

853



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA <sup>2ej.</sup>  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

HACIA UN REPLANTEAMIENTO DEL  
DERECHO DE HUELGA.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
OSCAR SOLIS JIMENEZ

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

3004



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A mi alma mater. La Universidad Nacional Autónoma de México, fuente inagotable de conocimientos, mil gracias.

Al Dr. Hugo Italo Morales S. Director del Seminario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, que gracias a su sabia dirección en el desempeño de este cargo hace posible que se allanen dificultades en la elaboración de tesis.

A mi asesor.

Dr. José Manuel Vargas Menchaca, que gracias a su paciencia, sabia colaboración e inmejorables comentarios hicieron posible la realización de este trabajo.

A mi madre:

Que supo guiarme en la vida y por su esfuerzo para darme estudios.

A mi esposa:

A quien tanto amo por su apoyo y comprensión para seguir adelante y no desfallecer.

A mis hijas:

A quienes quiero tanto, tanto, que al sólo verlas me estimulan para continuar.

A mis hermanos:

Andrés, Mg. Teresa, José Luis (Javier+),  
José Antonio Solís Jiménez.

A mis amigos:

José Felipe Pérez Medina, Miguel Gutiérrez  
Gaona, José Luis Rodríguez de la Cruz.

# HACIA UN REPLANTEAMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA

## INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO ANTECEDENTES TEORICOS

1.1	Orígenes de la huelga.....	3
1.2	La huelga como un fenómeno social, político y económico.....	22
1.3	El derecho de huelga como instrumento de la lucha de clases.....	29
1.4	Derecho a la huelga.....	32
1.5	Definición del concepto de huelga.....	34

### CAPITULO SEGUNDO

#### OBJETIVOS DE LA HUELGA

2.1	Naturaleza colectiva del derecho de la huelga....	40
2.2	La demanda de revisión del contrato colectivo como causal de la huelga.....	46
2.3	Contenido de la legislación mexicana en relación con los objetivos de la huelga.....	53

### CAPITULO TERCERO PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

3.1	Emplazamiento.....	63
3.2	Efectos de la notificación.....	73
3.3	Contestación del patrón.....	77
3.4	Conciliación.....	81
3.5	Estallamiento.....	86

#### CAPITULO CUARTO

##### REQUISITOS DE LA HUELGA

4.1	Concepto de requisito.....	89
4.2	Requisito de forma.....	90
4.3	Requisito de mayoría.....	95

#### CAPITULO QUINTO

##### CALIFICACION DE LA HUELGA

5.1	Terminología legal.....	99
5.2	Causas de inexistencia.....	103
5.3	Procedimiento.....	106
5.4	Recuento de los trabajadores emplazantes.....	109
5.5	Carga de la prueba.....	111
5.6	Declaración de inexistencia.....	112
5.7	Licitud e ilicitud de la huelga.....	115
5.8	Las huelgas sin emplazamiento.....	120

#### CAPITULO SEXTO

## TERMINACION DE LA HUELGA

6.1	Causas de la terminación.....	123
6.2	Acuerdo entre las partes.....	124
6.3	Allanamiento del patrón.....	126
6.4	Arbitraje y dictamen de la Junta.....	129

CONCLUSIONES.....	135
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA.....	138
-------------------	-----

## INTRODUCCION

El presente trabajo recepcional es producto, de una inquietud acerca de lo que es, de hecho y de derecho la huelga. Es decir buscamos de manera genérica a base de razonamientos propios un replanteamiento de dicha institución. Haciendo de antemano la aclaración de que no tratamos de encontrar el hilo negro del presente estudio sino lo que a nuestro muy particular punto de vista pensamos que debería ser en la realidad jurídica laboral el derecho de huelga.

De lo anteriormente dicho creemos que es importante, el estudio comparativo de la huelga, desde sus antecedentes, objetivos, procedimientos, requisitos, calificación y la terminación del derecho de huelga en nuestro país; es decir de lo que varios autores y legislaciones extranjeras señalan extractaremos los puntos más importantes para así hacernos una idea personal de lo que debe entenderse por este derecho, porque en lo que respecta a la huelga son tan variados los tratamientos y los criterios jurídicos que al respecto se han dado que ésto ha hecho difícil la adopción no digamos de convenios, sino de recomendaciones que permitan fijar por lo menos lineamientos generales de una justa evaluación de este derecho sin propósitos políticos sino meramente encaminados a una mejor regulación de esta institución para que las clases que en ella participan



tengan un mejor conocimiento de la misma y más que nada que estas huelgas se permitan o se eviten en mejora siempre de los trabajadores y para un mejor desarrollo del país, trataremos de precisar que la huelga debe ser vista como una institución jurídica, que no forme parte de los llamados conflictos del trabajo, sino que constituyen un medio para lograr determinados objetos sociales, cuando se presenten dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales, para que de esta manera no se perjudique la producción económica ni del país ni del patrón, sino más que nada se pretende la transparencia y licitud de este derecho.

Ponemos a consideración de la parte revisadora el presente trabajo recepcional, esperando que dispense su aprobación.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES TEORICOS

La pasividad del Estado que encerrado en su hermetismo político, creía resolver con el abstencionismo, todos los problemas sociales, trajo como consecuencia un intenso desequilibrio social, que afectó principalmente a la clase trabajadora.

El Estado abstencionista, inspirado en el liberalismo clásico, con sus consecuencias necesarias: Esclavitud y Servidumbre, tuvo que ceder su lugar al Estado intervencionista, propio de nuestros días, que empezó por limitar jornadas de trabajo, dictar medidas de protección a menores y mujeres, iniciando después una decidida participación en la industria, hasta llegar a ofrecernos el espectáculo actual: tendencia franca hacia la dictadura económica, como base de la convivencia social, y siguiendo con ella cualquiera de las dos doctrinas antagónicas, que en forma sintética plantean el problema social: Comunismo y Fascismo.

A medida que tal transformación política opera, la huelga adquiere caracteres recios que la elevan a la categoría de un derecho. Vista en un principio como un "hecho", factor indispensable de justicia, "como instrumento que realiza justas conquistas", pronto se convierte en un recurso necesario a la violencia, única arma del trabajador

frente a las nuevas y más bárbaras formas de explotación descubiertas y adoptadas por el capitalismo, al surgimiento de la Gran Industria.

La opinión de algunos estadistas, es que, "la huelga ha debido ser sustituida por medios pacíficos que estiman como más acorde con la solidaridad social y como consecuencia lógica, de la nueva actitud del Estado, que hace suya la tarea de una mejor justicia para la clase trabajadora: pero, como más adelante estudiaremos, los medios que como ventajosos sustitutos de la huelga se aconsejan, como el del arbitraje obligatorio, han demostrado en la práctica, precisamente, que la huelga es una institución absolutamente necesaria y constituye además el primer paso hacia un sistema económico distinto al que actualmente rige las sociedades y del que un noventa por ciento de la población ha tenido que soportar desastrosas consecuencias. Producto de esta idea ha sido que, la huelga, integrada lenta y penosamente a costa de luchas violentas en regímenes económicos que la han impuesto, haya sido calificada como un fenómeno incongruente con sistemas de estricto derecho, como los que se dice rigen actualmente, las relaciones humanas; y se pretende sustituirla con instituciones a las que se atribuye finalidad y eficacia iguales". (1)

---

(1) ALONSO GARCIA, Manuel. La Huelga y el cierre empresarial. Novena edición. Cronos, Madrid. 1979. p.74

### 1.1. Orígenes de la Huelga.

La huelga inicia su trayectoria con un súbito abandono del taller, destruyendo con incuestionable sentido de justicia, situaciones de esclavitud para el obrero; pero esta aparición primaria, no siempre produjo los resultados necesarios, porque aún reconociendo a los obreros el derecho o facultad de abandonar el trabajo, se neutralizaban sus esfuerzos con la posibilidad de que el patrón apelara a la sustitución de los elementos huelguistas y conservara además los elementos que le eran adictos. Se impone entonces el recurso a la violencia, como fuente de reivindicaciones sociales y los huelguistas impiden su sustitución por esquiroles. Constituyendo así la eficacia de la huelga. Reconociéndose después como derecho y el economista forzado se ve a admitirla como factor determinante de las grandes conmociones industriales que la historia registra y de las innegables conquistas de la clase proletaria.

Podemos decir que hasta los tiempos modernos la huelga empezó a interesar a la doctrina y a la legislación debido fundamentalmente a sus repercusiones sociales y económicas.

Si bien en las épocas anteriores los obreros también se unieron y se concertaron para abandonar colectivamente el trabajo, tales coaliciones seguidas de la interrupción de labores carecieron en general de importancia por el espíritu

profesional que las animaba y la escasa trascendencia de sus consecuencias sociales y económicas.

La huelga en realidad, es un fenómeno típico de los tiempos modernos, por más que traten de señalársele semejanzas con la huida a Egipto que por motivos religiosos realizaron los hebreos, según relata el Exodo, o entre la huelga y la revuelta de los esclavos que trabajaban en las minas de la isla de Chios, seis siglos antes de Cristo.

El trabajo por esclavos impide toda consideración sobre la huelga en aquellas lejanas épocas. La huelga sólo puede concebirse en un régimen de hombres libres.

La Edad Media tampoco ofrece antecedentes de interés.

La huelga no tuvo ni pudo tener importancia en la época de la economía doméstica. Más tarde durante las Corporaciones, el hecho careció también de toda significación.

"En este periodo pre-capitalista de la historia, maestros y artesanos no fueron, en realidad, verdaderos enemigos por lo menos durante todo el periodo en que las Corporaciones mantuvieron la pureza de sus tradiciones profesionales y mientras esas pequeñas oligarquías económicas conservaron su carácter de refugios acogedores, de ambiente fraternal y espíritu educativo regidas por rudimentarios principios de justicia y dirigidas en general

por hombres austeros que participaban ellos mismos con su trabajo personal, en las tareas del taller". (2)

La economía urbana se caracterizó por el empleo de métodos de producción predominantemente manuales y los pequeños talleres producían exclusivamente para las limitadas necesidades de la ciudad.

Los distintos elementos que componían el sistema - maestros, compañeros y aprendices - estuvieron a menudo unidos por el vínculo religioso, por la admiración y el respeto que inspiraba siempre la brillante artesanía de los maestros y por la comunidad de intereses que hacía de la corporación una institución económica sólidamente constituida.

Por otra parte, no hubo entre ellos marcados desniveles sociales o económicos. "El artesano de la Edad Media, generalmente no dependía sino de sí mismo. Sin duda formaba parte de un gremio que reglamentaba su actividad profesional, pero en él intervenía como socio en sus decisiones. Su capital los constituían su ciencia y su arte. El obrero que tenía a sus órdenes, habitualmente en su casa, no era sino un gran aprendiz que volvería maestro a su vez cuando sus capacidades

---

(2) BIRNIE, Arthur. Historia Económica de Europa. Tercera edición. Harla, España. 1960. p. 134.

lo permitieran". (3)

En realidad durante una gran parte de la época corporativa el maestro no fue más que un antiguo compañero que se había destacado por su habilidad en la práctica de una manualidad y este hecho también influyó y contribuyó a determinar en gran parte, el género de relaciones que mantuvieron entre sí los distintos miembros de la corporación.

A medida que el sistema corporativo va llegando a su apogeo es verdad que todos estos caracteres se desvirtúan. No podía decirse, sin embargo, que surgieron entonces en el seno de los cuerpos de oficio verdaderas clases sociales cuyo antagonismo se acentúa con la progresiva deformación del sistema; por el contrario, durante mucho tiempo, más que la lucha de clases, lo que caracterizó al régimen corporativo fue el espíritu de colaboración y el sentimiento solidario de todos sus miembros.

Sin embargo, en el régimen corporativo existían divisiones ya que dentro de las corporaciones podían distinguirse dos categorías de miembros, pero no eran verdaderos representantes de clases sociales pues el espíritu que los animaba era meramente familiar.

---

(3) PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Labor. Madrid 1957. p. 122

Pero el tiempo iría marcando profundas diferencias entre los distintos grados corporativos, que llevarían a los trabajadores de esta época a asociarse con distintos fines. Estas asociaciones llamadas "Compagnonage" en Francia, "Fratellanze" en Italia y "Bruderschften", en Alemania no desarrollaron, sin embargo, actividades típicamente sindicales.

La huelga fue en este periodo, por lo anteriormente expuesto, un hecho aislado y excepcional que careció en general de importancia.

Por otra parte, mientras prodominaron en el mundo los métodos de producción manual, el obrero no se sintió un desposeído en el seno de la sociedad. El dominio de una manualidad era entonces para él un verdadero tesoro y el obrero, vinculado espiritualmente de esta manera a la obra que efectuaba sirviéndose de sus manos y de su artesanía, lograba satisfacer en cierta manera su fantasía. El trabajo no fue en toda esa época una actividad puramente utilitaria y el trabajador al ver satisfecha en el trabajo su necesidad de expresión, se sintió también por esto asociado a un sistema que permitía el desenvolvimiento de su personalidad.

La huelga en consecuencia, si no fue desconocida en todo este periodo de la economía urbana, tuvo, en cambio, el carácter de un episodio aislado y un significado que la distinguiría completamente de las coaliciones que, en la



época siguiente, comenzaron con su intensidad y repetición a perturbar el orden social.

Tampoco hay que olvidar que en todo el período corporativo el trabajo no tuvo el carácter de una actividad libre. La corporación formaba parte de la organización que se había dado a la Sociedad en el mundo feudal. Había una organización social del trabajo que debía ser respetada como la organización política. Por lo tanto, la coalición tuvo en esta época un carácter particular y pudo ser presentada como dice *Paul Pic* en su libro "Legislación Industrial como una insurrección contra la organización social del trabajo". (4)

Pero esta situación, como es sabido, se modificó substancialmente después de la llamada Revolución Industrial. Los cambios que introdujo en todos los órdenes de la vida, la historia de sus miserias y grandezas, sus dramáticas contradicciones, su lucha entre el pasado y el presente, iniciaron en el mundo una época caracterizada por sus inquietudes sociales.

La huelga empezó entonces a cobrar un nuevo sentido en la historia de la emancipación de una clase social que se consideró socialmente desposeída y excluida de la tutela.

---

(4) PIC, Paul. Legislación Industrial. Segunda edición. Botas. Francia. 1922. p. 45

jurídica.

No se podría comprender bien el fenómeno de la huelga ni percibir claramente su nuevo significado si nos apartáramos completamente de la historia; es necesario tener presente los días de esplendor material que siguieron al descubrimiento de grandes tierras desconocidas y de técnicas nuevas que vendrían a acabar con la gloria de los maestros artesanos de tiempos pasados.

Por otra parte, no debemos pasar por alto, la evolución de los hechos, sobre todo en los últimos siglos de la Edad Media, que creó las condiciones de aparición de una nueva doctrina - el Mercantilismo - más económicas y menos moral; entonces el mercader empezó la ascensión social que había de precipitarse en los siglos siguientes. Tampoco hay que olvidar la Reforma religiosa, más bien dicho las Reformas, principalmente la Calvinista que era a la vez ascética, utilitaria, innovadora, agresiva, hostil al patriarcalismo económico. Calvino inventó el Capitalismo y consideró la riqueza, no como algo sospechoso o tolerado, sino como la señal de la bendición divina.

Junto con todo esto sobrevino el Renacimiento que propició en esos momentos el retorno a las concepciones paganas, destruyó el reducido marco de las instituciones medioevales e hizo caer en descrédito las ciencias de esta época. Lógicamente también trajo consigo, la crisis de los

sentimientos religiosos y un nuevo interés que despertó el mundo físico y su investigación. Por estos motivos, se comprende, la gran significación que tuvieron todos estos hechos y la forma en que empezaron a cambiar las ideas políticas y la estructura de los sistemas económicos.

El comercio ultramarino e internacional dió nacimiento a los bancos y a las bolsas que hasta entonces no se conocían ni habían sido necesarios en una economía simple que atendía necesidades limitadas. Al mismo tiempo aparecieron las primeras instituciones financieras para administrar y encauzar los grandes capitales o para explotar los países recién descubiertos. El mundo económico, por la acción de todos estos hechos vió rápidamente ampliados sus horizontes y empezó a sentir la necesidad de poner en práctica nuevos métodos industriales.

Poco a poco por todos estos factores, por la superabundancia de la moneda, por las operaciones de crédito, el mundo se fue volviendo capitalista y sustituyendo el régimen de los cambios simples y directos, del pequeño taller que satisfacía las necesidades de la ciudad, por una nueva economía compleja y artificial basada en la especulación y en los signos representativos el valor.

Desde este momento, las necesidades humanas quedaron desplazadas, el elemento nuevo y artificial del dinero, las

exigencias derivadas de su inversión y el empleo lucrativo de ellas ocupó toda la vida social, iniciándose una economía dirigida dominada exclusivamente por el capital.

Entonces la riqueza y la felicidad de los pueblos fue confundida en esos momentos con los metales preciosos y este deslumbrante despertar de las fuerzas económicas, hasta entonces reprimidas, así como el auge desenfrenado de todas las formas del materialismo, tuvo en el orden social repercusiones sombrías y dolorosas.

