VII del artículo 450), que prevé la exigencia de revisión anual de salarios en efectivo por cuota diaria.

Conviene señalar que el sistema de enumeración de objetos de la huelga adoptado en la nueva ley, es el mismo seguido en la ley abrogada. Bajo este sistema se enuncian varias hipótesis que de acuerdo a la ley puede constituir

objeto de huelga en ambas leyes, tanto en la de 1970 como en la de 1931, se transcribe en la primera fracción del artículo pertinente lo señalado como objeto de huelga en nuestra Constitución General: "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los de capital" y en el resto de las fracciones se establecen otras hipótesis, por lo que cabe preguntarse: ¿La enumeración es ejemplificativa o taxativa? ¿A partir de la segunda fracción se desglosa el contenido de la primera o se enuncian nuevos y distintos supuestos? así el legislador quiso desglosar ¿Por qué no lo señaló así? entre la tercera y cuarta hipótesis del artículo 260 de la ley de 1931 había una "Y" y esta conjunción persiste en la ley de 1970, entre las hipótesis quinta y sexta del artículo 450, además en el párrafo que encabeza (ba) respectivamente a los preceptos jurídicos referidos, no se indicaba ni se indica que "la huelga podrá tener por objeto" ¿Esto significaba que en la ley abrogada se requería necesariamente que se actualizaran las cuatro hipótesis previstas para poder ejercer la huelga?, ¿significa que en la nueva ley se debe actualizar necesariamente las seis primeras hipótesis previstas? y, ¿Significa también que la séptima hipótesis es la única que puede actualizarse en forma particular e independiente de las demás?.

Formulamos las anteriores preguntas para resaltar la evidente falta de técnica jurídica en la regulación del objeto de la huelga en nuestras leyes como se advierte, nuestros legisladores son expertos en mantener sistemas jurídicos obtusos y confusos en la enunciación del objeto de la huelga con tal de no arriesgarse a tocar a la institución sagrada de la misma, considerando que si lo hacen incurren en -sacrilegio jurídico-.

El apoyo a otra huelga, se prevería como objeto de la huelga en la fracción IV del artículo 260 de la Ley Laboral de 1931 en los términos siguientes:

"Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita", en tanto que en la ley de 1970, la huelga por solidaridad se encuentra regulada en la fracción VII del artículo 450 previéndose como objeto de la huelga "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

De lo anterior, se infiere que la huelga por solidaridad paso de la ley de 1931 a la de 1970, en términos sustancialmente iguales, rigiendo actualmente en iguales términos en que inicio su vigencia la nueva ley con la diferencia de que actualmente la huelga por solidaridad no

procede para apoyar una huelga que exija la revisión anual de salarios contractuales, porque esta hipótesis esta prevista con objeto de la huelga en la última fracción esto es, en la fracción VII del artículo 450 de la ley, y a dicha fracción no se le infiere la hipótesis de huelga por solidaridad establecida en la fracción VI, de dicho artículo, dado que solo hace referencia explícita a "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores", evidentemente la fracción VII, no es anterior, sino posterior a la VI ¿o se trata de otro error de técnica jurídica?, ya que la suma de tantos errores, nos hace dudar de la certeza jurídica del fondo que se presume debiendo aparecer con claridad en el precepto.

V.- LA HUELGA A LA LUZ DE LA REFORMA ADJETIVA DE 1980.

Por decreto del 4 de enero de 1980, se publicaron diversas reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1970, mismas que entraron en vigor el 10. de mayo de 1980.

Fueron materia de reforma los títulos 14, 15 y 16 de la Ley relativos al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimiento de ejecución, así como a Responsabilidades y Sanciones respectivamente, también se adicionó el artículo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

47 en su fracción XV y se derogaron los artículos 452 al 458, del 460 al 465, así como los artículos 467, 468, 470 y 471.

Todos los artículos derogados, correspondían al Capítulo II, denominado "Objetivos y Procedimientos de la Huelga", del artículo octavo de la ley, trasladándose al capítulo XX denominado "Procedimientos de la Huelga", del título XIV en un intento por reubicar a los preceptos aludidos considerados de carácter adjetivo en el lugar correspondiente.

En su concepción legal, la huelga no sufrió reforma ni cambio alguno en su definición y objeto, quedando intactos los artículos 440 y 450.

En términos generales en las reformas relativas, se advierte que el propósito era reestructurar el procedimiento del ejercicio del derecho de huelga sin tocar las normas sustantivas, así se reconoce en la exposición de motivos de proyecto de reformas al señalarse que "el proyecto... procura ofrecer más claridad en la estructura procesal". (50)

(50) Amparo en Revisión. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis No. 6. p. p. 329 y 330

Aunado a lo anterior y confirmándolo en el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, relativo al proyecto de reforma, se hace también un señalamiento en el mismo sentido, pues "revisado el Capítulo XX (del título XIV), que trata de procedimiento de huelga, se advierte que en este derecho una de las conquistas sociales más importantes de la clase trabajadora permanece intocado, y que las disposiciones de tipo procedimental contenidas en éste capítulo, tienen por objeto hacer más adecuado su ejercicio e impedir que se utilice para propósitos distintos a los que la Constitución y la ley en vigor tutelan". (51)

La intención del legislador de mejorar en el ámbito del derecho procesal del trabajo, la estructura procedimental de la huelga es encomiable, pero dicho propósito no se logro plasmar efectivamente en las reformas. En el capítulo II denominado "Objetivos y procedimientos de la huelga" del título octavo de la ley, subsisten no obstante que todos los artículos que lo conformaban relativo al procedimiento de huelga, fueron derogados y trasladados en su contenido al Capítulo XX, denominado

(51) Suprema Corte de Justicia de la Nación. 23 de junio de 1988. Tesis número 25. p.p. 17 y 19.

"Procedimiento de huelga" del título 14 de la ley, por lo que existen actualmente dos capítulos referidos a lo mismo esto es, al procedimiento de huelga, y además; con el agravante de que en el primero de ellos ya no hay materia procedimental regulada y ha quedado colocado en la primera parte de la ley considerada como sustantiva, dado que, en la segunda parte se ha colocado al derecho procesal del trabajo que se inicia con el título 14 a partir del artículo 658 de la ley.

Los principios elementales de técnica jurídica claman por la supresión del capítulo II del título octavo de la ley los artículos 450, 451, 459, 466 y 469 de dicho capítulo, los cuales pudieran trasladarse al capítulo uno, denominado "disposiciones generales" del propio capítulo Octavo.

En el artículo 415 de la ley, se dispone en su fracción II, que para poder suspender los trabajos al ejercitar la huelga, la suspensión debe realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento y que la determinación de dicha mayoría solo pueda promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga en términos de lo dispuesto en el artículo 460, pero de acuerdo a la reforma de 1980, el artículo 460 fue derogado habiendo trasladado su contenido

al actual artículo 929, así pues debe reformarse la fracción II del artículo 451 para que remita en materia, la declaración de inexistencia de huelga por falta de mayoría de trabajadores, al artículo 929 de la ley.

