



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

290  
Zej

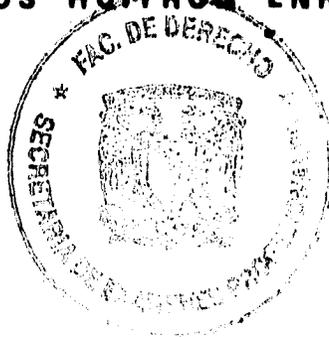
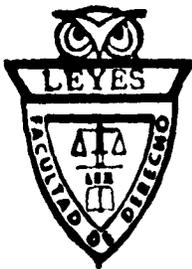
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

**EL MARCO LEGAL DE LAS HUELGAS  
SIN EMPLAZAMIENTO**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
P R E S E N T A :  
**CARLOS HUITRON ENRIQUEZ**



MEXICO, D. F.

1996



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

## **MI AGRADECIMIENTO**

### **A DIOS:**

**Porque a cada momento  
me enseña su grandeza.**

### **A MIS PADRES:**

**MANUEL HUITRON.** Por todo lo que nos dejó y aún más  
por su bondad.

**JUANA ENRIQUEZ.** Por su inquebrantable valor y espíritu  
de lucha constante como una muestra  
de agradecimiento y reconocimiento  
perenne.

## **A MIS HERMANOS:**

**Con quienes he compartido momentos inolvidables, brindándome siempre su apoyo, cariño y comprensión.**

## **A MARIA FERNANDA:**

**Con todo mi amor quien con cada sonrisa, me regala lo más bello de la vida; asimismo agradezco a todas aquellas personas que colaboraron en la elaboración de este trabajo, pero especialmente mi reconocimiento eterno al LIC. IVAN A. HERNANDEZ.**

**ESTA TESIS HA SIDO  
ELABORADA EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL, BAJO LA ASESORIA  
DE LA LICENCIADA GUADALUPE SANCHEZ JIMENEZ.**

# INDICE

Página

Introducción .....	
--------------------	--

## CAPITULO PRIMERO

### MARCO HISTORICO DEL MOVIMIENTO OBRERO

1.1. Breves Antecedentes Historicos del Sindicalismo .....	2
1.2. La Huelga - Tactica Sindical .....	6
1.3. La Huelga - Acto Juridico .....	10
1.4. Movimiento Obrero en México en el Siglo XIX .....	13
1.5. Movimiento Obreros en la Epoca Porfirista .....	22
1.6. Huelga de Cananes .....	24
1.7. Huelga de Río Blanco .....	28
1.8. La Casa del Obrero Mundial .....	32

## CAPITULO SEGUNDO

### EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA

2.1. Concepto de Huelga .....	35
2.2. Requisitos de la Huelga .....	42
2.3. Requisitos de Fondo .....	42
2.4. Requisitos de Forma .....	45
2.5. Requisitos de Mayoria de Trabajadores .....	49
2.6. Clasificación de la Huelga .....	53
2.6.1. Huelga Lícita .....	53
2.6.2. Huelga Ilícita .....	54

2.6.3. Huelga Existente .....	55
2.6.4. Huelga Inexistente .....	56
2.6.5. Huelga Justificada .....	58
2.6.6. Huelga Injustificada .....	59
2.7. Etapas de la Huelga .....	60
2.7.1. El Periodo de Gestación .....	60
2.7.2. El Periodo de Prehuelga .....	62
2.7.3. El Periodo de Huelga Estallada o Huelga declarada .....	69
2.7.4. Terminación de la Huelga .....	72

**CAPITULO TERCERO**  
**PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

3.1. El Procedimiento Huelguistico .....	75
3.2. Trámite de Emplazamiento .....	78
3.3. Contestación al Pliego de Peticiones .....	83
3.4. La Audiencia de Conciliación .....	84
3.5. Incidente de Inexistencia de Huelga .....	85
3.6. Terminación de la Huelga .....	88
3.7. Procedimiento de Imputabilidad de la Huelga .....	94
3.7.1. Requisitos de la demanda de Imputabilidad .....	95
3.7.2. Pruebas en el Procedimiento de Imputabilidad .....	96
3.7.3. Laudo de Imputabilidad .....	98
3.7.4. Ejecución de Laudo de Imputabilidad .....	99

**CAPITULO CUARTO**  
**EL MARCO LEGAL DE LAS HUELGAS SIN EMPLAZAMIENTO**

<b>4.1. Los efectos de las huelgas sin emplazamiento .....</b>	<b>104</b>
<b>4.2. Huelgas realizadas sin emplazamiento por trabajadores de la empresa .....</b>	<b>105</b>
<b>4.3. Huelgas realizadas sin emplazamiento por grupos ajenos a la empresa .....</b>	<b>107</b>
<b>4.4. Certificación de la Junta de Conciliación y Arbitraje .....</b>	<b>108</b>
<b>4.5. Empresas afectadas por la huelga sin emplazamiento .....</b>	<b>112</b>
<b>4.6. Incidente de Calificación de inexistencia de la huelga .....</b>	<b>113</b>
<b>4.7. Certificación de la Junta de la suspensión ilegal de trabajo .....</b>	<b>115</b>
<b>4.8. La Suspensión ilegal de labores como delito de despojo de inmueble .....</b>	<b>116</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>124</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>127</b>

## INTRODUCCION

La sociedad y el Estado viven dentro de un estado de derecho, lo que da lugar entre otras consecuencias a que la libertad de las personas tiene sus límites establecidos por la Ley, lo que de la misma manera sucede con las facultades de los órganos del Estado.

Toda transgresión a las disposiciones imperativas del derecho positivo es sancionada; la inobservancia de las condiciones constitutivas de una categoría jurídica, frustra su existencia, y no se producen entonces los efectos de derecho inherentes a esa categoría.

La huelga es en nuestra Ley, un derecho, una categoría jurídica que tiene sus elementos y condiciones constitutivas, cuya observancia se establece por la propia Ley, para que pueda surtir los efectos deseados; pero es también un acto violento incorporado por el Estado a su régimen jurídico como una verdadera excepción, atendiendo consideraciones sociales que casi siempre han sido inactuales, pues la misma, - la huelga - ha sido creada para encuadrarla dentro del régimen derivado de la teoría económica del liberalismo, que establece un libre juego de las fuerzas sociales, el que casi no ha existido en México, siempre caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, contrario a toda violencia en las relaciones de individuos y de grupos. Ese intervencionismo fué más palpable en el sexenio anterior, en el que aparentemente se estableció una teoría económica neoliberal, siempre frenada por el Pacto para la Estabilidad y la Competitividad, que violando disposiciones constitucionales tuvo una vigencia larga a ciencia y paciencia de todo mundo.

Nuestra Ley protege en forma muy excepcional y considerable el derecho de huelga y ello lo podemos ver de las disposiciones constitucionales y de la Ley reglamentaria que la norma.

En base a dichas disposiciones sabemos que la huelga declarada por una coalición de trabajadores simplemente suspende los Contratos de Trabajo, no los rompe; que el patrón no debe realizar ningún acto durante la huelga, lo que de hecho suspende su libertad para ejercer la industria y el comercio, misma que se establece por nuestra Constitución Política Mexicana como una garantía individual en su artículo 4°.

Nuestra Ley establece que el derecho de huelga se alcanza sólo cuando se cumplen los requisitos de fondo, de forma y de mayoría, pero la técnica establecida por la Ley para proteger este derecho, dejó lagunas insalvables que han sido aprovechadas por gente sin escrúpulos, o quizá debiera decir, vives que colandose por esas rendijas llevan adelante "huelgas" ilegales, con el argumento de que es una "huelga constitucional", pero por crearse fuera de lo establecido por la Ley del Trabajo, las autoridades dicen no contar con fundamentos para calificar las mismas, dando con ello el espaldarazo que buscan dichos movimientos, que la mayoría de las veces buscan extorsionar al patrón.

En este trabajo, analizo casos que pudieran presentarse (se presentan) de suspensiones ilegales de labores, sin que la autoridad pudiese resolver algo al respecto por no tener, como siempre lo ha sostenido, elementos para ello, por falta de un antecedente en la Junta.

## **CAPITULO PRIMERO**

### **MARCO HISTORICO DEL MOVIMIENTO OBRERO.**

1.1. Breves antecedentes históricos del Sindicalismo. 1.2. La Huelga. Táctica Sindical.  
1.3. La Huelga. Acto Jurídico. 1.4. Movimiento Obrero en México en el Siglo XIX.  
1.5. Movimientos Obreros en la época Porfirista. 1.6. Huelga de Cananea. 1.7. Huelga  
de Río Blanco. 1.8. La Casa del Obrero Mundial.