Mientras los países atesoraban nuevas riquezas, la mayor parte de la sociedad se empobrecía. Mientras se levantaban montañas de abundancia, los pueblos padecían necesidades a su sombra, porque las grandes industrias que deseaban mantener o conquistar nuevos mercados, debían producir en gran escala y abatir además los precios de las mercancías.

De esta manera hubo necesidad de envilecer el salario, de suprimir los descansos, de prolongar las jornadas de trabajo. Al mismo tiempo los nuevos procedimientos mecanizados abrieron las puertas del taller a todos los que necesitaban o deseaban emplear su fuerza de trabajo, se hizo a un lado la calificación profesional, los niños, las mujeres y los campesinos, congestionaron el mercado de mano de obra, produciendo con ello prolongados periodos de desocupación y miseria.

El asalariado, es decir, el trabajador de este nuevo periodo tiene características muy propias. Es un tipo de trabajador distinto de todos los anteriores, siente sobre todo, una completa impotencia frente a los nuevos métodos de trabajo y de comercialización de la riqueza. En el fondo, no es sino el artesano de épocas pasadas que lo ha perdido todo; ha perdido la consideración en que se tenían sus habilidades manuales y su talento de artífice; ha perdido el tesoro que representaba el dominio de una manualidad; ha perdido la seguridad que tenían en él las Corporaciones; ha perdido la propiedad de los instrumentos de trabajo, ya que las grandes máquinas que no están a su alcance, han desplazado las pequeñas herramientas que con tanta habilidad manejaban los maestros de la Edad Media. Perdió también su antigua posición social respetada por muchos.

La Revolución Industrial, no dejó en su poder nada que lo hiciera recordar su antiguo esplendor, cuenta solamente con sus brazos, que en este periodo de impiedades materialistas, ofrece sin esperanza de redención a los precios más viles.

La Revolución Política no mejoró por mucho tiempo esa situación. Si la Revolución Industrial lo había hundido en círculos cada vez más estrechos y sombríos de opresión económica, la Revolución Política, a pesar de su sentido glorificador del hombre, no logró tampoco liberarlo. En realidad, fue substancialmente el avance de la

economía capitalista, de las nuevas formas económicas sobre los viejos privilegios del mundo feudal.

Destruyó las caducas corporaciones y construyó sobre sus ruinas un nuevo mundo basado en la libertad política y económica, pero una libertad, ejercida desgraciadamente sin freno ni restricciones y que condujo a las peores formas de injusticia social.

Después de la Revolución política y al amparo de sus principios, la libertad empezó a justificarlo todo. A ella se debía lo bueno y lo malo, la prosperidad y la miseria, el esplendor material de los días que corrían y la vergüenza de los talleres donde se imponía a los hombres condiciones de trabajo vejatorias e infamantes. Toda inmolación a la libertad empezó a considerarse fecunda. En nombre del nuevo ideal, es decir la libertad económica, de trabajo y de cambio que fueron elevados al mismo rango que la libertad de conciencia, y los cuales se suman en un solo culto y en una misma doctrina: el liberalismo, se justificaron todos los crímenes sociales. El florecimiento industrial y la expansión económica sólo eran posibles a cambio de la explotación despiadada del trabajador.

Por otra parte, y sobre la oprobiosa clase que formaban los desheredados fue levantándose y consolidando su poder la clase burguesa; por eso no es de extrañar que hasta las

postrimerías del siglo pasado, las leyes desconocieran el derecho de asociación con fines profesionales y por todos los medios legales se buscara mantener desorganizada, dispersa y aislada a la clase trabajadora como la Ley Le Chapelier, que según Martín Saint-León "es uno de los documentos más notables edificados por una tiranía que nacía bajo la máscara de la libertad". (5)

Ahora trataremos lo relativo a la evolución de la huelga en México, ya que es el punto medular que interesa al presente trabajo; en este país lo mismo que en los países extranjeros el capitalista fue quien dominaba siempre en los conflictos obrero-patronales, como se podrá apreciar de lo que se expone a continuación.

En el año de 1856, ya se deja sentir la inquietud de la clase trabajadora, y empiezan las peticiones en el sentido que debe existir la libertad de trabajo, porque en años anteriores se les prohibía que ejercieran tal o cual trabajo esto se derivaba de los gremios organizados, ya que el trabajo era un Derecho Gremial. Hubo necesidad del transcurso de varios años para que las aspiraciones de libertad de trabajo, tuvieran el éxito anhelado por los obreros, no se

---

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México 1989. p. 52

les reconocía los derechos humanos y sus enemigos aliados eran el ejército y la burguesía.

La libertad de trabajo, toma auge en el año en que se inicia la Reforma (1856-67), que viene a declarar que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales.

Ignacio L. Vallarta y Ponciano Arriaga fueron fervientes defensores de la libertad de trabajo, teniendo como premisa fundamental, que el trabajador es dueño de su trabajo, por consiguiente, debe percibir el fruto necesario para poder satisfacer sus necesidades sociales, económicas y aún más las familiares, ya que es la base del progreso del país.

En la Constitución de 1857, en su Artículo Cuarto y Quinto, promulgada por Don Ignacio Comonfort, Presidente de la República se plasma la libertad de trabajo y se da un vestigio del derecho de huelga.

Esta Constitución de 1857, en su Artículo Cuarto decía:

"Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo, que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto; ni en uno, ni en otro, se le podrá impedir si no por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la Sociedad.



Artículo Quinto de la misma Constitución decía:

Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento la Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación, o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su esclavitud o destierro". (6)

Estos dos artículos demuestran el deseo ferviente que se tenía por terminar con la explotación de la clase obrera y tiene relación con el artículo 28 de la Constitución de 1857, que evitaba los monopolios gremiales, para poder dar más cimentación a la libertad de trabajo.

Ya en el año de 1865, aparecen las primeras huelgas, y éste es el año del florecimiento de la huelga en México; una de las primeras huelgas de que se tiene noticia es la de los tejedores de Tlalpan, en el año de 1868, uno de sus logros fue que las mujeres y los niños tuvieran una jornada de trabajo de 12 horas; hubo otra huelga en el año de 1874, y otra en 1875, de los mineros de Pachuca, en estas huelgas se logró que los trabajadores y los patrones celebrasen un convenio en que percibirían un salario de 50 centavos

---

(6) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La huelga en el Derecho Mexicano. Segunda edición. Porrúa, México, 1943. p. 79

diarios, con deducción de utilización de pólvora, cañuelas y velas, facilitándoles un mozo, y la octava parte del metal que logran sacar.

En el año de 1877, siendo presidente Don Porfirio Díaz, los obreros de la fábrica. La Fama Montañesa de Tlalpan formulan peticiones a esta empresa en los siguientes términos.

La elaboración de un reglamento interno de trabajo, que establezca como jornada diaria 12 horas de trabajo, se suprima el trabajo nocturno, prohibir se hagan pagos con vales o mercancías, se supriman los castigos, se establezca un servicio gratuito de médico y medicinas, para las enfermedades contraídas en el trabajo; las peticiones fueron formuladas ante la Secretaría de Gobernación, la cual contestó que no es facultad de la autoridad administrativa imponer condiciones a los patrones y obreros, respuesta que da origen a una huelga, mismas que tiene una solución, porque los patrones concienten en ceder algo a las peticiones. Las huelgas en la ciudad de Guadalajara, Sinaloa, y en otros Estados, se repiten a menudo por la Explotación que el Patrón hace de la clase trabajadora.

En el régimen de la dictadura porfirista, la clase obrera no tuvo mucho auge, sólo obtuvo, vejaciones de la clase poderosa capitalista; soportaron una dictadura de 34

años y en este período hubo hechos de sangre entre los trabajadores que eran incitadores a la huelga.

Porfirio Díaz y sus aliados repudiaban los intereses de la clase trabajadora y pretendían que en ninguna forma el obrero tuviera algún logro en beneficio propio porque iban en contra del capitalista.

En el año de 1900, aparece: Flores Magón, combatiendo la dictadura, encabeza el movimiento de la liberación obrera. Años después, varios colaboradores de Flores Magón, entre ellos Juan Manuel Sarabia, Anselmo Figueroa y otros más, en el Estado de San Luis Missouri, forman la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano y los postulados de éste son:

"a).- Solicitar la reducción de la jornada diaria de 8 horas, aumentar el salario, de acuerdo con el costo de la vida por Región.

b).- Reglamentar el servicio doméstico y el trabajo a domicilio.

c).- Prohibir trabajar a los menores de 14 años.

d).- Que los patrones paguen indemnización al trabajador por accidentes de trabajo.

e).- No aceptar mayoría de obreros extranjeros en las fábricas de compañías mexicanas.

f).- Descanso dominical, etc." (7)

Hoy se encuentran reglamentados en la nueva Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1906, se deja sentir una de las huelgas que se han comentado mucho, la de Cananea, Sonora. Los trabajadores llevaron a cabo la suspensión de labores con motivo de que sus salarios no eran pagados y esta suspensión de labores trajo consigo derramamiento de sangre, pérdida de vidas, por el anhelo de liberación y por conseguir los derechos que les consagra el derecho humano.

Esta lucha fue desigual, ya que los Estados Unidos de Norte América, prestaron gente para el ataque de los obreros mexicanos, pudiendo así someterlos y el capitalista seguir con la explotación del obrero Mexicano.

En el año de 1907, nace otro brote de rebelión obrerista es en el estado de Veracruz, en la región del Río Blanco; la huelga tiene origen por la opresión industrial, fueron varias las pérdidas de vidas, por conseguir su liberación derramamiento de sangre, logró el medio de coacción por parte del obrero que es el derecho de huelga para poder conseguir sus peticiones, hasta donde el derecho lo permita.

---

(7) RIOS ESPINOSA, Eleuterio. La Huelga. Cuarta edición. Porrúa. México. 1976. p. 340.

"En la época de la Revolución, cambia completamente el panorama, (año de 1910), ya en el año de 1911, el Estado toma intervención en los conflictos obrero-patronales. Esto nos demuestra el cambio que toma lugar y se obtuvo de la lucha por el derrocamiento de Porfirio Díaz." (8)

Al tomar posesión Francisco I. Madero, el imperio capitalista nuevamente vuelve a surgir, y es el caso que Madero, no puede preservar la paz; el obrero se lanza nuevamente a la lucha.

Como sabemos Victoriano Huerta, derrocó a Madero y mandó darle muerte, junto con Pino Suárez; esta época de la Revolución trajo un caos al país y al tomar la fuerza Carranza, desconoció a Huerta, Carranza reprimió el derecho de huelga declarando que el que quisiera ir a la huelga se le castigara con pena de muerte.

Varios años de lucha tienen que pasar para que al obrero se le reconozca el derecho de ir a la huelga, ya que como se puede apreciar en el régimen de la dictadura se prohibió, así como en la época de la revolución.

Pasando estas épocas, el derecho de huelga se reconoce y se dice ser la única forma de que se consiga el equilibrio entre el capital y el trabajo por ser la única

---

(8) DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo. Séptima edición. Porrúa México. 1985, p. 126

coacción legal que el obrero tiene para con el patrón.

Finalmente, apareció una Ley que consagró el derecho de huelga y que apareció por vez primera en el estado de Yucatán, en 1951, pero esto no quiere decir que el derecho de huelga tuviera todas las prerrogativas, sino que ésta era sancionada cuando se emplearen medios violentos, ya sean contra la empresa, o personal de la empresa, que viene a ser hoy la huelga calificada de ilícita.

Hubo varias entidades que se adhirieron al Estado de Yucatán: entre ellas tenemos las siguientes:

#### Aguascalientes

"Declara el derecho de huelga siempre y cuando sea lícita y no atente contra las personas, propiedades o terceros.

#### Campeche

Reconoce el derecho de huelga de los trabajadores y el paro de los patrones.

#### Coahuila

Define el derecho de huelga.- Es un acto colectivo de la suspensión del trabajo convenido". (9)

---

(9) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1986. p. 178

## 1.2 La huelga como Fenómeno Social, Político y Económico.

La sociedad, la comunidad humana, es el fenómeno o hecho más complejo de todos los fenómenos del Universo.

Un hecho es complejo, cuando requiere para su existencia el concurso de una pluralidad de causas, y es tanto más complejo cuanto mayor es el número de causas que lo originan.

Es en el estudio de la sociedad humana, en donde concurren el mayor número de causas o factores, de tal suerte que la explicación de un hecho social cualquiera, requiere la intervención de factores de todo orden, tales como geográficos, históricos, económicos, religiosos, morales, políticos, etc., para citar los exclusivamente de orden social, haciendo hincapié en las causas primeras o en los antecedentes que pueden variar desde el orden astronómico hasta el biológico.

Establecido como queda que la sociedad es un fenómeno complejo, igualmente aparece o resulta esta complejidad en todas las manifestaciones o productos sociales y desde luego en el Derecho que es el fenómeno que a nosotros interesa.

El Derecho es un producto exclusivamente social; más aún es una manifestación puramente humana.

En el sinnúmero de causas que originan el hecho social o comunidad humana, encontramos un factor de naturaleza exclusivamente peculiar, y que se distingue de los demás factores o causas, en que es una energía, una fuerza, siendo los demás simplemente unos elementos. Esta energía, esta fuerza, se llama solidaridad, o sea el vínculo que da cohesión y unidad a un grupo, es decir, es el alma, la parte propiamente activa y vital de todo conglomerado que se traduce en la forma de una energía, de una fuerza que liga, que unifica y estrecha entre sí a los miembros o elementos de ése grupo.

Ahora bien, ese vínculo que hemos llamado solidaridad, se encuentra en todo género de sociedades, tanto en la comunidad humana, como en la sociedad animal, y se manifiesta en cualquier grado de desarrollo o evolución que éstas presenten, pues de lo contrario no existirían, ya que la sociedad existe gracias a la solidaridad.

De esta manera la solidaridad no es un hecho exclusivamente humano, sino una manifestación que podríamos llamar natural en todo género de sociedades.

En cambio, por lo que se refiere a la comunidad humana, encontramos que el alma o esencia de la solidaridad, se encuentra constituido por el derecho. En efecto, la cohesión más o menos desorganizada que presenta una sociedad animal, en la que sí existe la Solidaridad - pues de lo



contrario no podría concebirse que existiera dicha sociedad - se substituye, por la coordinación o unificación completa y armónica, que presenta la comunidad humana, gracias a que además de la solidaridad interviene el Derecho.

El Derecho se presenta así como la organización y unificación consciente, en el conjunto de fuerzas y energías que entraña la propia solidaridad.

En otros términos, la unificación que en la sociedad animal se logra únicamente por el simple juego natural de las fuerzas que en ella concurren y constituyen la solidaridad, se perfecciona y organiza de una manera consciente, es decir, lógica, en la comunidad humana, debido a que el derecho viene a coordinar ese conjunto de fuerzas que de lo contrario presentarían la inestabilidad y la desorganización propia de un régimen de vida animal.

Dado lo expuesto, podemos definir al Derecho, desde este punto de vista que se le estudia, como un Producto Social que tiene por objeto lograr la coordinación cada vez más perfecta de los elementos o fuerzas sociales.

Es en este terreno donde se da una de las manifestaciones de superioridad de la sociedad humana sobre la comunidad animal, y es por consiguiente un producto exclusivamente humano.

Su fin consiste en lograr cada vez con mayor perfección la solidaridad e interdependencia humana.

Podemos afirmar que todos los productos humanos presentan su estado incipiente o embrionario, su evolución y su alcance más o menos perfecto.

Establecida esta premisa podemos decir desde luego, que todo régimen de Derecho se debe caracterizar por establecer la mejor forma de organización de las fuerzas sociales, y que merecerá propiamente tal nombre, el régimen que mejor las coordine; por lo que, en todas aquellas manifestaciones de la vida social humana, en las que no encontremos una organización de dichas fuerzas, será o bien porque se trate de un fenómeno nuevo, cuya evolución no permita mayor desarrollo o por el contrario, porque hay una falta completa de técnica o elaboración jurídica, que se ha abstenido de reglamentar ese hecho, permaneciendo en ese punto a la altura de lo que acontecería en una sociedad animal, en la que sólo reinan el simple juego natural e inconsciente de las fuerzas, que a veces pugnan o a veces se unen entre sí.

Establecido lo anterior, podemos entrar al estudio de la HUELGA como un producto social.

La Huelga es uno de los hechos más propiamente sociales, es decir, es uno de esos fenómenos que revelan tanto en su origen como en su desarrollo la naturaleza exclusivamente social. En efecto hay instituciones que desde luego naturalmente se explican,

gracias a que se producen en la sociedad; pero no requieren en gran parte para su origen o desarrollo la intervención directa y activa de los factores sociales, en su lucha de acción y reacción recíproca entre ellos mismos. En cambio, la Huelga es quizá una de las manifestaciones más evidentes de la intervención verdaderamente dinámica de las fuerzas sociales.

Sería inconcebible la huelga en un régimen de estabilidad absoluta tanto porque hubiera una quietud completa, debido a la falta de vida y fuerza social, cuanto porque existiera por el contrario, una organización perfecta de unificación y armonía, en un régimen intensamente dinámico por el juego indispensable y necesario de todos los factores sociales.