En el artículo 451 fracción II, no se especifica a que tipo de mayoría se refiere la ley, la absoluta o la relativa, por lo que es procedente, se precise en dicha fracción que se trata de la mayoría absoluta, esto es; de la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento y que acudan al recuento.

En la práctica, una vez estallada la huelga y solicitado en el término de 72 horas la inexistencia de la misma, de acuerdo a lo previsto en el artículo 929 de la ley, se señala como fecha para el desahogo del recuento propuesto como prueba por quien solicitó la declaratoria de inexistencia, y de acuerdo al número de votos emitidos en el recuento en pro o en contra del movimiento de huelga, se determina si la huelga es apoyada o no por la mayoría absoluta de los trabajadores que concurren al recuento y con apoyo en dicha determinación se declara la inexistencia de la misma.

Lo anterior ha llevado a Néstor de Buen a afirmar que la huelga es una acto independiente de la

voluntad mayoritaria porque "es legítima, independiente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el Sindicato o la coalición minoritaria que lleva a cabo". (52)

Independientemente de lo discutible que resulta establecer el momento preciso en que jurídicamente debe tenerse por ejercitado el derecho de huelga, en los artículos 444, 451, 459, 929, 930 y 931 de la ley, en los cuales directa o indirectamente se hace referencia a la aludida mayoría de trabajadores como requisito de fondo para poder declarar legalmente existente una huelga, no se dispone que la determinación de dicha mayoría o de la falta de la misma se deba referir al momento del recuento, más bien se infiere de la ley que la mayoría o falta de la misma ha de referirse al momento de la suspensión del trabajo así se desprende particularmente de lo previsto en la fracción II del artículo 451 y en la fracción I del artículo 459 de la ley en donde se señala respectivamente que para suspender los trabajos, se requiere "que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o

(52) Palomar de Miguel Juan. Diccionario para juristas Mayo Ediciones, S. de R.L. México 1981. p. 1268. También Real Academia Española, diccionario de la lengua española. T.II. p.1257.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

establecimiento..." asimismo, la huelga es legalmente inexistente si "la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II".

En nuestra opinión, el que a contrario sensu de lo dispuesto en la parte final de la fracción II del artículo 451 de la ley no se puede solicitar antes del estallamiento de la huelga la determinación de la falta de mayoría de los trabajadores que apoyen un movimiento huelguístico no desvirtúa el requisito de que la voluntad mayoritaria ha de referirse al momento de la suspensión, porque lo que la ley establece es que la constatación de la falta de dicho requisito sólo se puede plantear con posterioridad al estallamiento de la huelga, pero es evidente que habiendo estallado ya el movimiento, lo que debe de pretenderse es la declaratoria de su inexistencia con apoyo en la demostración de que al momento de su estallamiento, no se cumplió con el requisito de mayoría exigido por la ley.

A lo anterior, podemos agregar que al declarar legalmente la inexistencia de la huelga, se le reconoce implícitamente surtimiento de efectos retroactivos, en cuanto al inicio de la huelga como tal al momento de su estallamiento no al momento en que se llevo a cabo el

recuento de trabajadores y en cual se determinó que se satisfizo el requisito de la mayoría exigido por la ley; por la misma razón al declararse legalmente la inexistencia de una huelga por no haber cumplido con el requisito de mayoría, los efectos de la declaratoria se retrotaen en cuanto al momento a partir del cual se tendrá por inexistente a la huelga, no al momento en que se estableció el incumplimiento del requisito de mayoría, sino al momento del estallamiento del movimiento.

Así, el -recuento- legalmente debe implicar una auténtica constatación de que la mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento apoyó al suspenderse el trabajo del estallamiento de movimiento huelguístico además, continúa apoyándolo al momento en que son recontados los trabajadores huelguistas, en realidad la mayoría se perfila en la fase de gestación de la huelga, al coaligarse los trabajadores que planean el movimiento se consolida al finalizar la fase de prehuelga al estallar el movimiento y se debe ratificar en la fase de huelga estallada al momento del recuento.

Continuando con nuestro análisis de la pretendida restructuración procedimental de la huelga, considero pertinente señalar que en el artículo 459 de la ley, el cual

no fue objeto de la reforma relacionado estrechamente con el artículo 929 de la ley, debió reformarse porque en él se prevén las causas o motivos por los cuales se puede declarar legalmente la inexistencia de la huelga, y cuya fracción III del aludido artículo 459, se establece como causal de declaratoria de inexistencia e incumplimiento de "los requisitos señalados en el artículo 452", siendo que este precepto fue derogado al implantarse las reformas procesales y ahora su contenido corresponde al actual artículo 920, por lo que, la fracción III del artículo 459, debe remitir, no al artículo 452, sino al 920, en el cual se señala los requisitos de forma para el ejercicio de la huelga.

En cuanto a los artículos que conforma propiamente el nuevo capítulo XX denominado "Procedimiento de Huelga" del título XIV de la ley laboral materia de la reforma procesal, se observa que todos los artículos derogados del capítulo II del título octavo de la ley (artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471) fueron trasladados en su contenido al capítulo nuevo al que hemos hecho referencia (artículo del 920 al 938).

La intención del legislador de reestructurar el procedimiento de la huelga, quedó en términos generales en

un simple traslado del contenido de los preceptos considerados de carácter procesal, que anteriormente se ubicaban en la parte sustantiva de la ley al nuevo capítulo ubicado en la parte adjetiva por lo que en un simple traslado de preceptos no se puede evidentemente lograr una auténtica estructuración o reestructuración procesal de la huelga. Sólo destacan como innovaciones importantes introducidas en las reformas contenidas en los artículos 923 y 924, de la ley.

Se establecía en el artículo 923 que "no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, o sea; presentado por un Sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente". El mismo precepto mencionado en el párrafo precedente, dispone en su parte final "el Presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente". El ejercicio de la huelga, es un privilegio

consagrado constitucionalmente en favor de la clase trabajadora a efecto de reclamar el equilibrio económico entre trabajo y capital, y satisfacer, los anhelos de justicia social que subyacen en todo movimiento huelguístico genuino.

Es la huelga, por ende una noble institución cuyo reconocimiento jurídico fue ganado a costa de enormes sacrificios de la clase obrera, pero en la práctica, era fuerte el planteamiento de huelgas por firma de contratos colectivos por parte de líderes o seudolíderes corruptos que emplazaban a huelga a nombre de los trabajadores que no los conocían ni estaban afiliados a sus sindicatos ni deseaban ejercer la huelga, denigrando la nobleza de la institución.