El sindicalismo es el resultado de la conjunción de las asociaciones profesionales, organizadas localmente dentro de cada empresa, que no obstante haber logrado mediante la firma de Contratos Colectivos de Trabajo, mejores condiciones de trabajo para sus agremiados, consideraron que la lucha era todavía desigual y la igualdad había que alcanzarla, precisamente con la Unión de todos los sindicatos en Federaciones y Confederaciones.

Integradas estas, era indispensable establecer claramente los fines que se perseguían con dichas organizaciones y las tácticas o procedimientos especiales para alcanzarlos.

### **1.1. BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICALISMO.**

Algunos autores sitúan el origen del sindicalismo en la Inglaterra del Siglo XVIII, cuando se iniciaron los movimientos obreros que dieron nacimiento a las organizaciones que después fueron denominadas Trade Unions.

En realidad en el Siglo XVIII se gestaron múltiples movimientos obreros que representaban la inquietud espontánea de la clase trabajadora, inquietud que posteriormente con la evolución de los tiempos y principalmente de las ideas, desembocaría en la organización sindical que conocemos como asociación sindical o sindicato y que fué fuente a su vez de la formación y evolución del sindicalismo, el que aparece como resultado de dicha evolución (del tiempo y de las ideas), aproximadamente en el año de 1825 cuando surge la primera época del sindicalismo inglés.

El fondo ideológico del sindicalismo ha variado con el transcurso y evolución del mismo. En sus orígenes durante el denominado periodo revolucionario del sindicalismo inglés fundado por los esposos Webb, se fundamentó en el pensamiento socialista, que aún desde el socialismo utópico de Roberto Owen y de Carlos Fourier hasta el pensamiento de Henri de Lamartine, criticó siempre el sistema capitalista de producción régimen este que descansa en la teoría de los dos factores de la producción, capital y trabajo, de idéntico rango y con iguales derechos.

"El sindicalismo inglés desapareció hacia 1842 y únicamente subsistieron los Trade Unions".<sup>1</sup>

1.- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II. Sexta Edición, México, 1964, pág. 294.

Según señala el Dr. Mario de la Cueva "cada gremio se encerró y buscó el mejoramiento de sus miembros, sin consideración a la totalidad de la clase trabajadora; quedaron algunos restos del movimiento Owenista, cierta tendencia a la formación de cooperativas y se elevaron frecuentes peticiones al Parlamento para el mejoramiento de los obreros, pero nada quedó del espíritu revolucionario".<sup>2</sup>

En base al sistema capitalista el derecho del trabajo en los países más industrializados de Europa, era derecho del capital y del trabajo y así como la huelga era arma de ataque y defensa del sindicalismo, el Lock-out era el derecho que tenía el capital para atacar el trabajo.

El socialismo establece que el hombre debe ser el centro de la vida social y el derecho la norma que garantice a toda persona una existencia digna, este principio del socialismo es esencialmente humanista, pues pretende construir una sociedad para el hombre.

El sindicalismo socialista no busca la destrucción del capital, de las cosas, sino la supresión de los principios jurídicos en que se apoya el régimen capitalista, a saber la idea de que las cosas son los iguales del hombre; busca la sustitución del capitalismo por un régimen de justicia social, no quiere la destrucción de las leyes económicas sino reclama que se utilicen en beneficio de los hombres.

El sindicalismo se creó dentro de la evolución de ideas que contribuyeron al fondo ideológico del mismo; ellos son el anarquismo, el anarco sindicalismo y el sindicalismo católico.

2. Idem.

El movimiento obrero necesita ante todo la unión de los trabajadores porque es la condición de su éxito y para ello debe perseguir ciertos fines para lo cual deberá seguir tácticas o procedimientos especiales para alcanzarlos.

La unión de los trabajadores es la condición de la actividad sindical. El sindicalismo nació precisamente de la unión de los trabajadores, cuando los organismos locales se transformaron en organismos nacionales. El sindicalismo supone pero también busca la unión de los trabajadores.

Para alcanzar esta primera etapa el sindicalismo ha luchado a capa y espada, principalmente con los empresarios, que molestos por la solidaridad obrera que se busca, procuraron poner piedras en el camino de los obreros para evitar que ésto se lograra; para ello empezó a preferir a los trabajadores libres frente a los sindicalizados u ofreciendo a los sindicatos, ciertas ventajas a condición de que se alejaran de sus federaciones y crearan sindicatos de paja para enfrentar a los auténticos.

Lo anterior trajo como consecuencia que las uniones de obreros trataran de establecer medidas necesarias de boicot no sólo a los obreros libres y a los patrones que los utilizaban, sino además una guerra frontal contra los sindicatos de paja. El origen real de las cláusulas de exclusión tanto de preferencia como de expulsión se encuentra en estas luchas. Este tipo de lucha se contempla aún en la actualidad y en México se han tratado de evitar mediante la creación de organismos cúpula, como lo fué en alguna vez el Bloque de Unidad Obrera y lo es actualmente el Congreso del Trabajo.

"La finalidad suprema del sindicalismo en todas sus etapas, ha sido la elevación de la persona humana representada en el hombre de trabajo; finalidad esta que a su vez

se desdobra en dos propósitos concretos que pueden ser considerados como fines inmediatos y fines mediatos de la asociación profesional".<sup>3</sup>

"El fin inmediato de la asociación profesional es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado",<sup>4</sup> es decir, buscar mejores condiciones de prestación de los servicios estableciendo un régimen de igualdad para los trabajadores; lo anterior se logra mediante el contrato colectivo de trabajo que de acuerdo con nuestra legislación laboral es fuente formal del derecho del trabajo.<sup>5</sup>

El fin mediato del sindicalismo pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social.

En este fin podemos observar como ha variado la jerarquía de los valores para el movimiento sindical, pues en un principio se persiguió un único fin de naturaleza económica, como lo es, el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. A mediados del Siglo XIX y por las razones expuestas apareció la finalidad política del sindicalismo; éste creció pero los acontecimientos que se presentaron le hicieron pensar que era propicio el momento para operar la transformación social; la finalidad política apareció como la más importante y el fin inmediato del sindicato pasó a un segundo plano, su fenómeno ya no consiste en la simple lucha con el empresario, sino en la toma del poder y en la reorganización del mundo. Así las grandes centrales obreras se oponían a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, porque esa institución liga los intereses del proletariado con los del capital.

3. *Ibidem*, pág. 200.

4. *Ibidem*, pág. 209.

5. *Ibidem*.

Ahora bien, para que el sindicalismo alcance los fines propuestos, debe establecer ciertas tácticas que son conocidas como tácticas sindicales.

En sus inicios el sindicalismo sostenía que las asociaciones profesionales deben mantenerse alejados de la política, ya que ésta la corrompe y las hace presa de los políticos.

La clase obrera debe emanciparse por sí misma y sus medios de lucha son la huelga, el boicot, el sabotaje, el label e incluso la acción revolucionaria cuando llegue el momento.

Los medios de acción o táctica sindical tienen su origen principal en el marxismo, en el manifiesto comunista y en los diversos escritos de Marx y Engels, de Rosa de Luxemburgo y de Lenin. Maximino Leroy cree encontrar en la frase de la Primera Internacional "la emancipación de los trabajadores debe ser obra de ellos mismos" el origen de la táctica sindical, sin embargo, afirma el Dr. Mario de la Cueva, que Jorge Sorel es probablemente el gran sistematizador de esta.<sup>6</sup>

"Entendemos por táctica sindical los diversos procedimientos aconsejados por el sindicalismo para la realización de sus fines o toda acción obrera que, en el presente o para el futuro signifiquen una conquista para los trabajadores".<sup>7</sup>

## **1.2. LA HUELGA.- TACTICA SINDICAL.**

Dentro de las armas del sindicalismo que en sus inicios se consideró una

6.- *Ibidem*, pág. 270.

7.- *Ibidem*.

importante táctica sindical, encontramos en su primera época a la huelga, a la cual se le negó legitimidad durante mucho tiempo. "En 1303, el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo y la prohibición fué recordada con frecuencia pasando a formar parte del CommonLaw. Prohibiciones semejantes se encuentran en Francia y Alemania del Siglo XVI en adelante; son las mismas ordenanzas que intentaron aniquilar a las asociaciones de compañeros".<sup>3</sup>

Al negarse la libertad de coalición, la huelga fué considerada un delito pues en los años en que se llevó a cabo la revolución francesa, coalición y huelga eran términos sinónimos, en este orden de ideas el Código Penal Francés, estableció dos tipos de delitos, el de coalición o huelga y el de asociación.

La prohibición de la huelga duró en Inglaterra hasta 1824 y en Francia, durante el imperio de Napoleón III.

Desde luego, no todos los países Europeos, consideraron a la huelga como un delito, pues la mayoría de los países, mantuvieron mudos a sus códigos penales.

La segunda época en la evolución de la huelga puede denominarse la era de la tolerancia.