Considerada así la Huelga, se presenta como la evolución natural a donde llega un régimen en el que el juego de las fuerzas sociales, ha encontrado una solución espontánea; la ruptura de ese estado de cosas que en sí mismo se hacía insostenible.

La suspensión del trabajo, como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta, como generalmente

ocurre con la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Se trata entonces de la huelga de masas.

La huelga, en cuanto instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesará por mantener el orden económico, académico y político. En esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido.

"En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada, en una interpretación amplia del art. 925 del Código penal de 1871, como un delito. Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para, meses después promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social. La ley la convierte en acto jurídico, con muestras de evidentes deficiencias legislativas pero la interpretación interesada de las conductas sociales por lo gobiernos de la "Revolución", vuelve a transformar el derecho en delito: el de disolución social. Corresponde al Presidente López Mateos es ese dudoso privilegio y a los trabajadores ferrocarrileros, con Demetrio Vallejo a la cabeza, la condición de víctimas. Por último, la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superar el

escollo: nace así la huelga constitucional, de amplia aplicación en el mundo de las relaciones de trabajo de la Universidad". (10)

Los anteriores y otros argumentos económicos y políticos invocados conforman las razones antitéticas que separan a las partes e impiden un acercamiento que propicie un arreglo conciliatorio y, en el fondo, representan los intereses económicos que defienden o tratan de mejorar, por lo que, en la mayoría de los casos, el convenio que pueda celebrarse constituye un equilibrio de las fuerzas de ambos contendientes, que no es necesariamente la media aritmética, puesto que depende de otros elementos, como ocurre cuando los sindicatos negocian aspectos políticos, tales como el despido de trabajadores o funcionarios de confianza, a cambio de no exigir mejoras económicas para sus agremiados. Por tanto, resulta que la pugna en este caso puede estar constituida por un factor económico, por un elemento de clase o por la presencia de ambos.

En resumen, es evidente la presencia de los factores económicos y políticos en la huelga, y ni qué hablar de los de índole social y jurídica, que pueden convertirse en catalizadores de la huelga, porque la retarden o resuelvan, o porque la aceleren.

---

(10) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga, un análisis comparativo. Cuarta edición. LGEM. México 1983 p. 105

### 1.3 El derecho de la huelga como instrumento de la lucha de clases.

"La huelga es una de las armas contundentes de que dispone la clase trabajadora para esgrimirla en su eterna lucha contra el capital. Pero aparte del poderío de dicha arma, es obvio reconocer que también es un instrumento peligroso y por tal, debe utilizarse cuidadosamente y como último recurso, ya que su empleo no sólo afecta a una colectividad social sino también puede llegar a afectar y de hecho afecta a la clase trabajadora, pues en el tiempo que dura la suspensión de labores, los trabajadores dejan de percibir sus salarios, ocasionándoles esto grandes perjuicios ya que siendo en general una clase económica débil gracias a la explotación desmedida de los patronos no tienen reserva monetaria alguna para poder hacer frente a una situación de tal envergadura": (11)

Con esto no queremos decir que la clase trabajadora deje de utilizar el derecho de huelga que con una amplia visión social nos fue legado por el Constituyente de 1917; o que por miedo al perjuicio económico que se pueda ocasionar no declare la huelga al patrón; todo lo contrario, aun a costa de esos sacrificios debe esgrimir esa poderosa arma

---

(11) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Cuarta edición. Porrúa, México. 1986. p. 569

que es la huelga, ya que dicho medio legal está fundamentalmente dirigido a la clase patronal, causándole un daño económico siendo este su punto más vulnerable, presionándolo para allanarse a las demandas de los huelguistas.

La huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. Presume un ambiente capitalista y una finalidad: que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones en las utilidades de la empresa.

Suele invocarse como argumento en defensa del capitalismo y de las "libertades" que otorga, que en los países socialistas no existe el derecho de huelga. Esto no es cierto. En una entrevista que el periodista norteamericano Edgar Snow hizo a M. Li, vicepresidente de la Federación de sindicatos pan-chinos, éste afirmó que "el derecho de huelga está garantizado por la Ley y hay huelgas

ocasionales de importancia local. Pero, en China, los conflictos de los trabajadores son contradicciones en el seno del pueblo y no lucha de clases.. Una huelga nacional es inconcebible. No puede haber huelgas para reclamar un alza de salarios; si los obreros han recibido una educación adecuada, comprenden que los salarios se apoyan en normas equitativas de dirección establecidas por el Estado que no persigue beneficios para sí, sino que actúa para todo el pueblo". (12)

En Yugoslavia la existencia de las huelgas constituye un hecho incontrovertible. De ellas dirá Tito, según la versión de *Le Monde*, de 28 de octubre de 1969, transcrita en la obra de Silvestre y Wagret, que "las huelgas eran suspensiones del trabajo provocadas por el comportamiento de ciertos dirigentes de empresa, que tercamente mantenían posiciones erróneas en contra de la voluntad de los trabajadores. Los miembros del partido actuaban y explicaban las cosas siendo la suspensión del trabajo un absurdo en un país socialista". (13)

Es obvio que en un país socialista no se daban las razones que llevan a los trabajadores a intentar el ejercicio del derecho de huelga, en la medida que no existe propiedad privada de los medios de producción y que las

---

(12) DE BUEN LOZANO, N. op. cit. p. 838

(13) *Ibidem*. p. 838.



decisiones económicas se toman considerando el interés conjunto de todo el país y no el de determinados sujetos, dueños de empresas, como en el capitalismo. La huelga, de todas maneras podrá producirse, y este planteará una protesta por un estado de cosas inconveniente, pero carecerá de la finalidad propia que la huelga tiene dentro del capitalismo. El caso polaco es, sin duda, la mejor prueba de ello.

#### 1.4 Derecho a la huelga.

Es importante hacer la diferencia entre el concepto derecho a la huelga y el derecho de huelga, aceptando de antemano que es un juego de palabras pero que de alguna u otra forma tienen características distintas.

El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto depositario de la fuerza económica podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en Río Blanco, en 1907, cuando los trabajadores, espontáneamente, se niegan a volver al trabajo. En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en

una negociación. La huelga de Cananea, de 1906, apoyada por una organización política definida: el Flores-Magonismo, es un buen ejemplo de ese tipo de huelga que en México se repite, no durante el porfirismo, sino en plena Revolución, el 31 de julio de 1916, provocando la ira de Venustiano Carranza.

El derecho de huelga, al menos en el significado que nosotros le damos, encuentra su fundamento en la norma escrita. Deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de ese derecho social que antes mencionamos. En alguna medida - y sin que ello implique que aceptemos la idea misma del derecho natural, salvo que con ello se identifique a los derechos no regulados estatalmente- el derecho a la huelga es un derecho natural social. Por el contrario, el derecho de huelga es una atribución legal.

Esta dicotomía es obvio que tiene implicaciones serias. En última instancia, el derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista, de rechazo al Estado. Pero el Estado puede ser consciente de ello y en esa medida prefiere convertir ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal eficaz, siempre que no se encuentren en juego sus intereses directos y en todo caso, sometido a su control. De ahí que el derecho a la huelga, de instrumento de rebeldía positiva pase a ser solamente un trámite administrativo en su primera etapa y excepcionalmente

jurisdiccional, cuando, como en México, se pone en manos de la autoridad la decisión respecto de su imputabilidad.

Puede ocurrir que la conversión sea eficaz y que el derecho a la huelga se proyecte íntegramente en el derecho de huelga. A veces, en esta hipótesis, la norma, que tiende a la perfección social, se convierte en un estorbo para el orden estatal. Aparecen entonces los recursos legales pero ilícitos: la requisa por parte del Estado de las empresas en huelga, para convertir a la huelga en un estado virtual. En otras ocasiones el derecho de huelga limita, en términos intolerables, el derecho a la huelga. Puede así la conducta social ser violatorio de la norma jurídica. Sin embargo, aquí somos tan celosos del valor del derecho que a esa conducta ilegal tratamos de atribuirle el supremo apoyo normativo, el de la propia Constitución Federal, se habla entonces, de huelga constitucional.

### 1.5 Definición del Concepto de Huelga

Consideramos de capital importancia para este estudio, analizar las distintas definiciones de huelga que se encuentran plasmadas en la doctrina y en las distintas legislaciones laborales:

Sobre la huelga se han dado innumerables conceptos y definiciones que van, "desde los que la consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su filosofía de la Miseria, comparaba a

los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada iba al adulterio". (14)

El art. 440 de la Nueva Ley Federal del Trabajo define la Huelga como sigue: "La Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Y el artículo 355 del mismo cuerpo legal define lo que es una coalición diciendo que: "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

La definición de Huelga consignada en el Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo debe completarse con lo establecido por el art. 450 del mismo ordenamiento y que estatuye los objetivos que deberá perseguir la huelga y que a la letra dice: "La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de

---

(14) CAVAZOS FLORES, Baltazar. La Huelga, su concepto, su clasificación, su impugnación y necesidad de una moderna reglamentación. Tercera edición. Porrúa. México. 1968. p.2.

conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Esta última fracción es la que se refiere a las llamadas "huelgas por solidaridad".

Podemos equiparar a la huelga en un momento dado, como un estado de guerra que limita la vida económica del país.

Hueck y Nipperdey por su parte definen la huelga como "la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa". (15)

Podemos decir que en términos generales la Huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el Derecho de Asociación, en términos más jurídicos, nosotros consideramos que la huelga es el derecho de propiedad de los

---

(15) HUECK Y NIPPERDEY, Compendio de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Harla. Madrid. 1963. p. 408

trabajadores, protegidos por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital.

Para Nicolás Pizarro Suárez la huelga es "La suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital". (16)

Otro tratadista mexicano, el maestro J. Jesús Castorena define la Huelga como "La suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores". (17)

Para Mario de la Cueva "La Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones". (18)

- 
- (16) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. op. cit. 78  
 (17) CASTORENA, J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Décima edición. Porrúa, México. 1988. p. 331  
 (18) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. p. 787, 788

Para terminar con las definiciones que sobre la Huelga dan los autores mexicanos, citaremos la del ilustre Alberto Trueba Urbina, quien dice que "La Huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera". (19)

Después de analizar las anteriores definiciones de la huelga podemos concluir que esta es un derecho social, un derecho de las mayorías que tiene por finalidad encontrar un orden justo en las relaciones de trabajo, ya sea mediante la pretensión de crear determinadas condiciones o exigiendo el cumplimiento de las ya existentes, cuando hayan sido violadas o desconocidas por el patrón.

Es también un derecho de carácter social y una de las conquistas que más ha costado al proletariado, que siempre la ha tenido como uno de sus recursos jurídicos en la lucha por las reivindicaciones frente al capitalismo.

---

(19) TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Décima edición. Porrúa, México, 1989. p. 484.

## CAPITULO II

## OBJETIVOS DE LA HUELGA

En un principio el derecho de huelga era un derecho individual, y no colectivo como lo es en la actualidad, pero desde el momento en que se suspendían los trabajos por este motivo terminaban las relaciones obrero-patronales, ya que en la época del derecho individual, la suspensión del trabajo producía esa consecuencia.

La huelga como se expuso en el inicio se tomaba como un derecho individual, que a través del tiempo se le consideró colectivo.

Pero en concreto la idea que se tiene de la naturaleza jurídica de la huelga, es la misma que se ha reglamentado para beneficio del trabajador, esto es con el fin de que el Estado, reunidas las organizaciones respectivas, no permita se considere a toda lucha obrera, fuera de todo principio jurídico.

Es el sindicalismo quien toma la iniciativa para impulsar el derecho de huelga como todo un fundamento legal, para evitar tanto atropello del capital al reunirse y cumplimentarse todos los requisitos para poder ejercitar el derecho de huelga como lo enumera la Ley Federal del Trabajo, claro es que el derecho



de huelga es un derecho de la clase obrera, en un medio de coacción lícita en contra del capitalista, para que se le concedan sus peticiones hasta donde el derecho lo permita, pero con la condición de que se cumplan todos los requisitos señalados en la ley laboral para poder llevar a cabo el derecho de huelga, ya que de no reunirse éstos, el patrón, tiene el derecho de pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que se prevenga a los huelguistas, de que si no regresan al trabajo se les tendrá por terminadas las relaciones obrero patronales, declarará la inexistencia de la huelga y ésto da lugar a terminar las relaciones de trabajo, al no presentarse los trabajadores en un término que la Ley y la Junta les menciona para que reanuden las labores en la empresa.

Son pocos los comentarios que se tienen sobre la naturaleza jurídica de la huelga y el fin que persigue es que la huelga se ejerza dentro de todo ordenamiento jurídico para que tenga la protección del derecho y sea declarada lícita.

## 2. Naturaleza Colectiva del Derecho de Huelga

Hasta antes de la Constitución de 1917, la huelga era solo un ideal y es en la Constitución de Querétaro y en las constituciones de la segunda postguerra de Francia, de Italia, y en la de España de 1978, la huelga devino un acto

*jurídico.* Por lo tanto, necesitamos establecer la diferencia entre los conceptos.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan uniformemente que la locución *hecho jurídico*, que quiere decir *todos aquellos hechos de la naturaleza o del hombre a los que la ley atribuye efectos jurídicos*, posee dos significaciones, una general y otra específica, de tal suerte que la primera, para decirlo así, es un género que comprende dos especies, el *hecho jurídico en sentido específico* y el *acto jurídico*:

El primero es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la ley atribuye efectos jurídicos, independientes, en el segundo, del querer de la persona a la que es imputable el acto. Lo que en última instancia caracteriza al *hecho jurídico*, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga alcanzar determinados fines y que la ley, en el primer supuesto atribuya al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en tanto en el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que se tuvieron a la vista. --Así, a ejemplos: en la primera hipótesis, el chofer que por descuido ocasiona un daño; y en la segunda, el ladrón cuya intención era quedarse con la cosa robada y no sufrir ninguna sanción. El *acto jurídico*, siguiendo las indicaciones del insigne maestro don Manuel Borja Soriano "es una manifestación exterior de voluntad,

que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o un obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona". (20)

Según esta definición, el acto jurídico se compone de los elementos siguientes: a) El primero es *la manifestación exterior de voluntad*. b) El segundo elemento consiste en el *propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación*, en suma, producir un efecto de derecho. c) El propósito de la voluntad debe estar *reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita*, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico.

Apoyados en los conceptos que anteceden, podemos entender la naturaleza de la huelga en sus etapas de hecho y acto jurídicos: Antes de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del *hecho jurídico*: era *un hecho*, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el derecho penal. Pero la suspensión de los trabajos no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aun en la

---

(20) BORJA SORIANO, Manuel. cit. por Cepeda Villareal, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Sindicatos. Tercera Edición. Porrúa. México. 1962. p. 39.

hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, porque el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y, en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. Con otras palabras, *la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas.* A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: *una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios.* Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa están legitimados y protegidos por el derecho.

Todas las instituciones del derecho del trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad suprema común. Existen, sin embargo, algunos caracteres propios que son, sin duda, la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral, que es indispensable conocer.

*El derecho de huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo: este*

planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

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

Así entendió la Asamblea Constituyente de Querétaro la naturaleza del derecho de huelga; la frac. XVI del Artículo 123 reconoce al derecho de huelga en favor de los trabajadores como personas del ámbito laboral; y la frac. XVIII menciona como objeto de la huelga la armonía de los derechos del trabajo con los del capital. En esos preceptos

se satisfizo el ideal del derecho del trabajo: *la unión del trabajador con las comunidades obreras.*

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

Las frases antecedentes muestran una faceta más de las muchas que adornan al derecho colectivo del trabajo: *las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también y en grado tanto o más fuerte, el deber de cumplir su misión: el mejoramiento presente y futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación del mundo del mañana.*

En resumen podemos señalar que el carácter colectivo del derecho de huelga está claramente especificado en el artículo 451 de la Ley, cuando se establece en su fracción II. que para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a la que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto

en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

2.2 La demanda de revisión del Contrato Colectivo como causal de la huelga.

Otro de los objetivos de la huelga es la celebración el contrato colectivo como lo señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II, que a la letra dice:

"La huelga tendrá por objeto:

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

La celebración del contrato colectivo se da cuando no haya alguno, o si lo hay, para revisar el que existe, ya que el contrato colectivo es el elemento normativo entre los factores del capital y del trabajo.

Existen varios requisitos para poder pedir la revisión o celebración del contrato colectivo y son los siguientes:

A. Tiempo en que podrá plantearse la Huelga.

Con relación al contrato colectivo el tiempo será a la terminación de la vigencia del contrato, si es que no se

llegó a un convenio en el período del pre-huelga, entre sindicato y patrón, como lo señala el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, y nos menciona que la solicitud deberá hacerse sesenta días antes de la terminación de los contratos.