Para evitar el ejercicio indebido de la huelga y para apoyar la seguridad jurídica en favor de las empresas y de los propios trabajadores, se estableció la reforma contenida en el artículo 923 de la ley. En la práctica se ha obtenido magníficos resultados con la aplicación del artículo 923 de la ley, porque se ha logrado disminuir el ejercicio de la huelga carentes de apoyo real y de sustento jurídico, particularmente al pretender emplazarse a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo se consta que ya

existe contrato colectivo celebrado por la emplazada y se encuentra debidamente depositado.

Es importante resaltar el que la posibilidad de dar trámite a un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga por firma de Contrato Colectivo de Trabajo, se prevé en la ley, precisamente en base al cercioramiento de que ya existe un contrato colectivo y que dicho cercioramiento es previo de tener por iniciado el trámite del pretendido emplazamiento a huelga, por lo que a contrario sensu, si el cercioramiento aludido se efectuara después de haberse admitido a trámite el emplazamiento a huelga, ya no podrá detenerse dicho trámite, sino que deberá continuarse con el procedimiento de huelga correspondiente; en este sentido se ha pronunciado el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en la tesis que a continuación se transcribe:

"HUELGA, EL ARTICULO 923 DE LA LEY LABORAL NO FACULTA PARA DAR POR CONCLUIDO EL TRAMITE DE PROCEDIMIENTO DE.- Si bien el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé como causa para no dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga que tiene por objeto la firma de un contrato colectivo, el que exista ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en cambio no

contempla la posibilidad de dar por concluido un procedimiento de huelga ya iniciado, por esa causa y siendo así de considerar lo contrario es dar al artículo invocado un alcance que no tiene". Amparo en Revisión 947/87. Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria de la Construcción de la República Mexicana. 27 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente César Esquinca Muñoz. Secretario Juan Manuel Alcántara Moreno. (53)

En lo concerniente al artículo 924 de la ley, destaca la innovación en el sentido de que se reconoce el ejercicio de acciones en contra del patrón emplazado a huelga por créditos en favor de sus trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto Nacional de Vivienda de los Trabajadores y por crédito fiscal. Con la reforma a que se hace mención se pretende terminar con las llamadas "huelgas fraudulentas", que se daban bajo la ley de 1970.

Ante el riesgo inminente del cobro de créditos de todo tipo incluidos créditos a favor de sus trabajadores, muchos patrones recurrían al ardid de autoemplazarse a

(53) Borja Soriano Manuel. Teoría General de las Obligaciones. 10a. Ed. Porrúa, S. A. México 1985. p. 663.

huelga, con la convivencia de líderes sindicales sin escrúpulos, con esta maniobra sostenida además por todo el tiempo que deseara el patrón por medio de múltiples prórrogas al estallamiento de la huelga fraudulenta, prórrogas permitidas por la ley, escapaban a los cobros de sus acreedores.

Hemos observado prácticas de litigio en el campo de derecho laboral que el propósito de la reforma en lo concerniente al artículo 924, también se ha logrado en gran medida en la práctica laboral particularmente en los últimos años y, la Suprema Corte de Justicia de la Nación constituida en tribunal en pleno ha ido más lejos al pronunciarse por la inconstitucionalidad del párrafo primero del mencionado artículo 924 de la ley, en términos del criterio jurisprudencial que se transcribe: p. 11 "TRABAJO LEY FEDERAL DEL ARTICULO 924. ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.- El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente iguala al párrafo tercero del artículo 453 anterior que ordena que a partir del emplazamiento a huelga, se suspendan, con algunas salvedades la ejecución de sentencias y la práctica de embargos y de demás diligencias dirigidas en contra del patrón tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 Constitucional y

evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero tal como esta redactado el precepto, viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión pueden ser afectados o privados de sus derechos, máxime que la suspensión pueda ser prorrogada indefinidamente con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos". Amparo en revisión 4465/76. Porfirio Limón Campos. 17 de marzo de 1981. unanimidad de votos (19 de los Señores Ministros López Aparicio, Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Rivera Silva, Langle Martínez, Abitia Arzapalo, Lozano Ramírez, Pavón Vasconcelos, Iñarritu, Palacios Vargas, Serrano Robles, Salmorán de Tamayo, Sánchez Vargas, Del Río Rodríguez, Calleja García, León Orantes, Olivera Toro y Presidente en funciones Mario G. Rebolledo. Ponente Arturo Serrano Robles. Secretario Esteban Penagos.

Amparo en revisión 287/76. Fructuoso Román Montes de Oca. 29 de Mayo de 1984. Unanimidad (19) votos de los

señores Ministros López Aparicio, Franco Rodríguez, Cuevas Mantecón, Castellanos Tena, Azuela Gúitrón, Langle Martínez, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, De Silva Nava, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Salmorán de Tamayo, Moreno Flores, Del Río Rodríguez, Callejas García, León Orantes, Olivera Toro y Presidente Iñarritu. Ponente Carlos De Silva Nava. Secretaria Fátima Sámamo Hernández.

Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa Vda. de Gutiérrez. 16 de Febrero de 1988. Mayoría de votos (19) de los señores Ministros De Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Gúitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Green, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoa Lozano, Suárez Torres, Chapital Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente Carlos del Río Rodríguez, contra el voto de los señores Ministros Moreno Flores y Martínez Delgado. Ponente Juan Díaz Romero, José Luis Rodríguez Santillán. Texto de las tesis aprobadas por el Tribunal en Pleno el 23 de junio de 1988. Unanimidad de 21 votos de los señores Ministros Presidente Carlos del Río Rodríguez, Carlos de Silva Nava, Felipe López Contreras, Raúl Cuevas Mantecón, Samuel Alba Leyva, Mariano Azuela Gúitrón, Noé Castañón León, Luis

Fernández Doblado, Ernesto Díaz Infante, Francisco H. Pavón Vasconcelos, Victoria Adato Green, Santiago Rodríguez Roldán, José Martínez Delgado, Manuel Gutiérrez de Velasco, Atanasio González Martínez, José Manuel Villagordoza Lozano, Fausta Moreno Flores, Angel Suárez Torres, Sergio H. Chapital Gutiérrez, Juan Díaz Romero y Ulises Schmill Ordóñez. (54)

Con el artículo 923 de la reforma procesal laboral, se ha logrado impedir en un gran porcentaje el ejercicio de las huelgas carentes de sustento jurídico y de apoyo real obrero, en tanto que, con el artículo 924 de la ley laboral, se ha obtenido la restricción del ejercicio de huelgas fraudulentas promovidas a instancias de patrones deshonestos y, con ello ha ganado la justicia, además en vista del criterio sustentado por el Pleno de nuestro más Alto Tribunal, procede la derogación y reforma del artículo 924 de ley.

(54) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. p. 682.