Francia e Inglaterra, entendieron con el tiempo que no era prohibiendo las huelgas, tipificándolas como delito, como se iba a terminar con esta táctica sindical, por

3. *Ibidem*, pág. 799.

lo que lo primero que hicieron al respecto fué que esta dejara de ser un delito.

Lo anterior de ninguna manera quizó decir, que la huelga se transformaba en un derecho de la clase trabajadora, pero si se consideraba una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores. Se reconoció el derecho de no trabajar, es decir, un derecho negativo y no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros.

"La primera fundamentación jurídica de la huelga que conocemos se debe a un abogado francés, Berrger según cita que hizo Paul Norrinson en su obra, "Historia de la Libertad de Asociación", según señala, el Derecho Natural garantiza a todos los hombres la Libertad de Asociación", según señala, el Derecho Natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo en sus aspectos positivo y negativo; el hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiese comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarlo a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato, pues bien, decía Berrger, lo que puede hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien y no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo transforme el hecho en delito.<sup>9</sup>

Posteriormente la Escuela Económica Liberal sostenía que el Estado no deberá intervenir en la vida económica de la sociedad y por lo tanto debía dejar a los factores de la producción capital y trabajo que resolvieran sus problemas directamente.

9. *Ibidem*, pág. 760.

La huelga no era pues un acto delictivo, pero tampoco un derecho positivo, consistía en la suspensión colectiva de labores y era una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo y el empresario por lo tanto podía rescindir esos contratos.

La huelga era unicamente un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores de una negociación.

En el Siglo XIX, la huelga se entendía como un derecho individual, no colectivo y por eso se suprimió la idea de que fuera delito la suspensión de labores.

La tercera época se podría denominar como "La lucha por la conquista del derecho de huelga". Los trabajadores ingleses son los iniciadores de esta tercera época.

En 1859, se dictó una ley penal (molestation of workmen act.), que suavizó a la vieja legislación penal y en 1875, por medio de la Conspiracy and Protection of Property Act, "La Ley autorizó expresamente el picketing pacífico y dispuso que un acuerdo o coalición para ejecutar un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial, no podría ser perseguido como conspiración a menos que el mismo acto, si fuese cometido por un particular, fuera posible como crimen, según el derecho consuetudinario".<sup>10</sup>

10.- *Ibidem*, págs. 761, 762.

Finalmente una Ley en 1906, en Inglaterra, declaró la irresponsabilidad de los Trade Union por las huelgas en que participaron, dicha Ley fué reformada en 1927.<sup>11</sup>

Lo importante es hacer notar el esfuerzo de los obreros para hacer respetar el derecho de huelga y transformarlo en un derecho positivo.

Era inútil que de mil trabajadores en una empresa setecientos o más suspendieran sus labores, pues si no tenían el apoyo de los restantes trabajadores no se suspenderían estas. En Estados Unidos de Norteamérica, se tiene la costumbre de formar cordones alrededor de las fábricas para impedir la entrada a obreros disidentes; cuando la legislación permitió estos y otros actos semejantes puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo.

"La huelga sin embargo esta prohibida actualmente todavía en algunos países; la Legislación Laboral de Colombia, prohíbe la huelga en los servicios públicos y obliga el arbitraje previo en los demás conflictos lo que en realidad ha sido bastante eficaz."<sup>12</sup>

### 1.3. LA HUELGA, ACTO JURIDICO.

En su etapa final de esta metamorfosis, la huelga se convirtió en un derecho colectivo de los trabajadores. En el Derecho Mexicano se dió en la Constitución de 1917, que en la fracción XVII del artículo 123 (después se añadió Apartado A), establece: Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las

11.-Idem.

12.- DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*, tomo II, Porrión, México, 1976, págs. 348, 349.

huelgas y los paros".<sup>13</sup> Es decir, la huelga es la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales.

"Generalmente se piensa que el derecho de huelga tiene un valor absoluto y se aduce como argumento su carácter de garantía constitucional, de lo que se desprende que el legislador ordinario no puede restringir el alcance de su garantía".<sup>14</sup>

El Maestro Mario de la Cueva, establece que esa conclusión es exagerada, porque si bien es cierto la fracción XVII del artículo 123 Constitucional consigna ciertamente el derecho de huelga, ello de ninguna manera quiere decir que por ello, este derecho sea intocable para el legislador ordinario y ello se deriva del propio texto constitucional.

Cuando la fracción en comento establece "las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores y de los patrones las huelgas y los paros", se está refiriendo precisamente a las Leyes que se dicten al respecto por el poder legislativo.

En consecuencia debemos considerar que el derecho de huelga, quedó sujeto por mandato constitucional a lo que disponga precisamente el legislador ordinario, lo que tiene también su explicación y consiste en que la transformación de la huelga en acto jurídico supone la reglamentación que demandan las necesidades de la vida social.

Lo anterior implica que la reglamentación que establezca el legislador ordinario en relación con el derecho de huelga, debe ser armónica con el espíritu que dimana del

13.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M. 1985, pág. 300.

14.- DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pág. 776.

constituyente en su artículo 123 que lo que establece es dar al trabajador gran amplitud en el ejercicio de los derechos colectivos, a efecto de que con ello se alcancen los principios de la justicia social.

Una reglamentación excesiva del derecho de huelga haría retroceder a nuestra Constitución en los principios establecidos, porque si bien hizo de la huelga un acto jurídico protegido por el derecho, también lo es que la solidaridad de la clase trabajadora suple a la falta de protección, en consecuencia, el legislador ordinario esta obligado por la propia ley a expedir la reglamentación al respecto.

Es por ello, que la Ley Laboral, en armonía con el texto y el espíritu de las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional le estableció a la huelga tres requisitos para su integración:

a).- Requisito de fondo, que consiste en el motivo que se invoca en el emplazamiento para buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo; b).- Requisitos de forma, que consiste en el cumplimiento de ciertas formalidades previas a la suspensión de labores; y c).- Requisito de mayorías, que consiste en que debe al estallarse la huelga, existir una mayoría obrera a su favor.

En consecuencia la reglamentación del derecho de huelga deberá respetar el derecho establecido por la Constitución sin limitar las facultades señaladas en la misma, esto es, no podría restringir el concepto de huelga lícita, así como tampoco podrá establecer formalidades que en realidad hicieran imposible el derecho de huelga.

Por otra parte, tampoco podrá el legislador ordinario crear nuevos casos de huelga lícita, ni ir más allá de los límites establecidos por el espíritu de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución.

Cualquier suspensión de labores que no cumpla con los requisitos establecidos por la Ley, o que se salga de lo establecido por los principios establecidos por la Constitución, se podrá considerar no como un acto jurídico, sino como un hecho jurídico, con las consecuencias que ello trae aparejadas, pues ello implicaría que no se han satisfecho ni el derecho concreto establecido por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, ni se han satisfecho las finalidades otorgadas a ese derecho.

#### **1.4. MOVIMIENTOS OBREROS EN MEXICO EN EL SIGLO XIX.**

El obrero mexicano en su afán de lograr que le sean reconocidos sus derechos laborales, ha tenido que librar innumerables batallas en contra de los detentadores de los medios de producción; las luchas que ha enfrentado van encaminadas a conseguir un mejor nivel de vida y evitar la explotación de que ha sido objeto por parte de los patrones, quienes en su desmedida ambición, no les ha importado someterlo al pago de salarios miserables, horarios de trabajos exhaustivos y un avasallamiento total, que el único camino que le han dejado como opción, ha sido la del enfrentamiento.

Para poder librar esas batallas el obrero se vió en la necesidad de asociarse con sus propios compañeros de infortunio y de esa manera tratar de equilibrar la inferioridad en la que se encontraba frente al empresario. La contienda de ninguna manera, le ha sido fácil, ya que ha tenido que batallar contra patrones, gobiernos y no en pocas ocasiones también contra la iglesia.

A mediados del Siglo XIX, "la brutal explotación a que se encontraban sometidos los peones, arrendatarios, sirvientes, se fincaba en salarios miserables que iban de 19 a 37 centavos diarios, en famas gratuitas aún en los días consagrados al descanso, y en jornadas extenuantes de sol a sol; por esa época en el campo, las haciendas estaban en manos de curas, militares y viejos terratenientes. De estas fuerzas el poder del clero era el principal, derivado de siglos de explotación y dominio, de la usura, de la herencia de tributos, en fin de su tradicional influencia política y religiosa".<sup>15</sup>

Así tenemos, por ejemplo que los obreros textiles vivían en condiciones económicas desfavorables, percibían salarios que libremente fijaban los patrones a su arbitrio; por el año de 1868 los patrones pretendían rebajar los salarios de los textiles en medio real de lo que ganaban; los empresarios para lograr sus propósitos, organizaron una paralización de labores que inició el 14 de julio de 1868 y el 29 del mismo mes y año habían parado toda la producción textil.