**B. Quiénes pueden pedir la celebración del Contrato Colectivo o ir a la Huelga.**

Quiénes tienen personalidad jurídica para solicitar la celebración o substitución del contrato colectivo, son los sindicatos, siempre y cuando sea un solo sindicato que tenga obreros en una sola empresa a la que se le pide la celebración del contrato colectivo, pero podría darse el caso de que sean varios los sindicatos que tengan afiliados en una misma empresa, aquí quien tenga mayor número de trabajadores afiliados será el que tenga derecho de pedir la celebración del contrato colectivo, y los demás sindicatos, tendrán que adherirse a lo solicitado por el sindicato petionario.

~~Si no existiera un sindicato capaz de solicitar la~~  
celebración del contrato colectivo, la huelga se declara inexistente.

Luego entonces la duda sería que, si no hay sindicato en qué situación están los obreros cuando se les está



privando de un derecho que la Ley Federal del Trabajo, les otorga, consideramos que el movimiento de huelga lo pueden llevar adelante, puesto que el derecho de huelga es de la coalición primariamente y después de los sindicatos, porque si sólo los sindicatos pudieran ejercer este derecho volveríamos a los primeros días de la lucha obrera.

La misión de los sindicatos es, ser los representantes, gestores de la clase obrera ante el capitalista, por consiguiente quien tiene el derecho de pedir la celebración del contrato colectivo, es la mayoría obrera formando coalición aunque no existe sindicato:

En el caso de que existan dos sindicatos en una misma empresa, uno mayoritario y otro minoritario, éste no podrá obligar al mayoritario a que celebre el contrato colectivo, porque ésto sería contradictorio a lo señalado por el Artículo 123 Constitucional, en su fracción XVIII, que menciona que el derecho de huelga es de las mayorías obreras, y no de las minorías.

El Sindicato puede ir a la huelga desde el momento en que el patrón se niegue a celebrar el contrato colectivo, o revisar el que ya esté celebrado cuidando que las peticiones no sean absurdas y contrarias a derecho, porque en este caso es cuando la Junta de

Conciliación y Arbitraje, cuando las causas no son imputables al patrón, por algo que no está obligado a conceder por ser contrario a derecho podrá intervenir y declarar inexistente la huelga.

C).- Tiempo de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

En este período hay dos términos que merecen comentario y es conveniente hacer la distinción entre revisión y celebración del contrato colectivo de trabajo.

a) Revisión.- Se lleva a cabo sesenta días antes de vencido el contrato colectivo de trabajo.

b) Celebración.- La celebración del contrato colectivo procede posterior a la terminación del mismo.

Se puede ir a la huelga si no se celebra al contrato colectivo de trabajo o se revisa el mismo, siempre y cuando se cumpla con los requisitos señalados por el Artículo 399, de la Ley Federal del Trabajo, que señala en cada una de sus fracciones.

El tiempo de revisión del contrato colectivo, procede a 60 días antes del vencimiento del contrato si no es mayor de dos años.

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

En igual forma, aunque sea por tiempo determinado, por obra o por tiempo indeterminado; es de suma importancia el tiempo de celebración del contrato colectivo de trabajo para los términos de revisión.

Al pedirse la revisión del contrato colectivo se puede ir a la huelga, porque la Ley lo autoriza así.

#### 4).- Celebración del Contrato Ley.

La celebración de contrato ley es otro de los objetivos de la huelga , que tiende a lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, y que en un principio se les llamó únicamente contrato obligatorio de trabajo, por consiguiente los fines que persiguen tanto el contrato colectivo como el contrato ley son los mismos sólo que entre ellos existen varias diferencias, como las siguientes:

A).- El contrato ley se celebra entre quienes se dedican a una misma rama de la industria, en tanto que los del contrato colectivo no.

B).- El contrato ley puede tener agremiados en el territorio nacional, en una o varias entidades federativas,

con tal de que lo hayan celebrado las dos terceras partes de los trabajadores dedicados a una misma rama de la industria en tanto que el contrato colectivo generalmente comprende sólo una empresa.

C).- Otra de las diferencias que existen entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley es que, la situación de revisión y celebración de contrato ley no es dirigido a la misma autoridad; en cada caso la celebración del contrato ley se pide ante el gobernador o Jefe del Departamento del Distrito Federal y una vez comprobada la mayoría, se publicara en el Diario Oficial, otorgando la ley 15 días posteriores a la publicación para que en el caso de haber oposición se haga saber, y si no, entonces el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado declaren al Contrato Ley obligatorio para todas las empresas dedicadas a esa rama de la Industria; el contrato colectivo de trabajo no sigue este procedimiento, como se pudo apreciar anteriormente.

D).- El término para solicitar la revisión del contrato Ley es de noventa días, mientras que el del contrato colectivo es de sesenta días.

Quienes pueden pedir la revisión del contrato Ley son los sindicatos que agrupen las dos terceras partes de los trabajadores dedicados a una misma rama de la industria;

esta petición debe de ir dirigida a la autoridad que anteriormente se mencionó; los trabajadores deben representar una o más Entidades Federativas, o Zonas Económicas, para poder proceder a la huelga, después de haber observado los requisitos que la Ley Federal del Trabajo, menciona en los Artículos 404, 405, 406, 407, y demás relativos.

5).- Cumplimiento del Contrato Colectivo y del Contrato Ley:

Como ya se expresó anteriormente el objetivo principal de la huelga, es: buscar el equilibrio del capital y del trabajo, en su fracción IV.

El cumplimiento del contrato colectivo y del contrato ley, el obrero lo puede lograr con el medio de coacción que tiene frente al patrón, que es el derecho de huelga concedido por el Artículo 123 Constitucional; derecho que se puede ejercitar al ser violadas las cláusulas que previamente están establecidas en los contratos celebrados, ya que como se mencionó anteriormente el fin que persiguen estos contratos es realizar el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Es por ello que, para que se cumpla con los contratos previamente celebrados, ya colectivos, o de ley, tiene el

obrero el medio coactivo, que es el derecho de huelga para que por éste, se le respeten sus derechos que están establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

### 2.3 Contenido de la Legislación Mexicana con Relación a los Objetivos de la Huelga.

Se ha dicho que la finalidad u objetivo de la huelga es la búsqueda de un orden jurídico justo. El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa, nos dice Mario de la Cueva. "La lucha del proletariado contra el capitalismo es económica, política e ideológica. El método más extendido de la lucha económica es la formulación de reivindicaciones a los patrones y las huelgas se usan para apoyar esas demandas". (21)

El propósito fundamental de este inciso se plasma en lo que señala nuestra legislación laboral en su artículo 450.

"La Huelga deberá tener por objeto:

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

---

(21) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 592

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

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

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

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

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

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

El primer objetivo de la huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Los textos de Economía Política que se llevan en casi todas las Universidades del país y en general del mundo

occidental, dicen que los factores de la producción son: la tierra, el trabajo y el capital. Algunos agregan la organización.

De acuerdo con nuestro modo de producción que es capitalista, está expuesto a crisis periódicas. "Estas se dan cuando se da una superproducción. La primera manifestación de las crisis es que las mercancías no encuentran salida, por haberse producido en cantidad mayor de la que pueden comprar los principales consumidores, las masas populares, cuya capacidad adquisitiva se halla, bajo las relaciones capitalistas de producción, reducida a unas proporciones muy escasas. Los stocks de mercancías sobrantes llenan los almacenes. Los capitalistas reducen la producción y despiden a los obreros". (22)

Las crisis capitalistas de superproducción se repiten en ciertos períodos de tiempo, que oscilan entre 8 y 12 años. El carácter inevitable de las crisis obedece a leyes económicas generales del régimen capitalista de producción, leyes que actúan en todos los países que marchan por el camino del desarrollo del capitalismo.

Cada trastorno repercute en la clase obrera,

---

(22) GONNARD, René. Historia de las Doctrinas Económicas. Cuarta Edición. McGrawHill. Traducción de Manuel Porrúa. México. 1970. p. 320.



ocasionándole serios estragos en su vida y haciéndose cada día su existencia más difícil. El nivel de vida de la clase trabajadora está cada vez más fuera de la realidad en que actúa. De ahí la necesidad de luchar por alcanzar mejores salarios que le completen para sobrevivir en sus condiciones de proletario. Este desequilibrio da lugar a presiones de parte de los obreros con la finalidad indicada. Esta presión generalmente es por medio de la huelga, que en este caso será considerada lícita por nuestras leyes.

La fracción II del artículo 450 de nuestra Ley Laboral apoya lo que dispone el artículo de la ley, que impone a los patrones la obligación de celebrar un contrato colectivo con los trabajadores pertenecientes a un sindicato cuando lo solicite. Es decir, que en caso de que el patrón se negare a celebrar contrato colectivo, los trabajadores podrán presionarlo por medio de la huelga y ésta será considerada como lícita.

La fracción III del mismo numeral señala que la celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga resulta

indiscutible. Los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración. El requisito de mayoría al que después nos referiremos, convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito *sine qua non* para su celebración. En realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo busca mediante un conflicto de huelga y estalla ésta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoya.

En la fracción IV del art. 450 se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

Con relación a esta causal se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no

remediable (v. gr., la empresa no facilitó al sindicato un salón para la celebración de una asamblea, a pesar de estar obligada a ello por mandato del contrato colectivo), es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. En ese caso, en nuestro concepto, la huelga carecerá de objeto. Esto lleva a la necesidad, desde el punto de vista sindical, de convenir el pago de penas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no importa que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de la misma. Esto inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga que de derecho es inexistente. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir con relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

En la fracción V del art. 450 se incluye una de las causales de huelga más controvertidas, que a través de la huelga, se intente lograr el cumplimiento de obligaciones legales.

Nada se opone a que así sea, salvo que se tengan en consideración los antecedentes de la huelga, como un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo. Lo importante sin embargo, es discriminar cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga. A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, v. gr., la entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por el contrario no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

Si se intentara encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del art. 450 que establece como objeto de huelga, apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda

división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

Por otra parte, es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

Para finalizar queremos señalar que la fracción VII del numeral citado, referida a la revisión de los salarios es conveniente por la situación económica del país y deberá realizarse dicha revisión por lo menos una vez al año en los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria, controlándose de esta manera los salarios de los trabajadores y el alza de los precios.

## CAPITULO III

## PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

Para muchos estudiosos del derecho del trabajo resulta extraño que si ha sido aceptada esta disciplina jurídica como rama autónoma, no se haya aceptado aún el derecho procesal del trabajo con igual carácter en la legislación de algunos países; sino que tal aceptación proviene en lo fundamental de los teóricos de las disciplinas jurídicas.

Hacemos la anterior observación, ya que son contados los códigos procesales del trabajo que han sido promulgados en la actualidad y en los que se dispone de capítulos concernientes al procedimiento que ha de seguir en materia de huelga. Es en otro tipo de leyes o disposiciones que regulan conflictos laborales en donde han quedado por ahora insertas reglamentaciones especiales, entre las cuales se incluye el tramamiento procesal para los casos de suspensión del trabajo por motivo de huelga. En nuestro orden jurídico inclusive, no tenemos propiamente un código procesal del trabajo, sino que es en la Ley Federal del Trabajo donde han sido comprendidas, desde las primeras leyes laborales promulgadas en los estados de la República y los capítulos que regulan el procedimiento respectivo, más con el carácter de una gúfa general que con el propósito de instrumentar un sistema jurídico autónomo.

Es dentro del marco anterior que debemos ubicar a nuestro procedimiento en materia de huelga. No constituye una novedad absoluta porque desde la Ley de 1931 un extenso capítulo se había ocupado de ello, pero es en la ley vigente en donde se le ha dado un trato particular. Si la examinamos, por lo menos en sus rasgos sustanciales, encontramos que en la actualidad el legislador ha distinguido - aparte del procedimiento ordinario, al que se denomina procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica - un capítulo de procedimientos especiales destinados a dar forma y contenido a la tramitación y resolución de conflictos de naturaleza económica, al igual que otros relativos a controversias derivadas del incumplimiento de obligaciones expresas, como son aquellas que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; o bien el destinado a convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones cómodas e higiénicas; los conflictos que provienen del reconocimiento de una determinada antigüedad, que como es obvio, no requieren de formalismos de ninguna especie; o los que atañen a la terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que igualmente requieren de un trato particular.

### 3.1 Emplazamiento

Considera Eduardo Couture "que en el orden constitucional lo que constituye una garantía no es propiamente un procedimiento; la garantía la constituye un proceso porque toda garantía de defensa se desenvuelve sólo en el proceso y no fuera de él". (23) Con esto no queremos entrar en disquisiciones críticas respecto al título XIV de la actual Ley Federal del Trabajo que se denomina Procedimiento de huelga, sino que deseamos aclarar que cuando nos referimos a las actuaciones judiciales lo hacemos en función de los actos procesales que tienen lugar, ya se trate de peticiones o afirmaciones, de ofrecimiento de pruebas, de la celebración de acuerdos o convenios para dar solución a una determinada situación procesal o de declaraciones unilaterales de voluntad; en otra palabras, pretendemos abarcar el total de las actuaciones que se presentan en toda contienda jurídica y a la que no puede ser ajena nuestra materia.

Acentuando que la petición es un presupuesto que permite, por una parte, la asistencia del demandado ante el tribunal obrero, bien para oponerse, bien para presentar objeciones o bien para proponer soluciones; por la otra, que

---

(23) COUTURE, Eduardo. La Huelga. Tercera edición. Porrúa, México. 1960. p. 329



el tribunal conozca las pretensiones de quien plantee dicha petición. Formulada la anterior aclaración, resulta conveniente advertir que el emplazamiento tiene como fin, que el patrón comparezca a Juicio para hacer valer el derecho que le confiere la Ley Federal del Trabajo, y se disponga a reconocer los de sus trabajadores.

Señala el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a

la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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

El emplazamiento a huelga se hará por conducto del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, al patrón, dejándosele copia de las peticiones de los trabajadores, para que dentro de las 48 horas siguientes al emplazamiento, dé contestación a las mismas ante dicha autoridad por escrito.

Tratándose de emplazamiento por celebración o revisión de un contrato-ley, el presidente notificará a los patronos en forma directa dentro de las veinticuatro horas siguientes, o de no poderse practicar en esta forma la notificación, girará de inmediato los exhortos necesarios para que sean desahogados por la autoridad exhortada, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas que sigan al momento de su recepción. Si los escritos son presentados ante cualquiera otra autoridad,

ésta los deberá remitir a los patronos en un plazo no mayor de veinticuatro horas también, recabando constancia de notificación en los términos que la ley establece en sus artículos 739 a 741.

Por lo demás las peticiones deberán estar contenidas en un escrito que se presentará por duplicado ante la junta, en el cual los trabajadores anunciarán el propósito de suspender sus labores de no ser satisfechas aquéllas. En el mismo escrito se expresará el objeto u objetos del movimiento que se pretende llevar a cabo, y se fijará el día y la hora en que habrá de suspenderse el trabajo. La huelga, conviene recordarlo, ha de tener los objetivos a los cuales aludimos en el capítulo II y que no está por demás reproducirlos: a) conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; b) obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia; c) obtener la celebración, en su caso, de un contrato-ley o exigir su revisión, cuando las condiciones de trabajo en una rama industrial las convengan uno o varios sindicatos con uno o varios patronos; d) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley cuando se violen las condiciones en ellos contenidas o no se respeten las cláusulas que se hayan convenido; e) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales que correspondan al reparto de utilidades de las empresas, a los trabajadores; f) apoyar otra huelga en situaciones expresas

de solidaridad hacia otro u otros grupos de trabajadores, y g) exigir la revisión anual de los salarios contractuales, como lo señala el Artículo 450 de la ley. Ahora bien, consideramos que dentro de los requisitos del emplazamiento, pocas son las leyes en que se presenta una variación profunda en cuanto a los requisitos que deba contener un emplazamiento a huelga, sólo que la ley mexicana remarca éstos por cuanto hace intervenir determinadas modalidades que obligan a la autoridad del trabajo a su observancia. Expresa el artículo 451 que para suspender los trabajos por motivo de huelga es preciso que ésta tenga por objeto alguno o algunos de los enunciados; que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y que el emplazamiento se formule conforme a los lineamientos que después explicaremos.

El concepto de mayoría obrera o de pluralidad de trabajadores como lo denomina Guillermo Cabanellas debe entenderse que comprende la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, aún si se presentara el caso a que se contrae la firma o las violaciones a un contrato-ley; sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o trabajadores libres siempre que presten servicios efectivos en ellas, esto es, que exista una relación jurídica de trabajo. Lo anterior hace expresar al propio Cabanellas "que la fijación de una cifra o porcentaje de huelguistas para legitimar la

medida de fuerza provoca necesariamente una serie de dificultades, pues será preciso establecer si esa suma corresponde a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a una sección de la misma. Para él debe tenerse en cuenta más la función y la actividad que el número de los trabajadores, pues de esta manera se posibilita que las huelgas parciales sean declaradas ilícitas". (24) De ahí que en los países europeos no se tome en consideración el concepto de "mayoría" porque de acuerdo a sus legislaciones es suficiente que se opere la cesación concertada y simultánea de la actividad que desarrollen los trabajadores, ya sea decidida por una asociación profesional, por una coalición o por un grupo social representativo del interés común, para que estemos frente a un movimiento de huelga; esto es, en tanto un número bastante grande de trabajadores ejerza presión sobre un patrono y puede suspender el trabajo, tal participación es suficiente para aceptar el ejercicio del derecho correspondiente, sin más limitaciones que las ya expuestas en la primera parte de este estudio.