C A P I T U L O I I I

REFLEXIONES JURIDICAS EN TORNO A LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

I. GENERALIDADES.

En términos amplios, el término solidaridad, proviene etimológicamente de "solidario" que significa: obligado *insolidum*, y, también "adherido o asociado a la causa, empresa u opinión de otro" y a su vez, *solidario* deriva de sólido en latín *solidus* que significa macizo, firme, fuerte o denso; y en base a dichas ligas etimológicas, el concepto amplio del vocablo solidaridad se entiende como: "modo de derecho u obligación *insolidum*" o adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros. (55)

Así que, solidaridad denota en su acepción amplia

(55) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p. 102.

una conducta que apoya una postura o actuación ajenas, esta conducta establece así una vinculación de apoyo entre entes que cohesionan sus voluntades en torno a su propósito. Por lo que respecta a la opinión del maestro De la Cueva, el mismo considera a la huelga por solidaridad "como la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presiona a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales." (56)

Considero que la solidaridad puede ser enfocada por tanto, en derecho común, bajo dos ángulos: activo - pasivo; hay solidaridad "activa" cuando la cohesión *insolidum* se da entre sujetos acreedores de una obligación, y hay solidaridad "pasiva", cuando dicha cohesión se contempla bajo el ángulo de pluralidad de sujetos deudores.

Bajo la óptica del derecho laboral, en nuestras leyes tanto la de 1931 como la de 1970, la solidaridad ha

(56) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. p. 681.

mantenido su presencia en varias figuras jurídicas, entre las cuales se puede señalar la responsabilidad solidaria, es decir, la solidaridad pasiva, a cargo de patronos en el caso de la sustitución patronal, misma que estuvo regulada en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y actualmente en el artículo 41 de la Ley vigente.

Por su parte, la coalición obrera, típica forma de solidaridad activa, considerada como precedente inmediato necesario de la huelga se establece desde 1917, en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, regulándose en el artículo 258 de la ley laboral de 1931, y, actualmente se encuentra normada en la ley vigente en su artículo 354 y 355. Los patronos sustituidos se obligan solidariamente por el término de seis meses, frente a los trabajadores de la empresa o establecimiento que sirve de base a la sustitución patronal, en tanto que en la coalición de trabajadores, éstos como sujetos activos coaligándose para la defensa de intereses comunes como para ejercitar el derecho de huelga.

En términos generales, las características esenciales atribuidas a la solidaridad en el derecho común e inclusive sus enfoques activo-pasivo se mantienen en el campo del derecho laboral.

II. CONCEPTUALIZACION DE HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La huelga por solidaridad o por simpatía, no tiene el carácter de principal o directa, es siempre subsidiaria de otra que si es principal, para el maestro Mario de la Cueva, la "huelga por solidaridad es la suspensión del Trabajo realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si esta en conflicto con su patrono, y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales". (57)

Para el maestro Cabanellas, las huelgas solidarias son aquellas en que "los trabajadores se abstienen de trabajar respecto a empresarios o establecimientos con quienes no están en conflicto a fin de expresar su adhesión a otros trabajadores en huelga y para ejercer presión sobre la clase patronal, para que la misma ceda en huelga directa". (58)

En mi apreciación personal respecto a las ideas ya expresadas, particularmente en el capítulo de este trabajo,

(57) Ibidem. p.p. 682 y 683.

(58) Castorena J. J. El derecho de Huelga en México. p. 97.

por su naturaleza, la huelga es un derecho por medio de cuyo ejercicio se pretende el establecimiento o restablecimiento del equilibrio económico entre los factores del trabajo-capital, en un marco de vinculación laboral y en el ámbito del derecho laboral; por tanto, cuando el objeto o el ámbito propio de la huelga son suplantados o trascendidos con objetos de carácter no económico o con móviles que rebasan el campo delimitado por las líneas paralelas trabajo-capital, estamos ante una huelga desnaturalizada.

La auténtica huelga, debe plantearse en el seno de un conflicto colectivo precisamente como una exteriorización aquella de está, además de que, siendo la suspensión del trabajador el núcleo de la esencia de la huelga se requiere necesariamente que el conflicto colectivo que da lugar a la suspensión del trabajo se suscite entre un sujeto activo que ejercita la acción de huelga, y otro pasivo en contra de quien se ejercita en un marco determinado de vinculación laboral.

Pues bien, la huelga así entendida tiene siempre el carácter de principal y directa, en tanto que concibe como una facultad (la huelga) con cuyo ejercicio sin depender de otro pretende el equilibrio entre los factores del trabajo y el capital y con ella su armonía en el ámbito

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

de la producción, lo cual evidentemente no se da en la huelga por solidaridad y, en consecuencia esta no tiene las características de una auténtica huelga.

Se ha mencionado con anterioridad en el capítulo, que la huelga por solidaridad se reguló por vez primera en nuestro país en el artículo 120 de la Ley del Trabajo expedida en el Estado de Yucatán por salvador Alvarado, el 11 de diciembre de 1915.

Cabe agregar, que con posterioridad a la expedición de nuestra Constitución General de 1917, también fue aceptada la huelga por solidaridad en la ley laboral del estado de Veracruz de 1918, estableciéndose en la fracción III del artículo 154 del ordenamiento referido que "la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga "ilícita" y, como refiere el maestro De la Cueva; esta disposición pasó en 1925, literalmente a la fracción IV del artículo 195 de la Ley laboral del Estado de Tamaulipas en cuyo ordenamiento se baso el contenido entre otros preceptos el del artículo 260 en su fracción IV de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al disponerse como objeto de la huelga alguno de los ennumerado en las fracciones que no haya sido declaradas ilícitas. (59)

(59) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Gaceta Laboral número 30. México 1984. p. 152

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de 1970, que continua vigente, restablece como objeto de huelga en la fracción VI del artículo 450: "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores". Del párrafo que antecede, se infiere que en los antecedentes jurídicos mediato e inmediato, a nivel antecedente -ley reglamentaria- del contenido de la fracción IV, del artículo 260 de la primera Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General, lo constituye los preceptos de las leyes aludidas, esto es, de la ley laboral de Veracruz de 1918 y, la de Tamaulipas de 1925 respectivamente.

Ni en la Ley Federal del Trabajo de 1931, ni en la de 1970, se regulan específicamente las características propias de la huelga solidaria, sólo se señala en ambos ordenamientos, además de su inclusión como posible objeto de huelga que en ningún caso se pagarán salarios caídos a los huelguistas solidarios (artículo 271 de la Ley de 1931 y 470 inicialmente correspondiente al actual 937 de la ley de 1970).

Al no estar regulados los requisitos o características que pudieran diferenciar a la huelga por solidaridad de la huelga en general, salvo opinión del

maestro De la Cueva (60), su caracterización legal, salvo sus modalidades particulares se obtienen de los principios y lineamientos propios de la huelga en general y señala el autor aludido como requisitos fundamentales de la huelga por solidaridad, los siguientes:

a).- Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio sino que apoyan uno ajeno, esto es, no buscan resolver un conflicto en el cual no son parte, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores y presionar por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.

b).- La huelga por solidaridad es subsidiaria de otra principal.

c).- Su finalidad debe ser pura.

d).- El período de prehuelga no tiene por finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue a la huelga solidaria y además dar oportunidad al patrono para que evite los daños consiguientes en lo posible.

e).- La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria, pero no a la inversa, esto es; la declaración

(60) Congreso Constituyente de 1916-1917. Diario de los Debates. T. II p. 359.

de inexistencia o de ilicitud o de levantamiento de la subsidiaria no afecta la principal.