Los empresarios argumentaban que en el mercado "había abundancia de telas extranjeras y que era necesario volver a los salarios de 1862, que era de dos y medio reales por 14 horas de labor, en lugar de tres que se pagaban al momento de estallar el conflicto".<sup>16</sup>

Los motivos del conflicto eran palpables, lo que pretendían los patrones era hacer más patente la explotación del obrero, sabiendo de antemano que había la suficiente mano de obra barata y de esa manera no perderían ninguna ganancia; por otra parte los trabajadores demostraron la falsedad de los empresarios; ya que el material extranjero

15.- MALDONADO LEAL, Edilberto. *Historia del Movimiento Obrero*. Torreon editado, Edipas, México, 1981, pág. 13, 14.  
16.- *Ibidem*.

no satisfacía la demanda del mercado, y si en cambio, era de vital importancia la producción que se elaboraba en el país. También en ese momento surgieron en el país una serie de agrupaciones obreras, que no eran del agrado de los empresarios, ya que tenía como objeto la organización de la clase trabajadora, agrupaciones obreras como la "UNION MUTUA DE TEJEDORES DEL DISTRITO FEDERAL", "LA ABEJA", "LA FAMA" y "TIZAPAN".

"Los patrones no querían disminuir un ápice de las ganancias ante la competencia extranjera, sino por el contrario, redoblar la explotación a sabiendas que había suficiente mano de obra barata. Por otra parte, de esa manera destruirían la naciente organización de los obreros textiles. Y en este propósito contaron con la ayuda del Gobierno de la República".<sup>17</sup>

Con motivo de la paralización de labores surgida entre textiles y empresarios, los trabajadores esperando poder contar con la ayuda del Presidente Don Benito Juárez, dirigen su atención a este, haciéndole saber la difícil situación en la que se encontraban inmersos, y esperando que su intervención, les fuese favorable a sus pretensiones.

"Convenimos asociarnos - le decían en una comunicación firmada por representantes de los obreros de "Tizapan" y más de mil firmas de trabajadores de "La Colmena", "San Ildefonso" y "Barron" - y levantamos las actas que tenemos la honra de acompañar para tener la satisfacción, por medio de esta pacífica y respetuosa petición, de poner en conocimiento del supremo y digno magistrado de la República, las críticas y difíciles circunstancias por que nos hace pasar ese rudo golpe en la ruina de nuestras familias".<sup>18</sup>

17.- *Ibidem*, pág. 24, 25

18.- GARCIA CANTU, Carlos. *El Socialismo en México*, ERA, México, 1969, pág. 27.

Sin embargo, el gobierno de Juárez, no resolvió el problema planteado por los obreros textiles y después de un largo periodo de dificultades, no hubo ningún arreglo entre las partes; el movimiento terminó con la derrota de los trabajadores; como consecuencia de esto los obreros fueron despedidos de sus empleos y los empresarios contrataban por el sueldo que ellos mismos fijaron a campesinos y obreros venidos de la provincia.

"Este movimiento terminó con una derrota para los trabajadores, lo que indudablemente causó desaliento en las filas proletarias, pero también elevó el coraje y el espíritu de lucha al concluir que preferían la desocupación, a la humillación de la disminución de sus salarios, sentando así un buen precedente para luchas futuras".<sup>19</sup>

Con motivo de las incipientes organizaciones que empezaron a generarse entre la clase trabajadora, surgen las sociedades mutualistas que tenían como objetivo, buscar un cambio en las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por los patrones, mejorando la calidad de vida del obrero aliviar el aspecto económico, social y moral, organizar, instruir y capacitar al trabajador para evitar abusos de parte del patrón.

"Las sociedades mutualistas tenía como objetivos fundamentales mejorar económica, social y moralmente a los obreros, defenderlos contra abusos de maestros de talleres y patrones, aliviarlos en sus necesidades, propagar la instrucción para que comprendieran mejor sus derechos y obligaciones, capacitarlos en las artes y oficios, proteger la industria y el progreso de las artes y relacionar entre sí a la gran familia trabajadora."<sup>20</sup>

19.- MALDONADO LEAL, Edelmiro. op. cit. págs. 13, 14.  
20.- *Ibidem*, pág. 28.

Fueron las sociedades mutualistas las que más prosperaron entre los trabajadores, sin embargo también las sociedades cooperativas tuvieron cierta relevancia durante algún tiempo, que al igual que las sociedades mutualistas, buscaban la asociación de los obreros en defensa de sus propios intereses, e incluso algunos consideraban a las cooperativas como la "tabla de salvación de la clase proletaria"; pero el gobierno aún cuando legalizó las cooperativas lo hizo con la condición de que estarían sujetas al control y a los reglamentos gubernamentales.

Ricardo Velatti que al iniciar sus actividades en la lucha social afirmó en su artículo "Las Sociedades Cooperativas". "... El objeto de nuestro trabajo ha sido indicar que otro sistema de asociación es más productivo para la clase obrera; a ella pues toca estudiarlo y practicarlo; mientras tanto nosotros decimos a los artesanos y asociados a nuestros queridos hermanos de infortunio que el sistema cooperativo es la tabla de salvación del proletariado".<sup>21</sup>

El objetivo del trabajador al asociarse era el de crear organismos que tuvieran como principios de lucha, elevar y mejorar las condiciones de trabajo, obtener mejores salarios y reducción de las jornadas de trabajo.

No ha sido labor sencilla de los trabajadores el buscar asociarse entre si, ya que ha sido vista con indiferencia e incluso ha vivido etapas de prohibición, y sólo a través de esfuerzo y sacrificios ha logrado salir adelante.

El tratadista español Corro Igelmo señala "Los incipientes sindicatos hubieron de recorrer un largo camino en que los altibajos fueron constantes, a épocas de triunfo

21.- GARCIA CANTU, Osmar. op. cit. pág. 98.

y auge de las agrupaciones profesionales sucedían años de fracasos y desapego de los propios trabajadores hacia el movimiento sindical".<sup>22</sup>

No existía para el trabajador la justa retribución en sus salarios por los servicios prestados al patrón, ya que el pago era fijado de manera "unilateral" y "dictatorial" por los empresarios, además de que se trataba sin ninguna consideración a mujeres y niños, obligándolos a laborar en jornadas de trabajo agobiantes; de esa manera, los empleados manifestaban su descontento de diversas formas y una de ellas era a través de la huelga.

La huelga a través de su historia ha vivido diversas etapas; como ya se mencionó en sus inicios era considerada como un delito y sancionada en el Código Penal; posteriormente en la Constitución de 1857, se garantizó la libertad de trabajo pero no se protegió la huelga como un derecho colectivo, que tenía como finalidad el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salario; finalmente en la Constitución de 1917 se consagró como un derecho colectivo de los trabajadores, jurídicamente protegido.

"Cuando era imperioso organizar la huelga ante la insolente actitud del patrón o del maestro se procedía de un modo simple, un trabajador cualquiera, quizá uno de los más dispuestos a encabezar la lucha se paraba en la puerta de la fábrica y gritaba ¡NO TRABAJAN HOY NAIDEN! lo que sin duda era aceptado por los obreros y aquel grito no era otra cosa sino la expresión del descontento colectivo".<sup>23</sup>

El Código Penal Mexicano de 1871, sancionaba a los que "formen parte de un tumulto o mitin, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el

22 - CORRO KIELMO, Albino J. *Introducción al Sindicalismo*. Caso Provisional de Caridad, España, 1971, pág. 55.  
23 - MALDONADO LEAL, Edmundo. *op. cit.* pág. 29.

objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Por lo tanto "como en la huelga se consideraba que existía el empleo de la violencia física o moral con el objeto de obtener el aumento de los salarios, la huelga era reputada como delito".<sup>24</sup>

Así las huelgas se traducían en paros al margen de la Ley, en un enfrentamiento de los trabajadores contra los patrones, ya que se estimaba que las huelgas amenazaban la estabilidad de la economía.

"La segunda etapa corresponde a la huelga tolerada, con fundamento en la libertad de trabajo derivada del liberalismo que encuentra su consagración en la Constitución Mexicana de 1857".<sup>25</sup>

De esa manera la huelga ya no se consideraba como un delito; aún cuando en la teoría existía una tolerancia hacia la huelga en virtud de estar permitida, en la práctica no era posible, ya que los trabajadores no podían mantener el estado de huelga porque los patrones tenían el derecho de contratar a otros trabajadores, e incluso despedir a aquellos que no se presentasen a prestar sus servicios y de esta manera los patrones podían tener funcionando sus empresas con otros trabajadores.

"La tercera fase en la evolución del derecho de huelga la encontramos en la Constitución Mexicana de 1917, en donde por primera vez en el mundo se consagran

24. CLIMENT BELTRAN, Juan. *Elementos de Derecho Positivo del Trabajo*, Estiaga, México, 1989, pág. 263.

25. *Ibidem*, pág. 267.

como derechos sociales el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga ...".<sup>26</sup>

A través del artículo 123 Constitucional se consagra el derecho de huelga, como un derecho colectivo de los trabajadores jurídicamente tutelado, de manera que ese derecho debe garantizarse para que se haga efectiva la suspensión del trabajo sin que pueda evitarse con la contratación de otros obreros ni por actos que traten de evitarla.