Los requisitos señalados anteriormente se refieren al emplazamiento, consideramos importante también señalar a la autoridad competente que conoce del mismo. La junta

---

(24) CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Segunda edición. Botas. Buenos Aires. 1966. p. 215

de Conciliación y arbitraje que conoce de dicho emplazamiento a huelga ha de ser la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde presten sus servicios los trabajadores emplazantes, y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas o de materias contenidas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y a que se contrae a su vez el artículo 527 de la ley; o se trate de actividades comunes de patrones o empresas no comprendidas en dichas disposiciones.

La legislación mexicana permite, por excepción, que si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugar distinto a aquel en el cual resida la junta competente, el escrito sea presentado ante la autoridad del trabajo más próxima, sea junta local o federal, delegación o inspección del trabajo; e inclusive el escrito puede ser presentado ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de tal empresa o establecimiento; un presidente municipal o cualquier delegado político que ahí resida, si los trabajadores no tienen a mano un representante de la autoridad de trabajo. La única obligación de estos últimos es la de formar un expediente con el emplazamiento y remitirlo, dentro de las veinticuatro horas que sigan a su recibo, a la junta competente, avisando al presidente de la misma, por teléfono o por telégrafo, de la remisión hecha y del envío de las actuaciones que haya realizado hasta el

momento. Igual obligación corresponde a la autoridad no competente.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o la revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga lo presentarán los sindicatos coligados, adjuntando una copia para cada uno de los patronos emplazados o a los de cada empresa o establecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas. La variante en estos casos estriba en que el día y hora que se fijen para suspender las labores no podrá ser menor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación del escrito ante la junta competente. En casos de celebración o revisión de contratos colectivos ordinarios, como se verá en el capítulo de prehuelga, el término puede ser de seis o diez días naturales, según la actividad de las empresas o establecimientos emplazados, y dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado por la junta competente.

Así como existen requisitos del emplazamiento en la legislación laboral existen también negativas para el mismo. Nuestra actual Ley Federal de Trabajo expresa que no podrá darse trámite a un escrito de emplazamiento a huelga; a) si no está formulado conforme a los requisitos contenidos en el artículo 920; b) si el mismo es presentado por un sindicato

que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo; c) si el que lo presenta no es el titular o administrador del contrato-ley, o d) si pretendiéndose la firma de un contrato colectivo, se encuentra que ya existe uno anterior depositado ante la junta de conciliación y arbitraje competente. De presentarse cualquiera de estas situaciones el presidente de la junta que lo reciba y quien debe tramitar el emplazamiento, antes de iniciar una diligencia deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar al promovente la determinación que adopte al rechazar la pretensión que se intente, exponiendo también por escrito los motivos razonados que encuentre para proceder a este rechazo. Consideramos los fundamentos legales bastante explícitos por lo que creemos no se requiere ninguna explicación previa, en razón de que se encontrará en el texto del capítulo.

Por nuestra parte creemos que el análisis previo de un emplazamiento, aportado por los patronos o por terceros interesados hacen prueba eficaz de situaciones jurídicas creadas, o si un sindicato afectado por una ilegal suspensión de labores en el centro de trabajo en donde laboran sus representados, tiene conocimiento de una pretensión irregular, la petición que se haga en uno u otro caso y la respuesta a la misma no constituye actos de calificación previa de la huelga, pues lo único que hace el



presidente de la junta es examinar si han sido cumplimentados o no los requisitos legales por parte del empleante y de éste una explicación razonada de su negativa, a fin de evitar un procedimiento engorroso respecto del cual habrá de dictarse finalmente resolución en idéntico sentido al adoptado, dada la procedencia de tal determinación, lo cual, además, la justifica.

Pensamos también que tal examen no constituye una limitación al derecho de huelga, que puede compararse a la llamada requisa que es la ocupación, por parte del Estado, de las empresas que proporcionan servicios públicos a las que se declara una huelga en los transportes, comunicaciones, etcétera y en las que, por la índole de dichos servicios, resulta imprescindible su prestación por las graves consecuencias que acarrear a sectores de población mayoritarios que no tienen por qué sufrir las interrupciones que se ocasionan. Como lo señala el Artículo 212 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en esos casos nuestro gobierno toma la administración temporal de los negocios respectivos, llama a los trabajadores a cumplir igualmente en forma temporal los contratos de trabajo, individuales y colectivos, y busca una solución conciliatoria de los intereses en pugna sin interrupción de las actividades normales de la empresa o establecimiento. No presiona a los trabajadores a reanudar labores si no lo desean, pues lo que busca es su colaboración voluntaria ante la gravedad social

de la situación que se presenta. Entre tanto es el propio gobierno quien opera los centros de trabajo con el personal que otorgue tal colaboración, así como con el personal de confianza al que le está vedado el derecho de huelga. La limitación sería prohibir la huelga como sucede en otros países o declararla ilegal como se hace de acuerdo a otras legislaciones. De ahí que en las resoluciones adoptadas por la O.I.T. se encuentren permitidas las requisiciones individuales o colectivas, combinándose en tales situaciones la acción del Estado a través de la conciliación o en última instancia, del arbitraje obligatorio.

### 3.2 Efectos de la Notificación

En el punto anterior hablamos acerca del emplazamiento a huelga y expresamos que debe ser escrito y contener las peticiones y el anuncio de que si no son satisfechas se ejercerá el derecho de huelga.

Ahora lo haremos de los efectos de la notificación señalando brevemente sus manifestaciones en la Constitución y en la Ley Laboral.

El art. 17 de la Constitución previene con respecto a la notificación prevista en la Ley Federal del Trabajo que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley. Frente a este precepto, los legisladores de 1931 y 1970 se propusieron, en

atención a la trascendencia social y económica de la huelga, señalar términos brevísimos para todos los actos procesales y, además, establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que deba efectuar la notificación. Con base en estos principios, el art. 453 determinó que el presidente de la junta o la autoridad de trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrono la copia del escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

Los efectos del emplazamiento: de conformidad con lo dispuesto en el art. 921 de la Ley Laboral, una vez efectuado, quiere decir que el día y hora en que el patrono queda notificado se inicia el periodo de pre-huelga. Este es su efecto primero y natural y el párrafo siguiente adoptó dos medidas destinadas a evitar que se burlen los derechos de los trabajadores. No obstante esta finalidad, han sido, ahora sí injustamente, criticadas por los abogados del trabajador.

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

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento,

diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Sin embargo, de todo lo escrito anteriormente es importante conocer quien se encarga jurídicamente de efectuar la notificación al patrón.

La autoridad a quien se dirija el escrito de emplazamiento a huelga, o el presidente de la junta de conciliación y arbitraje a quien corresponde el conocimiento del mismo, bajo su más estricta responsabilidad, según lo expresa la ley, harán llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Tratándose de emplazamiento por celebración o revisión de un contrato-ley, el presidente notificará a los patronos en forma directa dentro de las veinticuatro horas siguientes, o de no poderse practicar en esta forma la notificación, girará de inmediato los exhortos necesarios para que sean desahogados por la autoridad exhortada, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas que sigan al momento de su recepción. Si los escritos son presentados ante cualquiera otra autoridad, ésta los deberá remitir a los patronos en un plazo no mayor de veinticuatro horas, recabando constancia de notificación en los términos que establecen los artículos 739 a 741 de la Ley del Trabajo.

Es muy importante observar la prevención que señala el artículo 743, pues la persona que proceda a hacer la notificación deberá cerciorarse de que el patrón, empresa o establecimiento emplazados a huelga, tienen su domicilio en la casa o local señalado en los autos.

El actuario o notificador tendrá que asegurarse en los casos en que el emplazado sea una persona moral, que la persona física con quien se entienda la diligencia es representante legal de aquélla, y si no está presente el interesado o su representante, debe dejarle citatorio a uno u otro para que lo espere al día siguiente a hora determinada con el objeto de que reciba el escrito respectivo. Si no obstante el citatorio, el interesado o su representante no se encuentran presentes al día siguiente, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local. Y de encontrar cerrados los locales de la empresa o establecimiento, fijará una copia del instructivo en que conste el acuerdo que haya dictado la autoridad, en la puerta de entrada. Igual actitud se adoptará de negarse a recibir el emplazamiento, ya sea el interesado o cualquier persona que se encuentre presente a la hora de la diligencia. En todos estos casos el notificador asentará razón en el expediente que establezca con claridad los elementos de convicción en que se apoye para asentar la legalidad de una notificación.

### 3.3 Contestación el Patrón

La contestación del patrono sirve para integrar la relación procesal de conciliación.

El art. 454 dispone, en primer lugar, que la contestación sea escrita, y en segundo término señala un plazo de cuarenta y ocho horas para que se produzca. No establece la Ley las consecuencias de la falta de contestación, empero, considerando que la respuesta del patrono sólo puede ser acepta o rechaza las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. la ausencia de cualquier sanción para el patrono remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

Es importante resaltar, de conformidad con el art. 457 frac. IV, que el término fijado en el escrito de emplazamiento no se suspende por la rebeldía del patrono para concurrir a la audiencia de conciliación.

Recibiendo el escrito de emplazamiento a huelga, el patrono podrá dar contestación a lo manifestado por los trabajadores lo que a sus intereses convenga, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la notificación que se le haya entregado. La contestación se formulará por escrito y se presentará ante la junta de conciliación y arbitraje

competente para que sea tomada en consideración por ésta y por el presidente, sobre todo de existir objeciones sustanciales o cuando se solicite la suspensión del procedimiento por no estar ajustado a derecho el emplazamiento. Son varios los efectos jurídicos que entraña para la empresa o establecimiento la recepción del pliego de peticiones de los trabajadores, al igual que la contestación que puede darse a las pretensiones obreras. Los enumeraremos.

**PRIMERO** Deberá suspenderse de inmediato toda ejecución de sentencia. Esto es, si casualmente en algún juicio ordinario se hubiese dictado ya resolución contra la empresa o establecimiento, sea de naturaleza civil, mercantil, penal o laboral, y dicha resolución estuviese por cumplimentarse, ello no podrá efectuarse conforme a la disposición legal que comentamos: El tribunal que haya dictado tal sentencia deberá entre tanto abstenerse de ejecutarla hasta que no sea resuelto lo que corresponda en la huelga emplazada.

**SEGUNDA** Tampoco podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, e igualmente no se podrán secuestrar bienes del local en donde se encuentren instalados. Aclaremos. Si dentro del

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

supuesto de garantizar o asegurar los intereses de un trabajador o de un grupo de trabajadores que hubieren obtenido laudo favorable en un juicio, se pretende embargar o secuestrar bienes de las negociaciones condenadas al pago o al cumplimiento de determinadas prestaciones, inclusive indemnizaciones, los trabajadores tendrán que esperar el resultado de la acción colectiva intentada por otros, sean o no compañeros suyos, seguros de que sus derechos e intereses patrimoniales no se perderán con la huelga, sino que subsistirán subrogados al resultado de la misma.

TERCERO

Si por alguna circunstancia el patrón no es propietario del local donde se encuentre ubicado el centro de trabajo y le ha sido demandada la desocupación y se pretende llevar a cabo el desahucio una vez notificado el emplazamiento a huelga, tal desahucio tampoco podrá efectuarse sino hasta concluida la huelga y reanudadas las actividades.

CUARTO

Cuando la negociación emplazada sea dueña de habitaciones que entrega en arrendamiento a un trabajador o se las ha proporcionado sin pago de renta por disponerlo así el contrato colectivo de trabajo; si ha sido demandado el desahucio, la



ejecución de éste quedará pendiente por el periodo que dure la huelga.

QUINTO. Únicamente en el caso de encontrarse pendientes de pago, antes de estallar una huelga, indemnizaciones, salarios o prestaciones ya devengadas por los trabajadores, o cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Fondo Nacional de la Vivienda traten de asegurar el cobro de créditos a su favor que el patrón tiene obligación de efectuar, procede el aseguramiento en bienes de la empresa o establecimiento en el periodo de prehuelga, pero esta circunstancia en forma alguna afectará el desarrollo el procedimiento ya instaurado, debido a la continuidad de las prestaciones que otorgan dichas instituciones, no sólo a los trabajadores, sino a sus familiares y causahabientes.

Independientemente de lo expresado, precisa agregar en este capítulo lo que dispone el artículo 448 de la ley, en el cual se indica que el ejercicio del derecho de huelga suspende asimismo la tramitación de cualquier conflicto colectivo de naturaleza económica que haya sido planteado ante la junta de conciliación y arbitraje, disponiéndose a la vez el impedimento de tramitar cualquier solicitud en ese sentido, salvo en el caso de que ante la existencia de ambas

situaciones, la huelga y el conflicto de orden económico, los trabajadores sometan la decisión del segundo a la autoridad del trabajo.

El último caso que se contempla sobre el particular es el de la huelga por solidaridad que plantean otros trabajadores para apoyar a compañeros suyos, ya sea de la misma rama industrial o comercial, o de actividades distintas. Se indica por la ley que no encontrándose las empresas o establecimientos afectados en el caso de un necesario aseguramiento de bienes para cumplir con determinadas obligaciones, de haberse planteado por estas negociaciones un conflicto de naturaleza económica, el mismo podrá tramitarse hasta su conclusión.

La contestación debe ser hecha en términos precisos y concretos, pues las contestaciones condicionales y las imprecisas o vagas se tienen por no contestadas.

La contestación también debe hacerse en el término que marca la Ley, pues la contestación hecha con posterioridad no puede aducirla el patrón como causa de inexistencia de la huelga.

### 3.4 Conciliación

Señala el artículo 926 de la ley que al tener

conocimiento una junta de conciliación y arbitraje del emplazamiento a huelga, desde el primer proveído que dicte deberá citar a los trabajadores emplazantes y al patrón o patronos emplazados a una audiencia de conciliación o aveniencia, como se le denominaba en la ley de 1931. En dicha diligencia se deberá buscar un arreglo entre las partes con el objeto de evitar por todos los medios posibles la suspensión del trabajo debido a las consecuencias sociales que ello representa. En nuestro medio jurisdiccional se ha creado inclusive un cuerpo de conciliadores que actúan en casi todos los tribunales laborales de la república, federales o estatales, quienes están encargados de tan importante e indispensable función.

Hemos visto que en las leyes del trabajo actuales se otorga igualmente un trato preferencial al ejercicio de medios conciliatorios como presupuesto jurídico necesario para cualquier movimiento huelguístico. Por regla general la conciliación de una negociación, y sólo en caso de fracasar los intentos de la autoridad, ya sea administrativa o jurisdiccional, se procede a la huelga con todas sus consecuencias.

La justicia de conciliación y avenimiento - nos dice Couture - "pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia con la solución que a

él parecía equitativa. Ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los Conseils de Prud'hommes forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica. En el derecho moderno esta modalidad continúa ocupando un primer plano. Junto a la composición judicial que la doctrina llama heterocomposición, se halla el avenimiento por acuerdo de las partes, la autocomposición. Esta último asume normalmente tres formas: a) la renuncia a la pretensión; b) el reconocimiento de la pretensión; c) la transacción". (25)

Para el doctor Mario de la Cueva la conciliación "puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes tiene por objeto ayudarles a que encuentren la solución justa a sus diferencias; considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Todos los elementos que intervienen - las juntas, los trabajadores, los empresarios - poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos, y la misión de los conciliadores es particularmente noble y bella, porque consiste en buscar

---

(25) COUTURE, Eduardo. op. cit. p. 330

esforzadamente la solución armónica con la idea de la justicia social". (26)

De lo anterior podemos decir que el acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga aunque sin afectar la libertad de las personas. La conciliación puede ser puesta en movimiento de tres maneras diferentes: a) a petición de las partes, sea por los patrones y por los trabajadores o por uno sólo de los dos grupos; b) por la proposición de alguna autoridad; c) de oficio, por una comisión de conciliación establecida para evitar los planteamientos de huelga.

Conforme a nuestro sistema, la junta de conciliación y arbitraje ha de procurar avenir a las partes pero no puede formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia a la cual se convoque sólo podrá diferirse siempre que las partes lo soliciten por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas.

Un incidente procesal puede presentarse en la audiencia de conciliación. En la diligencia respectiva los patrones

están facultados para plantear la falta de personalidad en el emplazante. La junta debe examinar la petición patronal y resolver respecto de ella al momento. Si la encuentra fundada podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también las razones en que apoye su decisión. Si, por lo contrario, es declarada infundada la oposición presentada se continuará la diligencia, observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios, que se encuentra consignado en los artículos 876 y siguientes, en lo que resulten aplicables.