Adhiriéndonos a la opinión del maestro De la Cueva; consideramos que, efectivamente con estas (alusiones y principios), las características que en nuestra ley laboral dan perfil propio a la huelga solidaria, agregaríamos como característica explícitamente señalada en la ley como propia de la huelga solidaria, la contenida en la parte final del párrafo segundo del artículo 937 de la Ley laboral vigente, consistente en la particularidad que en ningún caso los trabajadores huelguistas solidarios tienen derecho al cobro de salarios caídos.

Lo que identifica con mayor propiedad a la huelga por solidaridad, es la primera de las características apuntadas; es decir, el que los huelguistas solidarios no pretenden la satisfacción de un objeto que les sea propio sino que apoyan uno ajeno en un conflicto en que no son parte y sólo busca patentizar su simpatía y solidaridad para presionar al patrón que sí es parte en el conflicto colectivo, que suscitó el ejercicio de la huelga principal - acceder a una pronta y favorable situación-.

Tomando en consideración propia de la naturaleza de la huelga al ser un derecho cuyo ejercicio revela y

exterioriza la existencia de un conflicto colectivo de trabajo es claro que, al no existir conflicto de tal índole que incumba directamente y que sea propio de una colectividad obrera y que afecte su interés profesional, no es posible la configuración de una auténtica huelga entre otras razones, porque ante la ausencia de un conflicto colectivo de trabajo propio, no puede concebirse un genuino sujeto activo que pueda ejercitar una huelga en contra de un sujeto pasivo inexistente, precisamente por la ausencia del conflicto que en realidad constituye el hecho generador o detonador de la huelga.

Con razón el maestro J. Jesús Castorena, como ya apuntamos con anterioridad, refiere que "la huelga con sus orígenes mismo y por su naturaleza misma, ha de corresponder forzosamente a un conflicto entre la masa de trabajadores de una empresa y el propietario de ella". (61)

En consecuencia, la huelga por solidaridad trasversal y desnaturaliza a la auténtica huelga.

En lo concerniente a que el objeto o finalidad de la huelga por solidaridad ha de ser puro, nuestros

(61) Congreso Constituyente de 1916-1917. Diario de los Debates. T. II. p. 363.

tribunales de trabajo en las pocas veces de los últimos años en que se ha planteado un movimiento de huelga solidaria, han argüido para poder admitir a trámite los emplazamientos a huelga, su objeto o finalidad debe ser puro, esto es; junto con el apoyo a una huelga principal no debe anunciarse también como objeto algún otro de los previstos en el artículo 450 de nuestra ley laboral.

Así, por acuerdo del 24 de Febrero de 1983, la Junta Especial Número quince en unión del Presidente titular de la Federal de Conciliación y Arbitraje, resolvió no dar trámite al pliego de peticiones que con emplazamiento a huelga fue dirigido a la empresa Química Hoechst de México, Sociedad Anónima.

Por el sindicato de Trabajadores de Química Hoechst, Sociedad Anónima (Planta Santa Clara), porque en el pliego de peticiones "se señalan como objeto de la huelga: exigir el cumplimiento colectivo de trabajo y de apoyar a las huelgas estalladas por los trabajadores de Química Hoechst de México, Sociedad Anónima - y por el Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y conexos y considerando que la huelga por solidaridad debe tener finalidad pura, con fundamento en los artículo 450, 920 y 923 de la Ley Federal del Trabajo,

es de resolverse y se resuelve no dar trámite al curso antes mencionado". (62)

Ahora bien, la huelga por solidaridad ¿Tiene sustento jurídico Constitucional?, ¿La reglamenta correctamente nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931?, con apego a las bases, principios y lineamientos relativos al derecho de huelga establecidos en nuestra Carta Magna, y, ¿Reglamenta correctamente dichas bases, principios y lineamientos constitucionales la Ley Federal del Trabajo vigente?.

En el proyecto de bases constitucionales sobre legislación de trabajo propuestas en la sesión de la tarde del 13 de Enero de 1917, en el seno del Congreso Constituyente, se señalaba en los considerandos correspondientes "creemos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo... fijando con precisión los derechos que les corresponde en sus relaciones contractuales contra el capital a fin de armonizar en cuanto es posible los encontrados intereses de este y del trabajo por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la

(62) Op. cit. T. II. p. 835.

producción..." (63)

En el propio proyecto de bases constitucionales de referencia, se establecía en la fracción XVIII del artículo propuesto para conformar el título VI Constitucional denominado "de trabajo", que las huelgas serían lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de beneficios..." (64).

En la sesión celebrada en la noche del 23 de Enero de 1917, se aprobó la referida fracción XVIII, del artículo 123 constitucional, en términos sustancialmente iguales a los del proyecto de las bases aludidas en lo relativo al objeto de la huelga, habiéndose considerado que era mejor emplear los términos "factores de la producción" en lugar de "capital y trabajo", es decir; se adoptó finalmente una redacción que se estimó más adecuada sin cambio sustancial del texto propuesto en el proyecto de bases, por lo que la fracción XVIII del artículo 123 constitucional fue aprobado en los términos siguientes:

(63) Ibidem. p.1015.

(64) Ibidem. p. 1017.

"las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo por 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 ilícitamente, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos permanezcan a los establecimientos y servicios que depende del gobierno; los obreros de los establecimientos fabriles militares no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al ejército nacional". (65)

De lo anterior, se infiere que el contenido del objeto de huelga previsto en nuestra Carta Magna de 1917, de carácter económico exclusivo.

Se concibió y se aprobó tomando en consideración la premisa de la existencia del vínculo laboral, siendo los trabajadores y patrones que estuvieren unidos con dicho vínculo los sujetos activos y pasivos respectivamente,

(65) Ibidem. T. II. p. 849.

cuando el supuesto normativo se actualizara, esto es, cuando en el campo específico del proceso de producción se diese un desequilibrio económico y con ello una desarmonía en los derechos de los trabajadores frente a los de su patrón.

Lo aseverado en el párrafo que antecede, se apoya igualmente con lo que apuntamos en el capítulo, en el sentido de que en los debates de nuestros diputados constituyentes que hicieron posible y dieron vida jurídica al artículo 123 constitucional, se evidencia que al objeto de la huelga se le concibió bajo una significación netamente económica.