Los movimientos obreros en México a partir de 1870, que ya el trabajador estaba medio organizado, tenían como finalidad buscar una compensación justa en los salarios por los servicios que se prestaban al patrón ya que era este, quien libremente los fijaba; disminuir las jornadas excesivas de trabajo y buscar proteger de la explotación a mujeres y niños; así el trabajador tenía que ejercer presión sobre los empresarios para conseguir sus objetivos.

"El 1° de agosto de 1872, estalló la huelga de barroteros de Real del Monte, Hidalgo, con motivo de la violación del contrato de 1869, que estipulaba un salario de \$2.00 diarios, 36 horas de trabajo consecutivo y 12 de descanso y que redujo a \$1.00 diario desde el 15 de julio de ese año".<sup>27</sup>

Los obreros exigían el cumplimiento del contrato establecido, además de la disminución de las horas de trabajo a 16, cobrando el mismo salario; el conflicto tuvo como colofón la victoria de los trabajadores mineros, pero en la FAMA MONTAÑESA cuyos obreros habían declarado la huelga el 9 de septiembre de 1872, no corrieron con

26. *Ibidem*.

27. MALDONADO LEAL, Edithiro. op. cit. pág. 33.

la misma suerte ya que el 22 de septiembre de ese año al hacer el gobierno uso de las fuerzas armadas, tuvieron que volver derrotados a sus labores.

El 6 de diciembre de 1872, los obreros textiles de "LA COLMENA" se lanzan a la huelga, en virtud de los atracos que sufrían sus salarios manteniéndose más de un mes en lucha, hasta que finalmente lograron un convenio con ventajas para los trabajadores; el convenio fué firmado el 28 de enero de 1873, obligándose los patrones al "reconocimiento de la sociedad, advirtiéndose que se dan todos los poderes a la Comisión Obrera para vigilar el cumplimiento de las tarifas", y también que "se da el derecho a los trabajadores para intervenir en las cuentas de la administración, en caso de que tengan desconfianza sobre manejos que perjudiquen a los operarios".<sup>28</sup>

A pesar del triunfo por los textiles, las luchas obreras no tenían una ruta definida y eran más los tropiezos y reveses que los avances que se lograban; después de la fundación del Gran Circulo de Obreros Libres en 1870, los obreros debían manifestar sus quejas por medio de sus representantes ante el circulo central, quien era el que decidía lo conveniente antes de llegar a la huelga, tanto las discusiones que se debían tener a los empresarios, como las medidas de organización previas al paro de labores.

La huelga que puede considerarse hizo época por la magnitud y resonancia de la misma, fue la organizada a mediados de 1875.

"En un taller de sombrería se redujeron arbitrariamente los salarios de los trabajadores. Estos se lanzaron a huelga, logrando al poco tiempo la solidaridad de más de 400 operarios que los secundaron".<sup>29</sup>

28.- DIAZ RAMIREZ, Manuel. *Apuntes Históricos del Movimiento Obrero y Campesino de México*. Fondo de Cultura Popular, México, 1938, pág. 27.

29.- MALDONADO LEAL, Edelmiro. *op. cit.* pág. 37.

Así, sin lograr llegar a un acuerdo positivo entre las partes y ante la actitud negativa del dueño del taller, los operarios decidieron fundar una fábrica similar para los obreros, misma que fue denominada "LA HUELGA", y a cuya inauguración asistió el Ministro de Hacienda; el movimiento de huelga se disolvió con esta cooperativa y mediante el trabajo que encomendaron a los huelguistas los pequeños propietarios.

El Socialista al respecto en sus crónicas señala: "Si de cada huelga debe brotar un nuevo establecimiento como el del portal de Agustinos, que haya una huelga cada día".<sup>30</sup>

En esencia la lucha de los trabajadores se encuadraba a cuestiones de carácter económico que les permitiera vivir de acuerdo a sus mínimas necesidades.

### **1.5. MOVIMIENTOS OBREROS EN LA EPOCA PORFIRISTA.**

Desde luego los movimientos obreros durante el porfirato tuvieron repercusión en todos los aspectos del país y dentro de la clase trabajadora en tanto estos no tenían ningún derecho digno de tomarse en consideración; cuando manifestaban su descontento eran encarcelados y masacrados por el gobierno de Porfirio Díaz.

Los trabajos técnicos los realizaban los extranjeros y cuando estos eran efectuados por operarios mexicanos se les pagaban salarios menores que a aquellos; no tenían ninguna garantía social, ni podían sindicalizarse ni tampoco organizar huelgas; en las haciendas era palpable la explotación con sueldos miserables, por lo general de un real diario, sin faltar las tiendas de raya en la que estaban obligados a comprar los paños, acrecentando las deudas de estos para con el patrón.

30.- GARCIA CANTU, Gaston, op. cit. pág. 446.

La dictadura presumía de realizar la industrialización en México, sin tomar en cuenta que la estaba entregando a capitales extranjeros, sin ningún beneficio para el pueblo; que las fábricas estaban convertidas en centros de explotación para el trabajador, con jornadas inhumanas y salarios miserables.

Los trabajadores tenían prohibida la huelga, se establecían penas en el Código Penal de 1872, que iban de "8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de los sueldos o por este medio impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral".

Dentro de los movimientos obreros de la primera década del Siglo XX, se lleva la huelga realizada por los trabajadores del tabaco: "En la fábrica "EL VALLE NACIONAL", situada en Jalapa Veracruz, 500 obreros de ambos sexos laboraban en condiciones de una gran explotación y sometidos a un reglamento de trabajo caprichoso y arbitrario".<sup>31</sup>

Aunado a los bajos salarios y a la falta de derechos de los trabajadores, estos se organizan en secreto y una vez estructurados presentaron a los patrones dos peticiones fundamentales, aumento del 20% de salario y abrogación del Reglamento Interior del Trabajo.

"El 6 de octubre de 1905, en plena huelga, reunidos logran mayoría de obreros tabaqueros de la Ciudad de Jalapa, fué constituida la Liga de Torcedores de Tabaco, y

31.- MALDONADO LEAL, Edelmiro. op. cit. pág. 53.

se prosiguió el movimiento con mayores bríos, manteniendo en alto la bandera de las reivindicaciones proletarias".<sup>32</sup>

Finalmente el 4 de diciembre de ese año, corresponde el triunfo a los trabajadores logrando que los empresarios satisfagan las exigencias de los tabaqueros y firmando con los obreros un convenio que estableció como bases las siguientes:

**"PRIMERA:** La fábrica de Tabacos y Puros "El Valle Nacional" retira y por tanto queda sin efecto el Reglamento Interior de Trabajo.

**SEGUNDA:** Los trabajadores recibirán en su salario un aumento de 20% en todas las tarifas.

**TERCERA:** En lo sucesivo todos los conflictos y dificultades que se susciten entre la empresa y sus obreros, esta los tratará y resolverá invariablemente con la representación legal de la GRAN LIGA DE TORCEDORES DE TABACO".<sup>33</sup>

#### **1.6. HUELGA DE CANANEA.**

La inclinación de Porfirio Díaz de atraer capitales extranjeros para explotar nuestras industrias como la minera, textil, petrolera, transportes, trajo como consecuencia la explotación del obrero mexicano, ya que eran los empresarios quienes fijaban las condiciones de trabajo.

32 - MALDONADO LEAL, Edmundo, op. cit. pág. 34.

33 - Ídem.

A mediados de 1906, en el feudo minero de Cananea, Sonora, cundía el descontento entre los trabajadores mineros de la empresa norteamericana COMPAÑIA CONSOLIDADA DE COBRE DE CANANEA, S.A. (CANANEA CONSOLIDATED COOPER, CO, S.A.), ya que la industria daba como pago a los obreros mexicanos, bajos salarios, malos tratos y discriminación absoluto; en cambio, el trabajador norteamericano ganaba un salario mayor además de que le pagaban al doble, también se le cubría en oro por la realización del mismo trabajo que realizara el mexicano.

La idea era no permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase, se pague peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros". Por eso Manuel M. Dieguez y Esteban Calderon, pudieron sugerir lo que resultó después la cláusula número 32 del programa liberal de 1906, expedida a un mes de estallar la huelga de Cananea la que establecía "obligar a todos los empresarios o negociaciones a ocupar entre sus empleados y trabajadores una minoría de extranjeros".<sup>34</sup>

La compañía, acordó un aumento de trabajo que fue aceptado por los trabajadores mexicanos pensando que también se incrementarían sus salarios lo que no aconteció en la realidad, y esto dio como resultado desilusión e inconformidad pero sobre todo fomentó un espíritu de rebelión.