Las partes pueden comparecer o no a la audiencia de conciliación. De no concurrir los trabajadores no correrá el término para la suspensión de las labores a que se contrae la fracción III del artículo 920 varias veces citado, en el cual se establece como expresamos, que el aviso para llevar a cabo dicha suspensión debe darse por lo menos con seis días de anticipación cuando se trate de empresas que no presten servicios públicos, pues de suceder así, el plazo se extiende a diez días hábiles. La justificación de esta disposición se encuentra en el hecho de que no puede mantenerse en la incertidumbre a las

empresas afectadas, ante la indeterminación de la fecha para que estalle o tenga lugar la huelga.

De ser el patrón el que no concorra a la audiencia de conciliación, el presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente en una nueva diligencia a la que se citará dentro del periodo de prehuelga, pues los efectos del aviso de emplazamiento no se suspenderán ni por la audiencia de conciliación ni por rebeldía patronal de concurrir a ella. Lo anterior refuerza nuestro criterio de que las juntas han de actuar, ante todo, como órganos de equidad, por lo que tal es y debe ser su actitud en la conciliación.

### 3.5 Estallamiento

El estallamiento da inicio exactamente cuando termina el periodo de prehuelga, es decir, cuando los trabajadores suspenden el trabajo y abandonan la empresa emplazada el día y hora señalados para ello. El objeto exclusivo de este periodo es el de suspender las labores en la empresa, por lo que, deben limitarse los huelguistas a suspender su trabajo, el igual que los no huelguistas en el supuesto de que los hubiera, estando obligados tanto el patrón como las autoridades o los terceros, a respetar la suspensión del trabajo.

La suspensión es por su propia naturaleza temporal, no es un abandono de trabajo, no es causa para plantear la

terminación de la relación de trabajo, los trabajadores no tienen, ni la intención ni el propósito de poner fin a sus contratos, tratan de modificar su contenido o de que se cumplan; más claramente, exigen el cumplimiento de la obligación del patrón de otorgar condiciones justas de trabajo.

Además la Ley Federal del Trabajo no contiene disposición que autorice o prohíba la prórroga de la fecha en que deba estallar una huelga; pero siendo indudable, como lo sostienen la autoridad responsable y el tercero interesado, que el periodo de prehuelga tiene por objeto procurar un avenimiento entre las partes, sería absurdo impedir a los trabajadores huelguistas prorrogar el plazo que hubieren fijado, ya que tal acto no hace sino facilitar una conciliación, evitando, de esta manera, el que estalle un movimiento que, a la postre y necesariamente, originará perjuicios a alguno de los interesados. Pero si la prórroga del plazo es lícita, es, asimismo, indudable que los trabajadores están obligados a dar el aviso correspondiente, puesto que dicho aviso tiene por objeto que el patrón sepa con exactitud la fecha en que ha de estallar el movimiento a efecto de que tome las medidas necesarias y evite, en lo posible, que se causen mayores perjuicios.

Esta medidas tienden a evitar algún perjuicio que muchas veces es irreparable en los bienes de la empresa.



mediante medidas que tendrán que dictarse en el período de Pre-huelga, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es el caso de que la empresa emplazada a huelga, tenga algún departamento que no pueda dejar de funcionar por la pérdida que ocasionaría. La Junta de Conciliación y Arbitraje esta facultada para designar el personal que deberá prestar sus servicios si se llega a la huelga; si los trabajadores de la empresa se niegan a prestar el servicio, la junta faculta al patrón para que contrate persona ajenas a la empresa y se eviten los daños.

El personal que sigue laborando al estallar la huelga, se le llama personal de emergencia. Si hubiere oposición por parte de los trabajadores, la junta pedirá el auxilio de la fuerza pública, para garantizar el buen funcionamiento de la empresa y del personal de emergencia.

## CAPITULO IV

## REQUISITOS DE LA HUELGA

Dentro de la hipótesis que nosotros hemos sustentado acerca de un replanteamiento del Derecho de huelga encontramos en este capítulo la parte medular de esta tesis, ya que en él empezamos a vislumbrar lo que dentro de un procedimiento significan los requisitos que nuestra legislación laboral señala como elementos indispensables para que una huelga se establezca, es importante para el desarrollo de este capítulo el comprender el significado de la palabra "requisito" para entender posteriormente la importancia que tiene en la huelga.

## 4.1 Concepto de requisito

Gramaticalmente la palabra *requisito* tiene varias acepciones, son sin embargo dos las que para nuestro trabajo importan, la palabra *circunstancia* y la palabra *condición*, en estas dos palabras se amalgaman una serie de conceptos que nuestra ley laboral ha recogido para hablar de requisito.

Ahora nuestra ley entiende que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, esto es, manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho.

Ahora bien, dentro de esa tesis, se plantea que el acto jurídico huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales. Su omisión, de acuerdo a la misma tesis, producirá la inexistencia de la huelga.

De lo anterior se desprende y se colige que los requisitos son elementos esenciales del fenómeno llamado huelga.

De lo anterior consideramos que toda huelga para que pueda ser tutelada por nuestro derecho labora, debe reunir los requisitos siguientes:

#### 4.2 Requisito de Forma

El maestro Mario de la Cueva, refiriéndose a los requisitos de forma, dice: "Entendemos por requisitos de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga" (27), criterio con el que están de acuerdo tanto la doctrina como la jurisprudencia y que se refiere a los requisitos exigidos por los artículos 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, el segundo de los cuales señala como requisitos que debe satisfacer el

---

(27) DE LA CUEVA, Mario. T. II. op. cit. p. 800

Sindicato emplazante y que son los siguientes: a) Los obreros deben de anunciar el propósito de ir a la huelga; b) En el escrito se ha de expresar dicho propósito; c) Deben formularse las peticiones que hagan los trabajadores al patrono; d) Tiene que citarse la fracción del artículo 450 en que se encuentre fundado el objetivo de la huelga y e) El aviso deberá darse cuando menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y de diez días antes cuando se trate de servicios públicos.

Los requisitos uno, dos y cuatro, están estrechamente ligados: Los trabajadores anuncian su propósito de ir a la huelga señalando su objetivo y la fracción del artículo 450 que le sirve de fundamento; la huelga tiene un requisito de fondo y es el objeto o motivo que pueden aducir los trabajadores para que la suspensión de labores sea protegida por el Derecho; la indicación del motivo de la huelga es una exigencia lógica que no necesita justificarse, pues es necesario que el empresario y la autoridad lo conozcan, el primero para que lo acepte o rechace y la segunda para otorgar o negar su protección. Naturalmente será variable el motivo, según se pretenda la revisión, la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo, o si se demanda el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción. De ahí que deba citarse la fracción del artículo 450 que comprende el motivo invocado por los huelguistas, para evitar confusiones.

El requisito señalado en tercer término, en las peticiones que formulen los trabajadores, también resulta lógica y no debe confundirse con el requisito marcado con el inciso b) que se refiere al objeto de la huelga, puesto que, en tanto que para cumplir con este requisito bastará enunciar cualquiera de las finalidades que le asigna la Ley a la huelga, para cumplir con el requisito mencionado en tercer término, deben señalarse las peticiones concretas del sindicato huelguista.

Sobre este particular, opina Pizarro Suárez, "Si se trata de exigir la celebración del contrato colectivo. deberá expresarse ese objeto con toda claridad, y la costumbre sindical es casi uniforme en el sentido de acompañar al pliego de peticiones el proyecto de contrato colectivo de trabajo que según los huelguistas debe aceptar el patrono, pero si esta es una costumbre muy general y de obvias ventajas para las dos partes, es también claro que el artículo 920 no contiene la exigencia de que en todo caso se acompañe el proyecto de contrato colectivo a celebrar, de manera que si no se acompaña, no puede hablarse de violación de dicho precepto legal". (28) y el mismo Pizarro Suárez, cita la siguiente ejecutoria que transcribe Mario de la Cueva: "Desde el momento en que el

---

(28) PIZARRO SUAREZ. cit. por DE LA CUEVA. T. II. Ibidem. p. 802

artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, no impone la obligación a los obreros de enviar previamente, en casos como el de que se trata, el Contrato Colectivo de Trabajo, es claro que la junta responsable, al declarar inexistente el movimiento de huelga, fundándose en que no se remitió por los quejosos, con el pliego de peticiones, el contrato que pretendían celebrar con el señor Real, aplicó inexactamente el mencionado precepto" (29) dictada el trece de marzo de mil novecientos setenta y siete. Toca 6171/77/la Sindicato de Obreros y Campesinos de la Finca Agrícola "La Rosita". Contra el criterio de Pizarro Suárez, Mario de la Cueva dice: "Pensamos que este punto de vista implica una confusión entre el objetivo de la huelga y el contenido de las peticiones de los trabajadores.

Cuando se señale el objetivo de la huelga, se indica, simplemente, que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción, éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrón. Creemos en primer término, que el artículo 920 precisó el problema, al distinguir los requisitos del pliego de peticiones; y por otra parte, basta considerar la

posición del Empresario y de la Autoridad, para darse cuenta de que, si no se concretan las peticiones, ni puede resolverse el conflicto, ni es posible proteger el movimiento de huelga" (30). Abundando sobre el tema, Mario de la Cueva señala "que si el sindicato huelguista señaló como objetivo de la huelga la celebración del contrato colectivo y el patrón accede a la firma, como los trabajadores no precisaron sus peticiones en un proyecto de contrato, indudablemente que el movimiento no puede prosperar, ya que no se puede proteger una huelga cuya finalidad se ignora; el empresario debe tener la facultad de aceptar las peticiones para evitar la huelga, pero si son desconocidas o no se precisan, la huelga será caprichosa. Desde luego, Mario de la Cueva señala que no se debe exagerar demasiado sobre la precisión de las peticiones de los trabajadores, ya que no será necesario presentar un contrato colectivo de trabajo totalmente acabado, bastará que se especifiquen el monto de los salarios y demás prestaciones que se piden". (31)

Consideramos que el autor que hemos venido comentando tiene la razón, cuando exige la precisión en las peticiones del sindicato huelguista, aunque naturalmente, como él mismo lo reconoce, en el caso de la firma, revisión y cumplimiento

---

(30) DE LA CUEVA, Mario. Ibidem. p. 803

(31) Idem.

del contrato colectivo no será necesario, cuando menos en los dos primeros casos, acompañar un proyecto completo del contrato.

#### 4.3 Requisito de Mayoría

El otro requisito exigido por la ley para que una huelga pueda ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva. Este requisito además de ser una exigencia lógica que atiende al principio democrático de que la mayoría debe predominar para establecer las normas generales en una comunidad, se justifica en cuanto que es la mayoría de los trabajadores la titular del derecho de huelga, por lo que, si una suspensión de labores se lleva a cabo en contra de la opinión de esa mayoría, el grupo que la promueva carecerá de la legitimación necesaria para llevar a cabo ese tipo de actos y por lo tanto no podrá hablarse de una huelga legalmente existente.

Mario de la Cueva afirma: "Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que haya de suspenderse el trabajo, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres" (32). Este concepto

---

(32) Ibidem. p. 801



de la mayoría obrera lo ha consignado tanto la doctrina, como las ejecutorias dictadas con motivo del ejercicio de la acción de amparo; así la ejecutoria del veintinueve de marzo de mil novecientos cuarenta, Toca 7091/39/1a, Centro de Dependientes y Empleados de Jalapa. Dice: El artículo 451, fracción II de la Ley Federal de Trabajo exige que la huelga deba ser declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación y es indudable que si en ésta sólo existen dos trabajadores y uno de ellos es el huelguista, resulta evidente la improcedencia del movimiento toda vez que no se llenan los extremos establecidos por el precepto citado para tener por existente la huelga.

En cuanto a la salvedad que hace Mario de la Cueva, en el último párrafo, del concepto que transcribimos, la Suprema Corte ha dicho: "La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, no hace distinción entre obreros sindicados y no sindicados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los obreros sindicados; pues tal tesis condenaría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores". (33)

Con relación a este mismo requisito de mayoría, han surgido una serie de problemas que han tenido que ser resueltos con base en la doctrina y en las ejecutorias de los tribunales federales. En la imposibilidad de estudiar en forma detenida todos y cada uno de dichos problemas, bástenos por ahora hacer una relación de ellos:

a).- Mayoría de trabajadores en cada empresa.

De acuerdo con el contenido de la fracción II del artículo 451, la mayoría deberá computarse tomando en cuenta los trabajadores de cada empresa, y de acuerdo con el criterio del maestro Mario de la Cueva, que transcribimos en este mismo apartado, dicha mayoría deberá tomar en cuenta tanto a los obreros sindicados como a los llamados trabajadores libres, pero, en el caso de que la huelga afecte a dos o más negociaciones propiedad de la misma persona o sociedad, deberá computarse la mayoría de cada una.

En nuestro criterio, la fracción II del artículo anteriormente citado, al referirse a la mayoría de los trabajadores de la empresa, consideraba a ésta como una unidad de producción, localizada en un domicilio y dirección determinado, independientemente de los nexos jurídicos que puedan relacionarla con otra negociación propiedad de la misma persona moral o física. Semejante opinión sustenta el maestro Mario de la Cueva en una de sus obras, al señalar:

"Si la suspensión de labores afecta a dos o más negociaciones, la mayoría huelguista debe existir en cada una de ellas, por lo que no sería suficiente la mayoría del total de los trabajadores de las empresas comprendidas en la huelga. La idea está suficientemente expresa en la fracción II del artículo 264 de la ley, cuando dice que la huelga debe ser declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva". (34)

Indudablemente y en esto sustentamos nuestra tesis pues creemos que es inadecuado el considerar los requisitos previos a la huelga como parte integrante de la evolución de la misma. Independientemente de que el acuerdo tomado en la asamblea sea el de ir o no ir a la huelga, cualquiera de los actos eminentemente privados de la coalición, no pueden ser parte integral de la huelga, puesto que están fuera de la vigilancia y poder del Estado y por consiguiente, de los órganos de la jurisdicción del trabajo.

---

(34) Ibidem. p. 806

## CAPITULO V

## CALIFICACION DE LA HUELGA

El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único objeto que la autoridad laboral determine si se cumplieron o no los requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases, sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras; no se persigue ni podría perseguirse ningún otro propósito por cuanto hemos insistido en que siendo la huelga un arma para resolver un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico en sí, es necesaria la declaración de su procedencia o improcedencia, para partir de ella en las posibles pretensiones legales de los contendientes.

## 5.1 Terminología Legal

Dentro de la vigencia de la Ley de 1931, la jurisprudencia y la doctrina gastaron bastante tinta tratando de precisar tres denominaciones fundamentales: a) Huelga existente o inexistente. b) Huelga lícita o ilícita. c) Huelga imputable o inimputable al patrono, denominaciones que en la Ley Actual fueron sustituidas por las de huelga justificada o huelga injustificada. Los esfuerzos no arrojaron conclusiones satisfactorias, razón por la cual, la

comisión se empeñó en la determinación de los conceptos de cada una de las denominaciones. Pero no existe la seguridad de que hubiera acertado.

Así con respecto a la llamada Huelga existente o inexistente la ley de trabajo de 1931 decía: "En el art. 269, para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de los trabajos, previno que la junta de conciliación y arbitraje, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, declarará de oficio que no existe el estado de huelga, precepto del que dedujeron la jurisprudencia y la doctrina el concepto de huelga inexistente, en la inteligencia de que en tanto no se dictara la resolución, la huelga debía considerarse existente, y consecuentemente, obligaba a las autoridades a otorgar a los huelguistas la protección adecuada para la protección de sus derechos. Dedujeron también los intérpretes que no era necesaria una declaratoria especial de existencia del estado de huelga, puesto que esta situación se presumía de la ausencia de una declaración de inexistencia". (35)

La doctrina criticó el método de la Ley de 1931, que consistía en la posibilidad de una declaratoria negativa de

---

(35) SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Tercera edición. UNAM. México. 1970.p.94

inexistencia de la huelga, pero aun cuando se dedujo de ella el concepto de huelga existente, la Ley no hablaba de una declaración especial.

A fin de obtener la mayor precisión en el problema, la comisión reglamento en el art. 460 la tramitación del llamado incidente de calificación de la huelga; y en el art. 461. frac. V. impuso a la junta la obligación de resolver, al concluir el incidente, "sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga".

La misma ley de 1931 en el aspecto de la licitud o ilicitud enunciaba en el artículo 270 el derecho de los trabajadores (debe suponerse los no huelguistas), los patronos o terceras personas, de pedir a la junta de conciliación y arbitraje, aportando las pruebas que estimaran convenientes, que declarara la ilicitud de la huelga. b) El 268 establecía que si la junta decretaba la ilicitud, declararía también la terminación de los contratos de trabajo, lo que producía automáticamente la facultad del empresario de utilizar nuevos trabajadores. c) El art. 272 preceptuaba que la junta de conciliación y arbitraje y las autoridades correspondientes debían proteger a los trabajadores huelguistas mientras no se declarase la ilicitud del movimiento. d) El art. 260 consignó entre las causales la huelga por solidaridad, a condición de que el movimiento no hubiera sido declarado ilícito.