Los principios constituyentes remarcaron con su intervenciones previas a la aprobación del derecho de huelga que el objeto de esta era económico, y cuando hubo alguna alusión al respecto político, se hizo tangencialmente y sólo para resaltar el carácter económico y descartar el político. Así, el diputado Gracidas al intervenir en la sesión del 27 de diciembre de 1916, insistió reiteradamente en su propuesta de que la legislación de la cuestión obrera girara en torno a la "justa retribución" y trata de sintetizar sus ideas señalando "es sólo "partidiario de que nos opongamos al capital hasta donde sea justo, hasta donde sus beneficios compartiéndolos con nosotros, tenga un

límite; más allá no", (66) y el propio Gracidas casi al final de su extensa intervención, para contratarse lo sustancial de sus propuestas, descartando aspectos políticos expresa: "si se tratara por medio de mis labios de asuntos políticos, habría aplausos o seseos". (67)

Por su parte en la sesión de la tarde el 23 de Enero de 1917, el diputado Cano, también en sus extensas intervenciones sólo hace alusión al carácter político que se pudiera atribuir a la huelga para señalar dicho enfoque con índice de fuego y rechazarlo al expresar en relación a un movimiento huelguístico comentado por el propio constituyente Cano, ocurrido en la ciudad de México en agosto de 1916; "esta es la cuestión si únicamente los huelguistas hicieran las huelgas obreras sabemos bien que no debemos extralimitarnos nunca... y como quiera que es muy posible porque yo no puedo dudarlo, que haya habido política en esta huelga los verdaderos autores deben haber escapado indudablemente... ha ellos esta bien que se les aprehenda se les juzgue y se les castigue por su culpabilidad". (68)

(66) Alvarez del Castillo Enrique. Democracia y Huelga. Ed. Porrúa. México 1964. p. 22.

(67) Ibidem p. 22.

(68) Ibidem.

Es indudable que en nuestra Constitución general, se establece como objeto de la huelga el equilibrio económico entre trabajo y capital como factores de la producción y que permita armonizar los derechos de dichos factores lo cual concuerda en lo sustancial con la naturaleza de la huelga.

Ahora bien, el apoyo a otra huelga ¿Puede encuadrar como objeto de huelga en la norma constitucional?, ¿Se puede interpretar el objeto del derecho constitucional de huelga en un sentido amplio, considerando que se otorga el ejercicio de la huelga a la clase trabajadoras, como tal presionar y obligar a la clase patronal a acceder al establecimiento del equilibrio económico entre ambas clases?.

Siendo claro y preciso el texto constitucional no cabe interpretación alguna, porque "in claris non fict interpretatio". El objeto de la huelga esta precisado y delimitado; es de sustrato económico porque con el se pretende el equilibrio entre los factores trabajo y capital precisamente en esa acepción y en el ámbito específico de proceso económico de producción es cierto que el derecho de huelga es una auténtica conquista de la clase obrera pero una vez reconocida, tal vez conquista y plasmada

constitucionalmente como un derecho, esto es; no fue concebido como "instrumento de lucha" de la clase obrera en abstracto, sino como medio legítimo para reclamar en casos concretos, el equilibrio económico ante desajustes o desequilibrios económicos reales en la interrelación trabajo-capital.

En la huelga por solidaridad, los trabajadores huelguistas no pretenden establecer o restablecer equilibrio económico alguno frente a su patrón, sólo desean demostrar su simpatía y solidaridad por otros trabajadores que si buscan el equilibrio económico. Los huelguistas solidarios no padecen conflicto colectivo alguno que motive su decisión de ejercitar la huelga, sólo se adhieren a otros trabajadores que si sufren un conflicto para patentizar su espíritu clasista y presionar al patrón emplazado en la huelga principal y de paso causar daños y perjuicios en su propio patrón sujeto pasivo de la huelga solidaria quien sin razón padece de dichos daños y perjuicios, lo cual hace intrínsecamente injusta la huelga solidaria.

El derecho tiene como finalidad primordial, la aplicación de la justicia ¿Cómo se puede legitimar el derecho que no se encausa en este sentido sino por el contrario, con su ejercicio se pretende la exhibición de

posturas políticas enmascaradas con poses solidarias y "clasistas" y, además se opta deliberadamente por dañar a alguien que no es parte de un conflicto y no ha dado motivos para que se suscite?. No encontramos argumentos con los cuales se puede dar respuesta razonable honesta a la interrogante planteada.

Rafael Calderas Rodríguez siguiendo a Muller, considera que una huelga es política: "cuando persigue algún cambio en la organización política". (69)

En el trasfondo de toda huelga solidaria, anida casi siempre el deseo de cambio en la estructura u organización política de un estado. Los huelguistas solidarios lo que realmente desean, es demostrar su inconformidad con alguna política laboral y presionar al sistema político para que modifique su postura política.

Cuando se pretende presionar a la clase patronal como tal, lo que en verdad se persigue con la huelga solidaria, no es equilibrar los factores de la producción, sino desequilibrarlos y generalizar el conflicto para confrontar políticamente el gobierno que apoya, promueve o tolera la aplicación de controles o restricciones a las

(69) Ibidem. p. 684.

condiciones de trabajo, un ejemplo de estas políticas laborales lo constituyen los modernos "pactos" que ha venido imponiendo en los últimos años nuestro gobierno federal, esto es: el P.S.E. (Pacto de Solidaridad Económica), de quince de Diciembre de 1987 y el actual P.E.C.E. (Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico), independientemente de las "buenas intenciones" en ellos estipuladas son evidentes y auténticos "candados" para los salarios de los trabajadores.

En el contexto de lo expresado en el párrafo que antecede, la huelga por solidaridad es preludio de la huelga general y esta a su vez, de la revolucionaria, por eso para enriquecerse, para el señor Alvarez del Castillo, "la huelga política aún sin violencia, asemeja a la insurrección". (70)

En la segunda etapa de su brillante obra jurídico-laboral, el maestro De la Cueva, se pronuncia por el apoyo a la huelga solidaria, para nosotros es significativa su inicial postura adoptada al respecto en su primer etapa de genuino constructor del derecho laboral misma esta-pa (primera) en la cual sin embargues y con la precisión lógica

(70) Alonso García Manuel. Ob. cit. p. 143 a 222

del estilo que la caracteriza, sostiene que "la huelga por solidaridad, nos parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123; no desconocemos que, tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan a favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios, la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales, no pueden ser fundamento bastante, porque con no existir en el grado que supondrían la teoría obrera, es imposible pensar que un empresario acepte la demanda de sus obreros cuando no son justificadas ni aún presionado por otros patrones, pero en todo caso el daño que se causa a estos, no tiene justificación; es inadmisibles, a la luz del derecho el que un patrono cumple con sus deberes jurídicos, sociales y morales sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede en su fondo ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores ...ciertamente el derecho de trabajo es protector de una clase social pero no es instrumento para causar daño ni a la sociedad ni a los patrones que cumplen de sus deberes. Y a la huelga por solidaridad es, además, contraria a la fracción XVIII del artículo 123, en esta fracción se dice cuales son las huelgas protegidas por el ordenamiento jurídico y no cabe en ellas la huelga por

solidaridad, pues su objeto es distinto al señalado en la Constitución". (71)

Los argumentos del maestro De la Cueva, son a nuestro juicio certeros y precisos; resumen magistralmente, de alguna manera todos nuestros escarceos y esfuerzos jurídicos espaciados a lo largo de nuestro ensayo.