"Los trabajadores en forma pacífica llevaron diversas peticiones al Gerente y a los jefes superiores sin haber sido escuchados".<sup>35</sup>

34 - CS. GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. *Los Sindicatos en México*. Atlamilitati, México, 1969. pág. 22.

35 - *Ibidem*, pág. 39.

Los mineros habían acordado en reuniones secretas ir a la huelga, previas peticiones en donde precisaban la destitución de un capataz, pago de sueldo mínimo de cinco pesos, jornada de ocho horas, setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos, trato humanitario y derecho a descanso.

Fue Manuel M. Dieguez, quien dió a conocer las pretensiones de los obreros, haciendo saber que estaban inconformes con la prepotencia de los capataces y con la diferencia de salarios de que gozaban los extranjeros.

"El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones, de inmediato Esteban Baca Calderon, las formuló por escrito para que quedara constancia de los hechos. Ante el rechazo de la empresa y la amenaza de las autoridades, los obreros prepararon una manifestación por las principales calles de Cananea".<sup>36</sup>

"Las peticiones fueron rechazadas por la empresa, y esta pidió el auxilio de la fuerza pública que no se limitó a la del estado de Sonora, sino que el gobernador Rafael Izábal, tristemente celebre por la intervención tan desatinada en estos sucesos, pidió ayuda al vecino país del norte y nuestros vecinos imperialistas enviaron una especie de policía montada, denominada Rangers".<sup>37</sup>

La conducta asumida por las autoridades en lugar de hacer menos tensa la situación acrecentó las molestias de los trabajadores; el 1º de junio de 1906, los

36.- MALDONADO LEAL, Edelmiro, op. cit. pág. 37

37.- LASTRA LASTRA, José Demofilo Sindical, Parrís, México, 1971, pág. 91.

trabajadores mineros desfilaron hasta la madereria de la Cananea Cooper., con el objeto de invitar a los obreros a que apoyaran su lucha, cosa que consiguieron.

Los huelguistas fueron recibidos en la madereria con agua arrojada desde una manguera y después a balazos, siendo asesinados varios obreros que a su vez respondieron la agresión a palos y pedradas e incendiando los almacenes de la factoria.

Nuevamente la clase obrera se organiza para reprochar al Gobernador su traición a los trabajadores y al pueblo, y como represalia se encarceló a los participantes que tomaron la palabra.

"Por la tarde los trabajadores resolvieron hacer otra manifestación, pero al poco andar se encontraron con un verdadero ejercito de esbirros de la empresa, que con ayuda de los rangers, dispersaron a los huelguistas".<sup>38</sup>

Se disparaba sin contemplaciones sobre todo aquel mexicano que transitara por las calles de la ciudad; el gobernador Izábal ordenó la aprehensión de aquellos que fueran considerados responsables de los acontecimientos.

Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderon y José María Ibarra principales dirigentes del movimiento obrero fueron aprehendidos y sentenciados a 15 años de prisión en el Castillo de San Juan de Ulua y otros fueron confinados a las cárceles de Sonora.

38.- MALDONADO LEAL, Edelmiro, op. cit. pág. 58.

El final del movimiento huelguista fué la reanudación de labores, en las mismas condiciones de sumisión y el castigo para los defensores del movimiento; "la huelga de Cananea puso de manifiesto la dolorosa situación de desigualdad que implicaba haber nacido mexicano, ser obrero y prestar servicios a una empresa extranjera, en territorio nacional, así como reafirmó la tajante discrepancia que se produjo entre los obreros y el porfiriato".<sup>39</sup>

La trascendencia histórica que tuvo la huelga de Cananea, se debió a que puso de manifiesto la animadversión del pueblo y la clase obrera hacia la dictadura porfirista; por primera vez se demandó la jornada máxima de labores de 8 horas habiendo puesto al descubierto el contubernio del gobierno de Díaz con los industriales extranjeros y sobre todo con los norteamericanos; lo que dió inicio a un cambio social en las estructuras proletarias de México, además de ser este movimiento una llamada a los proletarios de México a luchar por un cambio social. Por todo esto podemos considerar que los mineros de Cananea, son los precursores de la revolución que estalló poco después.

#### **1.7. HUELGA DE RIO BLANCO.**

Posterior a los sucesos de Cananea surge en la región más importante del país, en las fábricas de Río Blanco Santa Rosa, en el Estado de Veracruz, un movimiento de mayores proporciones que el de Cananea, un nuevo acontecimiento de la clase trabajadora que es igualmente aplastada y reprimida por el porfiriato.

Las condiciones de vida de los obreros textiles eran difíciles, sus salarios eran de 50 a 75 centavos diarios, la jornada de trece horas de labores; se pagaban diferentes

39.- GRAHAM FERNANDEZ, *Leónidas*, op. cit. pág. 40

salarios por el mismo trabajo, había una suma explotación de mujeres y niños; se hacía un descuento de dos pesos, por concepto de renta de un misero cuartucho, se entregaban vales como salario semanal para que compraran en las tiendas de raya donde los precios de las mercancías eran aumentados.

"Por ello, la labor de agitación y organización del Gran Circulo de Obreros Libres fundado por Manuel Ávila, José Neira - amigo personal de Camilo Arriaga - y otros, tuvo gran éxito en la celebración de mitines, en la formación de sucursales y en la publicación y difusión de su periódico "Revolución Social".<sup>40</sup>

Esto dió motivo para que los patrones tuvieran recelo e inquietud ante la unificación de la clase trabajadora, por lo que al término de 1906, el Centro Industrial de Puebla expidió un reglamento que trataba de impedir a toda costa que los obreros se organizaran.

El reglamento fijaba un horario de labores de 14 horas diarias, prohibía la admisión de huéspedes sin permiso, en las habitaciones que la fábrica proporcionaba a los trabajadores.

La verdadera causa de prohibir la admisión de huéspedes, era evitar las reuniones y prevenir que los trabajadores tuvieran forma de organizarse, todo esto trajo como consecuencia, las protestas, el descontento y la indignación de las clases trabajadoras de las fábricas del país.

40. - *Ibidem.* pág. 60.

"Los tejedores de la factoría "EL LEON" de Atlixco, Puebla, se declararon en huelga rebelándose contra la imposición del reglamento. Así, los obreros poblanos mostraron su coraje contra aquel reglamento a todas luces injusto y arbitrario y, como represalia, los patrones realizaron un paro de sus fábricas para dejar a los proletarios sin medios de subsistencia y doblegar su espíritu de lucha".<sup>41</sup>

Dadas las circunstancias, los obreros de Puebla y Tlaxcala, contestaron al paro patronal, con la huelga, recurriendo a todos los medios que estaban a su alcance, enviando delegados a las diversas empresas textiles a informar de su movimiento, incluso acudieron al Presidente Porfirio Díaz.

En solidaridad con sus compañeros de clase, los obreros de la región de Orizaba, se lanzaron a la huelga, abarcando en varios estados del país una huelga general, cuyas demandas esenciales eran rechazo al reglamento, derecho de organización sindical, reducción de horas de trabajo e igualdad de salarios en trabajos similares.

Cabe destacar que en esta huelga general el pueblo mexicano tomó partido por la clase desprotegida y brindó su ayuda a los huelguistas.

Los patrones propusieron al General Díaz como árbitro del conflicto y los trabajadores creyendo en la "imparcialidad" del dictador y que tomaría en cuenta las circunstancias que orillaban a los huelguistas a expresar su inconformidad con aquellos, pensaron que el laudo les sería más justo y equitativo.

41. - *Ibid.*

"El 5 de enero de 1907, los delegados obreros que fueron a la capital del país para defender los intereses proletarios, envían telegramas a sus representados anunciándoles que ha terminado la huelga y que el General Díaz ha fallado en favor de los intereses obreros. Estos telegramas fueron redactados y enviados bajo las amenazas, la presión y la fuerza de la corrupta y sanguinaria dictadura que trataba así de engañar a los trabajadores".<sup>42</sup>

Reunidos los huelguistas el domingo 6 de enero en el Teatro Gorostiza de Orizaba, comenzó la lectura del fallo y al percatarse que el laudo de ninguna manera favorecía, los intereses que consideraban de justicia, sino que indicaba que el lunes siguiente se abrirían las fábricas, que seguían sujetos a los reglamentos vigentes y que además "los industriales ofrecían continuar haciendo estudios con el objeto de unificar tarifas".<sup>43</sup>

"Ya sea porque estas no estaban de acuerdo con sus intereses o porque no les concedían lo que ellos consideraban de justicia, el caso fué que después de una tormentosa sesión en la que se acusó con toda energía al presidente del Círculo de Obreros Libres, señor Morales, de parcialidad manifiesta con la empresa, los obreros decretaron los movimientos de huelga, lanzándose a ella inmediatamente".<sup>44</sup>

Los huelguistas arremetieron contra las tiendas de raya, prendiéndoles fuego, nadie detenía a los trabajadores, que estaban dispuestos a luchar por todos los medios, en defensa de su bienestar y no seguir soportando la situación de miseria y continuar siendo explotado por los empresarios.