Finalmente respecto a la imputabilidad o inimputabilidad del patrón "en el art. 277 del primer Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1928: Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga e imputables sus motivos al patrono... lo condenará al pago de los salarios correspondientes a los días que hubieren holgado los trabajadores. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de 10 de diciembre de 1930, United Sugar Company, S. A. por lo tanto, antes de la expedición de la Ley de 1931, inició el cambio terminológico, al usar los términos huelga justificada o no-justificada; en la misma ejecutoria explicó su diferencia con los conceptos de huelga lícita o ilícita". (36)

En la actualidad se habla de huelga justificada o no justificada como mencionamos anteriormente, pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley, sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Esta distinción

---

(36) GUERRERO, Euquerio. Tratado de Derecho Obrero. Séptima edición. Porrúa. México. 1982. p. 231

entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje.

## 5.2 Causas de Inexistencia

Es de explorado derecho que la huelga no es otra cosa que la coalición entre los obreros, para dejar de cumplir los contratos de trabajo al no prestar al patrón los servicios convenidos. Ahora bien, para que la huelga surta todos sus efectos es necesario no perder los objetivos de la huelga que la ley federal del trabajo nos establece claramente en los artículos 450 y 451 con todas sus fracciones, ya que correríamos el riesgo de que se declarase inexistente la misma por la pérdida del objeto de la huelga.

Así en la legislación laboral el artículo 459 da exactamente las causas de la inexistencia al decir que la huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado en el artículo 451, fracción II.,

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y



III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

Para dejar bien claro lo que la ley menciona en la primera fracción del artículo 459 que hace referencia a la artículo 451 fracción II, este señala que para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; con respecto a la fracción III el artículo 452 que corresponde al actual artículo 920 establece: El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el

objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, y

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

Ahora bien para Mario De la Cueva "fueron tanto la jurisprudencia como la doctrina las que adoptaron la terminología de huelga inexistente, que ha venido empleándose entre nosotros, pese a no desprenderse del contenido de la ley una declaración especial en tal sentido. Debido a ello se suscitaron varios problemas, porque las juntas admitieron la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia de la huelga, lo que

hizo incierta la situación de los trabajadores huelguistas. Para remediar estos problemas la comisión redactora de la ley vigente propuso una definición distinta que se contempla en el actual artículo 444 sobre huelga legalmente existente, y es aquella en la que han sido satisfechas las formalidades contenidas en el artículo 451 y que persigue los objetivos señalados en el artículo 450. De esta manera se hace innecesaria la aclaración de la ley de 1931 en el sentido de que la falta de los requisitos y objetivos de las normas prescritas produjeron la inexistencia de la huelga". (37)

### 5.3 Procedimiento

Aclarado el origen de la huelga inexistente se dice en el artículo 930 para que la junta formule su declaración se requiere que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañada de las copias necesarias para el traslado, en la cual manifiesten los motivos legales de su pretensión. Presentado el escrito no podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

La junta, una vez que reciba y dé trámite a la solicitud, citará a las partes a una audiencia en la cual

---

(37) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. T. II. p. 662

manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se recibirán y desahogarán éstas. La audiencia tendrá lugar dentro de un periodo de cinco días contados a partir de la fecha en que se inicie el procedimiento correspondiente, en forma incidental y sin otra formalidades.

La junta calificará, las pruebas ofrecidas, que deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas, salvo el caso de que hayan sido terceros afectados los que intenten la calificación de la huelga, ya que éstos estarán obligados además a comprobar su interés a efecto de que tenga lugar una diligencia adicional para tal finalidad. Admitidas las pruebas que satisfagan los anteriores requisitos se procederá a su desahogo inmediato. Cuando se ofrezca como prueba el recuento de trabajadores huelguistas o no huelguistas o en los casos en que alguna prueba no pueda diligenciarse en la propia audiencia, la junta podrá diferir dicho desahogo hasta llenarse los requisitos procesales congruentes con la admisión que se haya hecho.

Sobre el particular encontramos la siguiente interesante tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que entre los requisitos para suspender los

trabajos, se encuentra aquel consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos la efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores sólo es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo y como lo establece el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el artículo 462 del propio ordenamiento en consulta; así que, si la Junta con vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución comisionando a un inspector para que se cerciorara si existía mayoría de los trabajadores de la negociación que se opusieran al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazantes". (38)

Esto nos lleva a la estimación de que hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga, es posible llevar a cabo un recuento de trabajadores para establecer si efectivamente la mayoría de ellos ha apoyado o no el movimiento huelguístico.

---

(38) TAPIA ARANDA, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1982. p. 229

#### 5.4 Recuento de los trabajadores emplazantes

Es de explorado derecho que una vez ofrecido el recuento de trabajadores como prueba, deberán observarse los siguientes pasos procesales; en primer término tenemos que la junta de conciliación y arbitraje señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento. De ser reducido el número de trabajadores de una empresa o establecimiento, se prefiere llevarlo a cabo en donde esté ubicada la junta; de ser numeroso el personal afectado, se escoge el domicilio de la empresa o establecimiento para proceder a practicarlo y para tal efecto se trasladan los representantes de la junta o se comisiona a un inspector u otro funcionario que levante la diligencia correspondiente.

En la actualidad, dado que bimestralmente los patronos deben rendir informes al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la totalidad de los trabajadores contratados que estén prestando servicios efectivos (pues deben manifestar cuando ocurran y en un plazo perentorio, las altas o bajas que se presente, requisitos que fija la ley de seguridad social para que el Instituto esté en condiciones de proporcionar servicios al trabajador o a sus familiares tanto médicos como asistenciales); se ha aceptado tomar como relación de trabajadores en el momento del recuento, a quienes figuren en ese informe de pago de cuotas obrero-patronales. Las autoridades aceptan también como base la última nómina de pago anterior a la fecha en que se

hubiesen suspendido las labores y de acuerdo a los nombres que figuran en ella practican el recuento, salvo que algún trabajador no estuviese incluido y se demuestre que prestaba servicios a la negociación antes de emplazarla a huelga.

De haberse despedido por el patrón a un trabajador con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga; este trabajador podrá figurar como efectivo en la diligencia de recuento. Por el contrario, de haber contratado el patrón a un trabajador con posterioridad al emplazamiento, el voto de éste no podrá contar para los efectos de mayoría a que alude la ley. Tampoco se computan los votos en favor o en contra que se pronuncien por los trabajadores de confianza de la negociación.

Las objeciones que se intenten durante el recuento se harán en el acto mismo de la diligencia, sin suspender ésta. En forma incidental también y antes de dar por cerrado el periodo del desahogo de pruebas, la Junta citará a una audiencia posterior en la que podrán ofrecerse nuevas pruebas concernientes a las objeciones opuestas, siempre que tiendan a justificarlas. De todo ello deberán tomar conocimiento los miembros de la junta al momento de dictar la resolución que proceda.

El procedimiento concluirá con la declaración de inexistencia o existencia legal de la huelga que dicte la junta de conciliación y arbitraje. En el primer caso se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas

para que regresen a sus labores, con apercibimiento de que en caso de no acatar la determinación quedarán terminadas las relaciones de trabajo, dictando la junta de proveído más en el sentido de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por tanto queda en libertad para contratar otros trabajadores en sustitución de los que se declaren en rebeldía. Se dictarán asimismo las medidas indispensables para que pueda realizarse y normalizarse el trabajo.

Si al regresar al trabajo se impide a los trabajadores su ingreso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, éstos deberán hacer saber a la junta la circunstancia anterior y de comprobar el hecho se hará responsable al patrón del pago de salarios que sigan causándose hasta el momento en que dichos trabajadores presten los servicios en las condiciones anteriores o en las nuevamente pactadas. Lo anteriormente expuesto fue tomado y redactado a nuestro muy particular punto de vista de las disposiciones procesales contenidas en la Ley Federal del Trabajo referidas al recuento de la huelga.

#### 5.5 Carga de la Prueba

Debido a la desigualdad social que existe entre el trabajador y el patrón nos parece justo que la carga de la prueba recaiga sobre el patrón ya que él cuenta con los medios necesarios para hacer valer lo que a su derecho conviene.



Si fuera de otra manera el trabajador no podría realizarlo puesto que carece de los medios idóneos para hacerlo es por ello que el legislador en los artículos 776 y siguientes hasta el 785 de la ley federal de trabajo contempló lo relativo a las pruebas dejando plasmado en el artículo 784 específicamente la obligación del patrón de asumir la carga de la prueba, y para tal efecto se le requerirá para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar.

#### 5.6 Declaración de Inexistencia

Suspendidas las labores, tanto los trabajadores como los patronos de las empresas o establecimientos afectados pueden solicitar, dentro de las setenta y dos horas que sigan a dicha suspensión, que la junta de conciliación y arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas que señala el artículo 459 de la ley o por no haberse cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 ya descrito. De no existir solicitud durante este periodo la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La legislación de 1931 decía que si la huelga no era declarada por la mayoría de los trabajadores o si no se cumplían los requisitos fijados en el artículo 265, similares a los que se contienen en el actual artículo 920, o si la huelga era declarada en contravención a lo

estipulado en un contrato colectivo de trabajo, la junta de conciliación y arbitraje, de oficio, debía declarar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de las labores, que no existía estado de huelga y como consecuencia procedían las siguientes actuaciones; "a) debía fijarse a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para regresar a él; b) los apercibiría de que al no acatar la resolución adoptada al vencimiento del plazo fijado, se tendrían por terminados los contratos de trabajo, exceptuándose el caso de que se presentara una situación de fuerza mayor no previsible, que lo impidiera; c) declararía que el patrón no había incurrido en ninguna responsabilidad y por tanto quedaba en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5o. constitucional, contra los que se rehusaran al desempeño normal de las actividades, y d) dictaría las medidas que juzgara pertinentes para los obreros que no abandonaron el trabajo pudieran continuar en su desempeño sin ser molestados por cualquier grupo opuesto" (39). Para lograr esta protección se adicionó el artículo 269 bis. en el que se impusieron sanciones penales a quienes impidieran o estorbaran estas medidas, o a quienes no siendo trabajadores tomaran parte en una huelga

---

(39) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. T. XVI. Agosto, septiembre. México. 1986. p. 233

inexistente, hecha la excepción de aquellos trabajadores que hubieren declarado una huelga por solidaridad.

Ahora bien analizando esta cuestión nuestro más alto tribunal sustentó el criterio de que:

"Si la empresa, una vez que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes, se declare la inexistencia de la huelga, ésta debe ser considerada existente para todos los efectos legales, y en el procedimiento ordinario que se incoe para que la Junta declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer por vía de excepción o defensa, que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el artículo 450 de la Ley Laboral". (40)

Recientemente ha sustentado esta otra tesis:

Si en el laudo se dice en su parte conducente que se decreta legalmente existente la huelga y que en términos del artículo 446 de la Ley Laboral se estima que la huelga fue justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la la empresa demandada, debe afirmarse que se trata de una confusión en que incurre la Junta responsable.

la fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir como lo hace la ley, las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga, a saber: a) huelga legalmente existente (a que se contraen los artículos 444 y 445 de la Ley); b) huelga legalmente inexistente (artículo 459 y 463 de la Ley); c) huelga ilícita (artículos 445 y 465 de la Ley); d) huelga lícita (artículo 445 y 465 a contrario sensu, de la Ley); e) huelga justificada (artículo 446 y 470 a contrario sensu, de la Ley); y f) huelga injustificada (artículos 446 y 470 a contrario sensu, de la Ley). De lo anterior no se puede estimar que declarada una huelga legalmente existente, se concluya indiscutiblemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y por ende la huelga es justificada.

### 5.7 Licitud e ilicitud de la Huelga

Un procedimiento similar al de declaración de inexistencia tiene lugar en los casos de licitud o ilicitud de un movimiento de huelga. Para el profesor Armando Porras y López "la huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, ya que proviene de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política Federal, que indica que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ya que el constituyente definió la huelga lícita en función de

un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales, a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios". (41)

Respecto a la ilicitud, dos son los supuestos que señala el Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo ante los cuales, la Junta puede declarar ilícito un movimiento de huelga.

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

Segundo.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Analizando el primero de los supuestos, consideramos que al establecer como condición sine qua non que la violencia sea cometida por la "mayoría" de los trabajadores huelguistas no quedó impune la acción del patrono afectado para invocar la declaración de ilicitud, en virtud de que es prácticamente imposible, física y jurídicamente, que se acredite que exactamente la mitad más uno de los

---

(41) PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1975. p.p. 334 y 335

huelguistas realizaron los actos de violencia.

En nuestro concepto, el requisito de mayoría se encuentra perfectamente justificado ya que, siendo los efectos de la declaratoria de ilicitud tan drásticos, era indispensable rodear de la debida protección a los trabajadores, para evitar que se pudiesen propiciar, artificialmente, actos de violencia provenientes de una minoría de huelguistas o de personas ajenas al movimiento. Consideramos que el Legislador tomó en cuenta la idea del Constituyente de Querétaro, ya que al discutirse sobre la ilicitud de los movimientos de huelga, habría de manifestarse que las huelgas son consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercen actos violentos contra las personas y las propiedades. No podrán impedirla haciendo que se mezclen entre los huelguistas cinco o seis y hasta diez agitadores porque la acción de éstos no se considera la acción de la mayoría, y, por consiguiente, no bastará que ellos pretendan determinada acción contra el orden o la propiedad para que se declare una huelga ilícita. La opinión anteriormente transcrita, explica por sí sola la finalidad y el objetivo que persiguió el constituyente, mismo que atendió acertadamente el legislador ordinario.

En cuanto al segundo de los supuestos anteriores transcritos, éste contiene dos elementos; uno, consistente

en que existe un estado de guerra, y el otro, que los trabajadores laboren en establecimientos o servicios que depedan del Gobierno. Al discutirse la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, en Querétaro, el Diputado Palavicini, fue interpelado por el grupo radical del constituyente, sobre un movimiento de huelga que afectó a una fábrica de cartuchos y que fue sofocado mediante la fuerza por parte del Gobierno de Venustiano Carranza; Félix Palavicini manifestó: "Debo decirles que fuera del caso de los obreros de México, en este momento está en cartera de la Cancillería Mexicana lo relativo a la investigación de cómo se inició la huelga de México, entre los obreros de la fábrica de cartucho, en relación íntima, especialmente con el agente de una firma americana, y cuando solamente había en la ciudad una existencia de cinco mil cartuchos y cuando estaban las fuerzas americanas de Pershing dentro del Territorio Nacional". (42)

Como se desprende de lo anteriormente transcrito, el legislador, al señalar el segundo de los supuestos que comentamos, tuvo en cuenta la gravedad de una suspensión de labores que paralizase cualquier dependencia gubernamental, cuando hubiese un estado de guerra en el que peligrara la integridad nacional. El caso mencionado por Palavicini,

---

(42) RAMIREZ VAZQUEZ, Miguel. Formulario de Juicios Obremos Patronales. Segunda edición. Porrúa. México. 1952. p. 340

ilustra en forma suficiente una situación semejante.

Asimismo, la declaratoria de ilicitud puede dictarse en cualquier momento, bastará que se presente o sobrevenga cualquiera de los supuestos que prevé el Artículo 445 de la Ley del Trabajo.

Los efectos que producen la declaratoria de ilicitud, son los siguientes:

- 1.- Se darán por terminados las relaciones de trabajo;
- 2.- El patrón queda en libertad de contratar nuevos trabajadores, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que hayan incurrido los huelguistas.

Sobre este mismo tema afirma Mario de la Cueva "el problema de la licitud o ilicitud del objeto de la huelga coincide con el principio sustentado en el Código Civil para el Distrito Federal (artículo 1827). Para ser lícito el objeto de la huelga, nos dice, el movimiento debe proponerse como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, sin tratar de buscar ninguna otra interpretación. La ilicitud es sólo consecuencia de que la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerza actos violentos y con ello llega a los límites del derecho penal". (43)

---

(43) VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1968. p. 213



Así se comprende entonces que los conceptos de licitud e ilicitud contienen otras implicaciones. Por esta razón el legislador de 1970 en el artículo 934 fijó como norma que en caso de declararse ilícita una huelga sólo serán suspendidas las relaciones de trabajo, suprimiendo toda otra consecuencia tanto para el patrón como para los trabajadores. La única obligación que subsiste es solicitar a la junta la declaración de licitud o ilicitud de la huelga mediante igual procedimiento al ya señalado para los casos de declaración de inexistencia.

#### 5.8 Las Huelgas sin emplazamiento

En el capítulo III de este mismo trabajo de tesis hablamos acerca del procedimiento de la huelga y en él señalamos del emplazamiento como uno de los requisitos indispensables para iniciar la misma, ahora corresponde hablar de las huelgas sin emplazamiento y nosotros estamos convencidos que si los huelguistas están obligados a abrir un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; si no la hay en la localidad, o ante la Autoridad del trabajo más próxima, o ante la Autoridad Política del lugar, en último extremo, la secuela de este procedimiento que tiene por objeto fijar los términos de la diferencia de trabajo e intentar su arreglo conciliatorio no podría llevarse a cabo ya que en primer lugar no se cumpliría con el requisito de forma y esta misma falta de emplazamiento

daría origen a que el patrón quedara en estado de indefensión, ya que se violaría la garantía de ser oído y vencido en Juicio ya que la misma Ley Federal del Trabajo señala dentro del procedimiento cumplir con los siguientes requisitos:

a) El pliego de peticiones y su duplicado se presentarán a cualquiera de las autoridades mencionadas.

b) La autoridad está obligada a hacerlo llegar al Patrono, el mismo día que lo recibió, y con la copia iniciará la formación de un expediente.

c) El Patrón dispondrá de un término o plazo de cuarenta y ocho horas para dar contestación por escrito y por duplicado al pliego de peticiones.

d) La contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la autoridad, ahora bien, la ley no señala los requisitos que debe llenar la contestación y omitió decir cuales son los efectos que produce la falta de seguir la regla de la aplicación extensiva de los textos, deberían tener por admitidos los hechos pese al desequilibrio del que se hacen emanar las peticiones, la práctica establecida ha sido la de tener por negados los hechos del pliego de peticiones y las peticiones mismas.