Así que la huelga por solidaridad no encuadra en el objeto asignado constitucionalmente al derecho de huelga, incluso es contrario a lo preceptuado constitucionalmente y es, por ende, anticonstitucional.

Ante el cuestionamiento que se nos hiciera acerca del por qué nos adherimos a una primera postura sostenida por el maestro De la Cueva, en relación a la huelga por solidaridad, a sabiendas de que el propio maestro posteriormente cambio de opinión aduciendo sustancialmente en su nueva postura de que "la idea que yace en el fondo de la formula equilibrio en la relación trabajo capital... es, en esencia el imperio de la justicia social en el derecho laboral". (72); y específicamente respecto a la huelga por solidaridad, que "se trata de una concepción política,

(71) Cabanellas Guillermo. Op. cit. p.p. 102 a 106

(72) Barajas Montes de Oca Santiago. Op. cit. p.p. 45, 46, y 55 a 60

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

contra la que no podrá argumentarse con los principios y normas del derecho civil capitalista". (73)

Responderíamos que la auténtica justicia social no puede construirse en base a esquemas jurídicos injustos y si la huelga por solidaridad tiene connotación política, esto es la margina el derecho laboral y la lleva al campo de la ciencia política, nos quedamos con los argumentos sólidos y contundentes esgrimidos por el maestro en su primera etapa de excepcional constructor y cultivador de la ciencia jurídica-laboral.

Los argumentos una vez vertidos, valen por el acierto de su propia estructuración lógico - racional, independiente del autor que les haya dado vida.

Es evidente, además, por el contexto y aun por la propia palabra utilizada en su segunda postura, que el maestro De la Cueva, en la segunda etapa de su obra, matizó su ciencia jurídica con "imperativos ideológicos".

III.- LA PROYECCION DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN NUESTRA MODERNIDAD.

Después de casi 75 años de que en nuestro país se

(73) Alonso García Manuel. Op. cit. p. 168.

estableció a nivel constitucional el derecho de huelga y, particularmente, transcurridos 60 años a partir de la fecha en que, por primera vez, se reguló en la Ley Federal del Trabajo la huelga por solidaridad, ¿Cómo se ha operado ésta en la práctica?; de cara al siglo XXI.

El papel que ha desempeñado el gobierno federal en la conducción de la economía del país y la propia situación económica ha fluido en forma más o menos determinante, en los niveles de la práctica de la huelga directa.

Detrás de las políticas laborales está siempre la estructura o la "coyuntura" económicas y, tiene tal peso el factor económico que, nuestro país es uno antes y otro muy diferente a partir de la crisis económica que padecemos desde 1973, cuando los países exportadores de petróleo aliados en la O.P.E.P. (Organización de Países Exportadores de Petróleo) adoptamos la política de incrementos periódicos importantes al precio del petróleo.

En términos generales, es posible afirmar que, antes de 1973, en la época del llamado "desarrollo estabilizador" (1933 a 1971), la práctica de la huelga directa se mantuvo en niveles considerados normales, sujeta a los imperativos y controles de la política económica.

La crisis económica gestada en 1973, estalló a

fines de 1981, al caer "en picada" los precios del petróleo lo cual, abonado con una política gubernamental desacertada abrió aún más las puertas y en agosto de 1982 obligó al gobierno mexicano a reconocer su incuria para afrontar el pago de la deuda externa.

Con la crisis económica, aparecieron las huelgas masivas motivadas especialmente por la demanda no tanto de mejora salarial, sino por el intento de recobrar los valores reales de niveles salariales perdidos ante el azote inflacionario.

A partir de 1982, se ha venido instrumentando acciones para transitar por los caminos de neoliberalismo económico y, actualmente, en ese contexto el gobierno mexicano negocia la firma de un trato trilateral de libre comercio con Canadá y Estados Unidos, mientras tanto, el ejercicio de la huelga ha continuado, de hecho, con "grilletes" que la encadena a la política económica, a la cual, cada vez con mayor frecuencia se le da el tratamiento implícitamente de "razón de Estado, en menoscabo del derecho.

Algunos de estos "grilletes" utilizados con mayor eficacia en los últimos años han sido la requisa y la quiebra de empresas como Teléfonos de México, Sociedad

Anónima de Capital Variable, ya es un -cliente- de la requisita administrativa, cada vez que ha llegado a estallar algún movimiento de huelga, inmediatamente es requisada.

En Aeronaves de México, Sociedad Anónima de Capital Variable y, más recientemente en la Compañía Minera de Cananea, Sociedad Anónima, donde se declaró la quiebra, con lo cual evidentemente se hicieron nugatorios los respectivos movimientos huelgísticos.

Por lo que respecta al ejercicio de la huelga por solidaridad, es prácticamente nulo, sólo esporádicamente se han llegado a plantear emplazamientos en apoyo a otras huelgas, pero se desecha en trámite de emplazamiento o no se cumplen las amenazas de estallamiento. La huelga solidaria es una figura decorativa que no se lleva a la práctica como se aprecia en los cuadros estadísticos que a continuación exponemos, elaborados con apoyo en la investigación de las huelgas planteada y, en su caso estalladas, en el ámbito de la competencia federal en el período de Enero de 1985 a Mayo de 1991. (74)

(74) El Derecho del Trabajo en América Latina. Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social. Madrid 1985. p. 284.

Los últimos seis años y cinco meses comprendidos de Enero de 1985 a mayo de 1991, en el ámbito de la competencia federal, se promovieron un total de 59,686 emplazamientos a huelga, incluidos 13 huelgas por solidaridad; estallaron 1,103 movimientos huelguísticos directos y no estallo huelga alguna por solidaridad.

Además de la comprobación de la huelga solidaria, no opera en la práctica, destaca la gran importancia de la conciliación, pues de 59,686 emplazamientos a huelga, sólo estallaron 1,103 debido evidentemente en gran medida a la efectiva labor conciliatoria desplegada por nuestros tribunales laborales.

Es la aplicación en el plano de la realidad lo que a fin de cuentas termina por legitimar o no a la existencia de las instituciones jurídicas. El hecho de la inaplicación práctica de la huelga solidaria, por sí solo induce al cuestionamiento de la razón de ser la propia figura jurídica, aún prescindiendo del cuestionamiento constitucional de la institución, como dice José Dávalos: "los caminos de la justicia social, están trazados; si se recorren con frecuencia, jamás se borrarán; sino se andan los cubrirá la maleza del olvido" (75)

(75) Dávalos Morales José (1991) "Justicia de Trabajo". Excélsior. Jueves 28 de Agosto. México, D.F. Méx.