42.- *Ibidem*, pág. 61.

43.- LIST ARZUINDE, Gerardo, *La Huelga de Río Blanco*, México, 1933, págs. 20, 21.

44.- GRAHAM FERNANDEZ, Leonartha, op. cit. pág. 43.

En otros sitios los obreros quemaban a semejanza de los de Río Blanco las tiendas de raya; Rosalino Martínez, Ministro de guerra de Porfirio Díaz, fué el encargado de perseguir a los huelguistas, masacró por igual a mujeres, hombres y niños, y entre montes y valles los persiguió sin descanso.

Algunos obreros que trataron de embarcarse hacia Veracruz fueron perseguidos y ultimados; poco a poco se fué restableciendo la calma, sin embargo el 9 de enero de 1907, fueron fusilados algunos obreros en Río Blanco.

Los trabajadores humillados y vencidos volvieron a sus empleos con excepción de los obreros de Río Blanco.

#### **1.8. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.**

"El 15 de julio de 1912, se creó la Casa del Obrero Mundial que fué el primer intento para lograr la unificación de la clase obrera, el principal centro de adoctrinamiento y promoción de las luchas proletarias.

El objetivo de los fundadores era crear un órgano orientador de las clases obreras, que comenzaban a organizarse, a luchar por el derecho y unificar el movimiento de los trabajadores.

Su programa inicial se encaminó hacia el sindicalismo, agrupaba a los obreros en sindicatos y asociaciones profesionales, sus métodos de lucha eran el sabotaje, el boicot, el huelga y la huelga general.

"El fin de los fundadores fue crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho, la formación de una verdadera escuela que otorgara un programa de ideas y métodos perfectamente definidos y sistemáticos, y a la vez unificar con esos mismos objetivos el movimiento obrero".<sup>45</sup>

"Los integrantes de la Casa del Obrero Mundial deseaban que la huelga sirviera como medio para cambiar el sistema de obreros y patronos, logrando la emancipación total de los trabajadores; con la huelga no se pretendía en sus principios la obtención de prestaciones parciales obtenidas a las empresas".<sup>46</sup>

La Casa del Obrero Mundial tuvo intervención directa y activa en el movimiento de las clases proletarias; es en ella en donde se señaló el camino que debía seguirse en el proceso del sindicalismo.

"A principios de febrero del año de 1916, al protestar por el licenciamiento de los batallones rojos sin ninguna compensación para las familias y por la huelga de los empleados de comercio que supieron aplicarle el sabotaje a los esquirols, fue clausurada la Casa del Obrero Mundial, por orden de Pablo González; reabierta, fue nuevamente clausurada el 22 de septiembre del mismo año".<sup>47</sup>

45.- LOPEZ APARICIO, Alfonso. *Historia del Movimiento Obrero en México*, Ed. Jus, México, 1952, pág. 154.

46.- GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. op. cit. pág. 44.

47.- SALAZAR, Rosendo. *Lideres y Sindicatos*, Ediciones, T.C. Modelo, SCL, México, 1953, pág. 38.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA.**

**Derecho de Huelga en la Legislación Mexicana.**

**2.1.- Concepto de huelga. 2.2.- Requisitos de la Huelga. 2.3.- Requisitos de fondo. 2.4. Requisitos de Forma. 2.5.- Requisitos de Mayoría de Trabajadores. 2.6.- Clasificación de la Huelga. 2.6.1.- Huelga Lícita. 2.6.2.- Huelga Ilícita. 2.6.3.- Huelga Existente. 2.6.4.- Huelga Inexistente. 2.6.5.- Huelga Justificada. 2.6.6.- Huelga Injustificada. 2.7.- Etapas de la Huelga. 2.7.1.- El periodo de gestación. 2.7.2.- El período de prehuelga. 2.7.3.- El periodo de huelga estallada o huelga declarada. 2.7.4.- Terminación de la Huelga.**

Quando nos referimos a la huelga, siendo esta una Institución del Derecho Colectivo, aplicable en todo el mundo capitalista, consideramos que existen de esta figura un sin número de definiciones, tanto en la doctrina como en las legislaciones, sin embargo, siguiendo la afirmación del Dr. Mario de la Cueva, podemos mencionar que ni en la doctrina extranjera o nacional, ni en las legislaciones que regulan este derecho, son abundantes las definiciones de la huelga.

## 2.1. CONCEPTO DE HUELGA.

Cuando nos referimos a la definición de la huelga, debemos considerar que desde luego, no existe una definición única, debemos recordar que las diversas legislaciones de cada uno de los Estados de nuestra República Mexicana, establecieron un concepto propio de esta Institución. Así leemos en el artículo 153 de la Ley Laboral de Veracruz, que "Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

La Legislación de Tamaulipas contenía en su artículo 194 la siguiente definición: "Huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores".

La Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, establecía en su artículo 259, "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".<sup>48</sup>

Nos indica el Dr. Mario de la Cueva que el artículo 259 de la Ley del Trabajo de 1931, no contenía en su redacción primitiva el término "legal", palabra la cual fué agregada por Ley del Congreso de la Unión promulgada el 29 de marzo de 1941.

La razón por la que a la definición de la Ley se agregó la palabra "legal" radica en las continuas suspensiones o interrupciones de labores, decretados por los trabajadores sin observación de los requisitos legales; la idea de la Ley de 1941, fué recalcar que el orden jurídico protege el derecho de huelga unicamente cuando se ejerce

48.- DE LA CUEVA, Mario. op. cit. pág. 784.

por los caminos legales; para nuestra legislación la huelga es un acto jurídico, sujeto como cualquier otro a la observancia de determinadas prevenciones legales y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo, o bien queda reducida la huelga a un simple hecho jurídico.<sup>49</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1970, le da una redacción distinta al artículo 440, que da la definición de huelga vigente hasta la fecha; dicho artículo señala que "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Esta definición considero que contiene dentro de sí, los elementos indispensables para entender lo que es una huelga para nuestra legislación laboral, desde luego difiere del concepto dado de huelga por la Ley de 1931, es decir, en la definición de 1970, con la que según señala el Dr. Mario de la Cueva "permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los Estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y declarar la inexistencia legal de la huelga".<sup>50</sup>

En la definición de huelga de 1970, se modificó además la redacción "suspensión resultado de una coalición" por "suspensión llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Según señala el Dr. de la Cueva, el cambio en la redacción tuvo por objeto poner fin a la pretensión de la clase empresarial de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición que llevaba a cabo la suspensión era mayoritaria.

49.- Ídem.

50.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1979, pág. 387.

En términos generales, tanto las leyes nacionales expedidas por los Estados después de la promulgación de la Constitución de 1917, como la propia doctrina, contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del trabajo "hecho fundamental para que se lleve a cabo una huelga, pues como lo señala el Dr. Guillermo Cabanellas. "La palabra huelga procede de "huelgo, espacio de tiempo en que esta uno sin trabajar. A su vez el sustantivo huelgo se origina en holgar, con raíz latina en Follicare, respirar y figuradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo".<sup>51</sup>

En la doctrina extranjera no son muy abundantes las definiciones:

"Los escritores franceses generalmente definen la coalición y se concretan a decir que la huelga es el resultado de una coalición obrera. En la Argentina el Tratadista Daniel Antokoletz, encuentra que la definición de la Ley Mexicana es bastante aceptable".<sup>52</sup>

En la doctrina extranjera las definiciones más completas sobre la huelga, se encuentran en la vieja doctrina alemana.

Huek-Nipperdey, señala al referirse a la huelga que "Es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo frente al capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha".<sup>53</sup>

51.- CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, Bibliográfica Ombra, Argentina, 1969, pág. 272.

52.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 785, 786.

53.- «Cfr DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 785.

Los profesores alemanes al referirse a la huelga establecen los elementos de su definición "a).- La huelga es la suspensión del trabajo realizada sin el consentimiento del empresario; b).- La suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe de llevarse a cabo por un número importante de trabajadores; c).- Es esencial a la huelga la presencia de un fin que responda a la idea de lucha del trabajo contra el capital; d).- Los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores, tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha".<sup>54</sup>

De hecho, la definición dada de huelga por la Ley del Trabajo Mexicana de 1970, adapta casi en su totalidad los anteriores principios; en efecto, si analizamos dicha definición, veremos que a).- La huelga es la suspensión del trabajo, llevada a cabo sin el consentimiento del patrón (casi siempre), b).- La suspensión del trabajo, dice la Ley, es temporal, lo que quiere decir que los trabajadores tienen la intención de suspender temporalmente las labores, porque si su propósito fuera dar por concluidas las relaciones de trabajo no habría huelga, sino terminación de dichas relaciones; c). La suspensión de las labores, es llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Impropia mente se utiliza el término "huelga" para designar ciertos conflictos que carecen de relación con el Derecho del Trabajo; se habla así de huelgas de contribuyentes, de productores, de estudiantes, de consumidores, etc., todas esas obtenciones que si bien revelan un acuerdo colectivo, no poseen fisonomía laboral alguna. No resulta suficiente la nota común de la cesación concertada en la actividad para que pueda calificarse esa conducta como "huelga".