Cabanellas señala "que cuando se estalle la huelga sin haber cumplido con el emplazamiento, al patrón no se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores hayan holgado; es

decir la responsabilidad no puede recaer en el patrón en tales situaciones es la de cubrir el salario de sus trabajadores, en cuanto que no ha dado motivo a que éstos dejen de percibir dicho salario.(44)

Estamos de acuerdo con tal teoría ya que de otra manera sería ilegal el hacerlo, ya que éste no fue emplazado para poder interponer lo que a su derecho conviene.

---

(44) CABANELLAS, Guillermo. op. cit. p. 321

## CAPITULO VI

## TERMINACION DE LA HUELGA

Todo proceso concluye con una resolución que dicta la autoridad judicial pero en materia de huelga las causas que le ponen término podríamos ajustarlas al siguiente orden: mediante acuerdo a que lleguen las partes; mediante la celebración de un convenio en el cual ajusten sus pretensiones los trabajadores a las concesiones que hagan los patronos; por decisión unilateral que haga la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante, equivalente a un desistimiento; el arbitraje en cualquiera de las formas admitidas por la ley; por allanamiento de la parte patronal y dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el pliego de peticiones formulado.

## 6.1 Causas de Terminación

El artículo 469 de la ley de 1970 señala que una huelga puede darse por terminada: cuando exista acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos; si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que dejen de percibir los trabajadores; por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. La Ley Federal del

Trabajo de 1931 únicamente contemplaba tres causales: el arreglo entre las partes, el laudo arbitral o el laudo que llegare a pronunciar la junta respectiva por disposición legal. No incluyó ni el allanamiento del patrón ni los casos en que pudiera pronunciarse un laudo no arbitral, que son figuras jurídicas nuevas.

La huelga termina también cuando existe declaración de ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabajadores carecían de causales para proceder a la suspensión del trabajo. En estos casos la resolución que produce la junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

Las causas son siempre distintas al procedimiento para dar por terminada la huelga. En ocasiones ésta no finaliza con la reanudación de las labores que fueron interrumpidas, sino que la normalización de actividades viene siendo posterior. Pongamos un ejemplo: si un grupo de trabajadores se niega a regresar al trabajo por no ser conformes con las resoluciones adoptadas por sus compañeros, mantienen la suspensión del trabajo aunque en forma ilegal. Empero el término de las relaciones individuales de trabajo sería otra situación que no se contempla en relación con el tema que realizamos.

La forma más frecuente de dar por concluida una huelga es el arreglo directo entre las partes. Esto implica, desde luego, que los patronos y los trabajadores solucionaron amistosamente el conflicto que dio motivo al movimiento e implica, en nuestro concepto, que cuando menos en el arreglo de que se trata están de acuerdo la mayoría de los trabajadores huelguistas, puesto que, como hemos visto es el titular capacitado para promoverla o sea, quien tiene la capacidad legal para ello, en la inteligencia de que el arreglo a que se llegue debe respetar los principios constitucional y legal de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que están al margen de la voluntad de las partes y en esas condiciones la solución amistosa del conflicto así lograda, debe, desde luego ser sometida a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto, Mario de la Cueva señala "que se entiende por terminación de la huelga el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la junta de conciliación y arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: el primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patronos, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que libremente elijan las partes". (45)

---

(45) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. T. II. p. 356.

Además la conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues es constante que las autoridades del trabajo y las juntas de conciliación y arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga.

Finalmente, estamos convencidos que en el acuerdo entre los trabajadores y los patronos: la norma es idéntica en las leyes de 1931 y 1970. El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere, todo gira en función de él; no debe olvidarse que el periodo de pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

### 6.3 · Allanamiento del Patrón

La ley del trabajo de 1931 no contemplaba el allanamiento del patrón como causa de terminación de la huelga como mencionamos en el inicio del capítulo, al respecto hubo varias proposiciones para que se creara la fracción segunda el artículo 469 y la experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirlo a la aceptación de las peticiones o de los aspectos que

hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Ahora bien en cuanto a la nueva causal de terminación de una huelga, el allanamiento patronal, habremos de ajustar nuestras ideas a los principios sustentados por el derecho procesal civil, por cuanto no se presenta ninguna variante en nuestra materia respecto a esta actuación procesal específica. Se entiende por allanamiento la facultad de las partes en un juicio para que, mediante una diligencia judicial, la autoridad acepte su conformidad respecto de cualquier pretensión de la contraria u otorgue su aquiescencia a una resolución de la propia autoridad judicial. En tales condiciones el allanamiento ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean renunciables. En consecuencia, cuando el patrón se allana a una petición en materia de huelga el presidente de la junta debe dictar resolución conforme a las pretensiones de la parte emplazante, que ya dijimos es otra forma de dar por terminada la suspensión del trabajo. Pero el allanamiento puede serlo también con relación a un laudo cuando se presenta un juicio de imputabilidad de la huelga.

"El Doctor Sentís Melendo cree que el allanamiento es, en suma, una declaración de voluntad del demandado por medio de la cual abandona su oposición a la pretensión del demandante y reconoce el derecho de éste. Por esta razón,



para él. el carácter procesal del allanamiento no exige una capacidad especial distinta de la capacidad general, pues su objeto la constituye la pretensión del actor; su forma ha de ser expresa pues obliga al reconocimiento de lo exigido por él y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión. (Sus bases son: a) ser una figura procesal autónoma; b) ser un acto propio del proceso; c) constituir un acto de disposición; d) ha de ser expreso; e) es necesario que el derecho renunciado esté atribuido a las facultades dispositivas del que lo hace; f) en los casos de litis consorcio los efectos dependen de los vínculos que ligan a las partes, y g) el allanamiento no exime al juez de valorar los hechos.

En la misma obra dicho autor afirma que para completar la idea, se tuvo que dar a conocer la resolución que dictara en 1975 el único tribunal colegiado en materia de trabajo:

Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas. Cuando éstas por alguna razón no fueron cuantificadas resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son

improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud sería precisamente lo opuesto al allanamiento". (46)

#### 6.4 Arbitraje y Dictamen de la Junta

La fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo señala que la huelga terminará por un laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes.

Esto significa que para terminar el conflicto de huelga sea por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes implica obviamente la existencia por parte de los trabajadores de la capacidad de éstos para hacer la libre elección a que se refiere el precepto y en los términos anotados, así como de los patrones la libre voluntad para elegir, de mutuo acuerdo con los trabajadores, al árbitro a quien someterán la decisión de sus diferencias.

Una vez que las partes libremente eligieron a dicho árbitro, éste procederá a dictar la resolución que el caso sometido a su conocimiento amerite, el cual para dictarla podrá valerse de las investigaciones probatorias que estime

---

(46) SENTIS MELENDO, Santiago. El Allanamiento a la demanda. Estudios de Derecho Procesal en honor de Hugo Alsina. Segunda edición. Botas. Buenos Aires. 1946. p. 358.

oportunas y una vez que ha normado su criterio en justicia, deberá dictar su fallo en el sentido que aquella aconseje.

Las partes conforme al compromiso arbitral libremente celebrado, están obligadas a acatar la decisión o laudo que el árbitro designado dicte, puesto que las facultades de éste se derivan de la voluntad de las partes, expresada de acuerdo con la ley y por lo mismo tal decisión es irrevocable por cualquiera de ellas.

Debe hacerse notar que el árbitro designado en las condiciones anteriores, en mi concepto, aunque fuese autoridad, no actúa como tal, sino en lo privado, y esta afirmación encuentra su apoyo independientemente del que le da la naturaleza del arbitraje, en la propia Constitución, que en la fracción XX del artículo 123 apartado A), encomienda la decisión de las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo exclusivamente a una Junta de Conciliación y Arbitraje, actividad jurisdiccional que no puede ni debe ser sustituida por otra entidad y si bien es cierto que la huelga puede terminar por el medio que se analiza, la resolución que dicte, la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes a efecto de que constituya un acto de autoridad debe ser aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, mediante el execuatur que ésta le otorgue, pues la resolución o laudo que dicten aquellos árbitros no es más que un aspecto de un

sólo acto jurídico emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Por lo demás, este criterio lo ha sustentado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre otras ejecutorias en las siguientes, que en lo conducente dicen: Arbitros.- Las resoluciones de arbitros privados no constituyen, por sí mismas, resoluciones de autoridad, pues para ello es preciso que el órgano estatal correspondiente las invista de imperio, elevándolas así a la categoría de actos jurisdiccionales, sin cuyo requisito no son susceptibles de ser combatidas por medio del juicio de garantías. Revisión 4060-1987. Sindicato de Empleados "Francisco Morales G." del Puerto de Progreso. Yucatán Resuelto el 17 de abril de 1988.- Amparo improcedente.- Aunque el árbitro designado sea el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la designación se hizo con el ánimo de constituirlo en árbitro privado, su fallo no constituye acto de autoridad y, por tanto, el amparo es improcedente contra el mismo. (47)

Sólo nos resta considerar que tomando en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales, según la opinión actual unánime de la doctrina y

---

(47) Tesis de Jurisprudencia número 119. Apéndice de las ejecutorias de los años 1922-1988 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. p. 125

jurisprudencia cuando funjan como árbitros en los términos de la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, es evidente que la resolución que dicte en el conflicto de huelga sometido a su decisión no requiere el execuatur para tener fuerza de autoridad, porque en este caso ejercita una función jurisdiccional propia, por compromiso de las partes.

Ahora por dictamen de la Junta de Conciliación y Arbitraje que está contemplado en la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo y en el se establece como medio de terminación de la huelga, el laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Individualmente en el caso a que se refiere dicha fracción la Junta, previo el procedimiento correspondiente ordinario o colectivo económico, según la naturaleza de las prestaciones exigidas en el pliego de peticiones, resuelve el conflicto motivo de la huelga en cuanto al fondo y tal solución del conflicto plantea el problema apasionadamente discutido en las doctrinas y en los precedentes de los tribunales, del arbitraje obligatorio en materia de huelga.

Sobre el particular la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho en ejecutorias como la que a continuación mencionamos lo siguiente: "Atento a lo dispuesto por la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Federal, la

huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta Fundamental de la República. En estas condiciones, es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la ley, sin que estén obligados a someter la huelga a la arbitraje de los Tribunales del Trabajo, porque esto implicaría una restricción a este derecho que no está contenida en el artículo 123, ni en su Ley Reglamentaria. Toca 8851/85 Rafael Trejo.- Resuelto el 11 de marzo de 1986 y lo mismo han sostenido los Tribunales del Trabajo: como es de verse en la resolución dictada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que aparece publicada en la Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, página 269 (1985) y que dice: Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en diversos precedentes dados ha sustentado la teoría de la no obligatoriedad del arbitraje, estimando que cuando el artículo 123 constitucional en sus fracciones XVII y XX, les ha otorgado a los trabajadores dos medios legales distintos para obtener el reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de las obligaciones contraídas, la huelga y el arbitraje, y por la otra, el derecho de los trabajadores para decidirse por uno u otro". (48)

Por último, lo esencial en caso de huelga es lo que se

---

(48) Revista Mexicana del trabajo. T. IV. Publicación de Noviembre de 1985. p. 269

refiere a su terminación: en es punto, la ley ha venido a fijar, en disposiciones claras, la solución jurídica de movimientos que han agitado nuestro medio económico y social en estos últimos años. Dentro de la Constitución y de la concepción jurídica y racional de la huelga como una suspensión del contrato de trabajo, se justifican ampliamente las disposiciones que mediante una forma de procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, sencillo y fácil, permite definir y fijar con toda claridad la situación del patrono y la de los huelguistas, con motivo de la huelga y al terminar ésta.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La huelga la podemos definir como la suspensión laboral en una empresa, establecimiento o centro de trabajo, decretada por los trabajadores para presionar al patrón con el propósito de satisfacer un interés colectivo.

**SEGUNDA:** La huelga como institución jurídica, no forma parte de los llamados conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero patronales.

**TERCERA:** Para nosotros la huelga no debe verse como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, donde cada uno luchara por sus fines para la protección de sus respectivos intereses.

**CUARTA:** La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. Siendo dicho contrato el instrumento para crear el equilibrio, cuando se vulnera el elemento obligatorio de los contratos



colectivos y los derecho establecidos en éstos relativos a las condiciones individuales de trabajo.

QUINTA: El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación al patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente de un pliego de peticiones como se señala en el Artículo 920 de la Ley Laboral.

SEXTA: La requisita en materia de huelga es un elemento indispensable porque la falta de ésta producirá la inexistencia de la misma, razón por la cual deben observarse y aplicarse debidamente los Artículos 451 y 920 de la Ley Laboral.

SEPTIMA: Existen en la Ley Laboral los requisitos de forma y de mayoría los primeros son todos los elementos que deben de satisfacer en el pliego de peticiones y anuncio de huelga, y los segundos se refieren a que la huelga para que sea existente debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores del centro legal.

OCTAVA: La calificación de una huelga para saber si

procede o no, tiene como único y exclusivo objeto, el saber si se cumplieron con los requisitos legales que la autoridad y la ley laboral determinan, y que examinada la cuestión en todas sus fases, se pronuncie resolución, que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras.

**NOVENA:** Todo proceso de carácter judicial termina con una resolución y el procedimiento de huelga, no es la excepción, por lo mismo ésta puede terminar mediante convenio o acuerdo de las partes, por medio de un desistimiento, de una resolución arbitral admitida por la ley y por allanamiento de la parte patronal dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el pliego formulado.

**DECIMA:** El replantamiento del derecho de huelga, es y debe de ser siempre igual para el trabajador y para el patrón, es decir, los requisitos legales de la misma deben ser satisfechos por ambas partes, en el presente trabajo tratamos de replantear un poco acerca de éste conflicto social que beneficia los intereses colectivos de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. La Huelga y el Cierre Empresarial.  
Novena edición. Cronos, Madrid. 1979.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga, un análisis comparativo. Cuarta edición LGEM. México. 1983.

BIRNIE, Arthur, Historia Económica de Europa. Tercera edición. Harla España.

CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Segunda edición. Botas. Buenos Aires. 1966.

CASTORENA, J. Jesús Tratado de Derecho Obrero. Décima quinta edición. Porrúa. México. 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. la Huelga su concepto, su clasificación, su impugnación y necesidad de una moderna reglamentación. Tercera edición. Porrúa. México 1968.

COUTURE, Eduardo, La Huelga. Tercera edición. Porrúa. México. 1960.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Séptima edición. Porrúa. México. 1986.

DE LA CUEVA, Mario. el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
T. II. Cuarta edición. Porrúa México. 1986.

DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo.  
Séptima edición. Porrúa. México. 1985.

GONNARD, René. Historia de las Doctrinas Económicas .  
Cuarta edición. McGrawHill. Traducción de Manuel Porrúa .  
México. 1970.

HUECK Y NIPPERDEY. Compendio de Derecho del Trabajo.  
Segunda edición. Harla. Madrid. 1963.

PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo.  
Cuarta edición. Labor. Madrid. 1957.

PIC., Paul. Legislación Industrial. Segunda edición.  
Botas. París. 1922.

PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano.  
Segunda edición. Porrúa México. 1943.

PORRAS Y LOPEZ, Armando. Derecho procesal del Trabajo.  
Tercera edición. Porrúa. México 1975

RAMIREZ VAZQUEZ, Miguel. Formulario de Juicios Obrero-  
Patronales. Séptima edición. Porrúa. México 1980.

RIOS ESPINOZA, Eluterio. La Huelga. Cuarta edición.  
Porrúa. México. 1976.

ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la  
Constitución Política de 1917. Segunda edición. Cajica.  
Puebla. México. 1945.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del  
Trabajo. V. I. Tercera edición. UNAM. México. 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajo. Quinta edición. Porrúa. México. 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico de Derecho Procesal  
del Trabajo. Décima edición. Porrúa. México 1989.

#### LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo. Sexagésima tercera edición.  
Porrúa. México. 1922.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.  
Sexagésima octava edición. Oorrúa. México. 1992.

OTRAS FUENTES

CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo. participación de utilidades. El Foro, No. 37. Abril-Junio. México, 1992.

Los Derechos del pueblo Mexicano. Edición publicada por la Cámara de Diputados. T . VIII, México. 1978.

Revista internacional del Trabajo. T . XIX. Barcelona. 1970.