En el ámbito magisterial, a partir de 1978, se incubo la actual bifurcación del liderazgo sindical en dos vertientes: una la Oficialista, constituida por el S.N.T.E. (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación), la otra tendencia es la Democratizadora, agrupada en la C.N.T.E (Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación), desde entonces, ocasionalmente se han venido practicando "paros solidarios" de labores en apoyo de alguna demanda con aumento salarial.

También el S.T.U.N.A.M. (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México), desde su aparición en el ámbito universitario ha logrado ocasionalmente importantes apoyos políticos - solidarios, traduciéndose esto en "paros de labores", usualmente de un día e incluso de algunas horas, por parte de otros sindicatos de trabajadores universitarios del país.

Pero estos "paros" o suspensiones temporales de labores, no se han intentado como huelga por lo menos formalmente apegados a la ley, sino como muestras esporádicas de apoyo político, por medio de suspensiones de labores al margen de la ley laboral.

La verdad es que, como lo reconoce Raúl Trejo, conocedor de la problemática sindical mexicana, la

solidaridad es una estrella lejana que brilla en las alturas, pues "a menudo el apoyo entre sindicatos democráticos se limita a la publicación de manifiestos o a la donación de pancartas en donde se expresa ese respaldo declarativo pero nada más".

Los tiempos actuales ya en los albores del siglo XXI, exigen que el derecho se ajuste a las nuevas condiciones imperantes en los patrones de conducta, los cambios sociales, políticos, económicos e ideológicos que en oleajes recorren el mundo, ameritan profunda reflexión para adecuar y flexibilizar, en todo lo posible y necesario los principios institucionales, y lineamientos jurídicos.

En este contexto, en nuestro país, la huelga requiere de una necesaria reestructuración en sus marcos sustantivos y adjetivos a efecto de que sin demagogias y con reformas adecuadas se realice una regulación clara y bien estructurada de la huelga, contribuyendo así de una manera más eficaz a la justicia social.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Es menester determinar en forma precisa el objeto de la huelga, exigiendo claridad en el sistema utilizado en sus enunciado y ajustándose a los lineamientos de la Constitución.

SEGUNDA.- Regular la prórroga de la huelga especificando su alcance en cuanto al tiempo máximo en que debe de operar la prórroga a efecto de brindar seguridad a las partes que intervienen y a terceros.

TERCERA.- Mantener el arbitraje potestativo en favor de los trabajadores huelguistas por un tiempo razonable y al término del mismo, establecer el arbitraje obligatorio porque evitándose las huelgas indefinidas, ganan los trabajadores al obtener en menor tiempo la satisfacción de sus intereses y reclamaciones, teniendo más posibilidad de conservar la fuente de trabajo.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo, se abstiene de definir la huelga por solidaridad, por lo que es difícil entender para un trabajador lo que esta es, ya que ni siquiera puede la propia ley definir lo que es la misma.

FALLA DE ORIGEN

QUINTA.- Es asombroso considerar, como es que los trabajadores solidarios no pretenden la satisfacción de un objetivo que les sea propio, sino que apoyen a uno ajeno y se entrometan y apoyen en un conflicto que no les es propio por mera simpatía y solidaridad para presionar a un patrón que no es el suyo y la mayor parte de los casos sin conocer los problemas internos y reales que tienen los trabajadores a los que apoyan y se solidarizan.

SEXTA.- La huelga por solidaridad desvirtúa los principios de la huelga propiamente hablando y convierte a esta figura obtenida con muchos esfuerzos por los trabajadores a través de la historia en inconstitucional.

SEPTIMA.- La huelga por solidaridad no encaja en la pristina fracción XVIII, del artículo 123 Constitucional ni en la propia fracción aludida, del actual artículo 123 Constitucional en su apartado "A", es incluso contraria al precepto constitucional.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- ALONSO GARCIA, MANUEL. "La Huelga y el Cierre Empresarial.- Instituto de Estudios Económicos. Madrid 1979.
- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE. "Democracia y Huelga". Editorial Porrúa, S. A. México 1964.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO. "La Huelga un Análisis Comparativo". Universidad Nacional Autónoma de México. 1a. Edición. México 1983.
- 4.- BORJA SORIANO, MANUEL. "Teoría General de las Obligaciones". Editorial Porrúa. México 1985.
- 5.- BUEN L., NESTOR DE. "Derecho del Trabajo". Volumen II, 6a edición. México 1985.
- 6.- CABANELLAS, GUILLERMO. "Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires 1966.
- 7.- CASTORENA, J. JESUS. "El Derecho de Huelga en México". México 1931.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 8.- CASTORENA, J.JESUS. "Manual de Derecho Obrero". 6a. Edición. México 1985.
- 9.- CLIMENT BELTRAN, JUAN. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Esfinge. 1a. Edición
- 10.- CUEVA, MARIO DE LA. "Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A.. México 1989. 9a. reimpresión.
- 11.- DAVALOS MORALES, JOSE. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Editorial Porrúa, S. A. México 1985.
- 12.- GUERRERO, EUQUERIO. "Manual de Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, S. A. 10a. Edición. México 1985.
- 13.- HUITRON, JACINTO.- "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México". México 1974.
- 14.- PUIG HERNANDEZ, CARLOS ALBERTO."Teoría y Práctica de la Huelga en México. Editorial Porrúa, S. A. México 1989.
- 15.- RAMOS, EUSEBIO. "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera". Cárdenas Editor y Distribuidor. 2a. Edición. México 1978.

- 16.- RUIZ DE CHAVEZ, ARTURO. (en colaboración con Alejandro González Prieto) "El Derecho Colectivo del Trabajo". Editorial Popular de los Trabajadores". México 1979.
- 17.- SILVA HERZOG, JESUS. "Breve Historia de la Revolución Mexicana".
- 18.- KROTOSCHIM, ERNESTO. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Volumen II. cuarta Edición. Editorial De Palma. Buenos Aires 1981.
- 19.- MACCHI, LUIS (Recopilado) "Diccionario de la Lengua Latina" Editorial Don Bosco. 6a Edición. Buenos Aires Argentina 1966.
- 20.- Palomar De Miguel, Juan. "Diccionario para Juristas" Editorial Mayo. México 1981.
- 21.- GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. "Introducción al Estudio del Derecho" Editorial Porrúa, S. A. México 1988.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Ley Federal del Trabajo. Editorial Alco.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Editorial Porrúa, S.A.

J U R I S P R U D E N C I A

- 1.- Informe 1988. Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral. Secretaría del Trabajo y Previsión social 1990.
- 2.- Tesis aprobada por el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el 28 de junio de 1988.
Tesis número XXV. p. 17 a 19.

O T R A S O B R A S C O N S U L T A D A S

- 1.- Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 10. de Mayo de 1980.
-Publicaciones Administrativas y Contables, S. A. México, 1980.
- 2.- Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A.
2a. Edición. México 1980.