54. *Ibidem*, pág. 797.

En efecto, no podría hablarse de una huelga de estudiantes, ya que entre éstos y la escuela a la que pertenecen, no existe relación de trabajo alguno, por tal motivo no puede haber suspensión de labores donde no existe relación laboral entre las partes que se encuentren en conflicto; tampoco puede haber huelga, cuando una suspensión de labores sea llevada a cabo por patronos o empresarios, pues la Ley no les da derecho a éstos para llevar a cabo movimientos de huelga.

En consecuencia, la huelga sólo puede llevarse a efecto:

- a).- Por trabajadores.
- b).- Cuando exista una relación laboral entre las partes que se encuentren en conflicto; y
- c).- Cuando se cumplan los requisitos que marca la Ley.

De acuerdo con el concepto de huelga que establece la Ley Federal del Trabajo vigente desde 1970, encontramos invariablemente como común denominador de la misma, la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El maestro Francisco Ross Gomez señala en su libro "Derecho Procesal del Trabajo",<sup>55</sup> que "Del concepto jurídico de huelga podemos inferir las siguientes consideraciones:

- a).- La huelga es una suspensión temporal del trabajo. De este elemento desprendemos dos situaciones igualmente importantes, a saber, que la huelga es un derecho positivo, a suspender las actividades aún en contra de la voluntad del patrón y

55.- ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cárdenas Editor y Distribuidor México, 1991, pág. 129.

de los trabajadores no huelguistas; b).- Que la suspensión de labores tiene que ser imperiosamente temporal".

Ni el patrón ni los trabajadores no huelguistas pueden impedir la realización de la suspensión de labores, por los si huelguistas y nuestra propia legislación considera que se ofenden los principios que rigen nuestra sociedad cuando se realicen actos tendientes a evitar el estallamiento de una huelga, que ha cumplido con los requisitos establecidos por la Ley.

El maestro Francisco Cordoba Romero, señala como elementos esenciales de la huelga, a).- La suspensión del trabajo, b).- Que sea llevada a cabo por una coalición de trabajadores.<sup>56</sup>

En concreto podemos afirmar el concepto de huelga que da el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que la huelga es una suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, suspensión que forzosamente debe ser temporal, suspensión que necesariamente implica una abstención de laborar aún en contra de la voluntad de los patrones y debe llevarse a cabo buscando un beneficio que necesariamente es de aplicación general.

De acuerdo con el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

56.- CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Prometal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.pág. 129.

El titular del derecho de huelga es entonces la coalición de trabajadores según lo establece el artículo 440 de la Ley Laboral, sin embargo debemos distinguir perfectamente que tipo de coalición debe integrarse para ser titular de ese derecho de huelga, pues de acuerdo con el artículo 355 transcrito, "La coalición es una agrupación de trabajadores o patrones que se reúnen transitoriamente para la defensa de sus intereses comunes, por lo que una vez alcanzada la finalidad buscada queda sin efecto la agrupación.

Al respecto la ley resuelve el conflicto en su artículo 441, al establecer que "Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

"Los sindicatos son titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical sino como la voluntad de la mayoría obrera".<sup>37</sup>

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, atribuye única y exclusivamente al sindicato, la facultad de exigir al patrón que emplee trabajadores afiliados al mismo, celebrar con aquél, un contrato colectivo de trabajo y en caso de negativa de éste, faculta a los trabajadores para reclamar la firma de dicho contrato, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

De lo anterior podemos concluir que el único que está facultado legalmente para llevar a cabo un movimiento de huelga, lo es el sindicato que sea el titular del contrato colectivo de trabajo o que represente el mayor interés profesional de los trabajadores al servicio de la empresa.

37.- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pág. 613.

## **2.2. REQUISITOS DE LA HUELGA.**

Para que tenga validez la huelga, se requiere que se cumpla con todos y cada uno de los requisitos que la Ley señala y que en caso de faltar alguno de ellos, se estará ante la inexistencia o ilegalidad de la misma, es decir, el ejercicio del derecho de huelga para tener la protección de la Ley, implica el cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por esta para la preparación, evaluación y estallamiento(en caso necesario) de la misma.

Los requisitos que establece la doctrina y que se encuentran plasmados en nuestra Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

- a).- Requisitos de fondo.
- b).- Requisitos de forma.
- c).- Requisitos de mayoría de trabajadores.

"Nuestra Ley entiende que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional del término, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, dentro de esta tesis se plantea que el acto jurídico de huelga, requiere para su existencia que se produzcan ciertos requisitos que de esta forma alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales; su omisión producirá la inexistencia de la huelga.<sup>58</sup>

## **2.3. REQUISITOS DE FONDO.**

Los requisitos de fondo de la huelga, se encuentran integrados por el objeto que

58.- DE BUEN LOZANO, Nestor. *Doctrina del Trabajo*, Tomo II, Porrúa, México, 1976, pág. 763.

con la misma se persigue. Su fundamento Constitucional se contiene en la fracción XVIII del artículo 123, Apartado "A" de nuestra Carta Magna, que a la letra dice:

"... fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con las del capital".

El Dr. Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo",<sup>59</sup> señala que el equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, "debe cristalizar en un derecho individual de trabajo justo, o sea en una distribución equitativa de los beneficios de la producción, por ello nuestro legislador considera que el medio positivo para lograr dicha distribución equitativa de los beneficios de la producción es ejercitando la huelga para lograr alguno de los objetivos establecidos por el artículo 450 de nuestra Ley Laboral, pues la firma de un contrato colectivo de trabajo, su revisión o su cumplimiento, actualizarán ese equilibrio a que se refiere nuestra Constitución cuando éste se haya perdido".

Señala el Maestro José de Jesús Castorena, que "El derecho de huelga en nuestro derecho positivo se genera en un desequilibrio de los factores de la producción; se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido jamás; 1.- La existencia de un conflicto colectivo, el desequilibrio; 2.- o que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la empresa.. 3.- El objeto de la huelga es la solución de ese conflicto."<sup>60</sup>

59.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 809.

60.- CASTORENA, Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Sexta edición. Mérida, 1973, pág. 315.

El Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir de 1970, establece:

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

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

II.- Obtener el patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir sus 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 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".

Para que sea ejercitado el derecho de huelga debe señalarse en el pliego de peticiones que se envíe al patrón cualquiera de los objetos establecidos por el artículo 450 antes transcritos, pues su omisión daría lugar a que la autoridad considerará que no se han cumplido los requisitos de fondo y en base a lo establecido por el artículo 923 de dicha Ley no darle trámite a ese emplazamiento de huelga. Al respecto el artículo 920 de la Ley en comento, puntualiza en su fracción I.- "Se dirigirá por escrito al patrón y en el se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma, y se señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga".

#### **2.4. REQUISITOS DE FORMA.**

El procedimiento de huelga se iniciará según establece el artículo 920, antes transcrito, mediante la presentación del pliego de peticiones, mismo que debe reunir ciertos requisitos; a los requisitos a que se refiere el artículo 920 de la Ley los identifica la doctrina como "Requisitos de Forma" y en la ausencia de alguno de ellos la Ley faculta a la autoridad a no darle trámite al emplazamiento de huelga, Cuáles son dichos requisitos de forma? El mencionado artículo 920 los señala y son los siguientes:

a).- "Se formularán las peticiones"

Es claro que si lo que se formula es un pliego de peticiones, en el mismo se deben contener las peticiones que se plantean al patrón. Dichas peticiones podrán ser

muy elevadas o muy aceptables, pero en todo caso es indispensable que se formulen, pues ello será motivo de la negociación que realicen las partes. Si en el emplazamiento que se formule al patrón no se incluyen peticiones no se está cumpliendo con un requisito de forma indispensable, por lo que la Junta no le dará trámite con base en lo establecido por el artículo 923 de la Ley.

b).- "Anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas", (las peticiones).

Este requisito se explica por sí mismo, pues si es la huelga el medio empleado por los trabajadores para buscar el equilibrio entre los factores de la producción, la amenaza de huelga o suspensión de labores, es la mejor forma de presionar al patrón, en caso de no resolver las peticiones en la forma que mejor satisfaga los intereses de los trabajadores. Además es claro que si no se anuncia el propósito de ir a la huelga de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se podrá llevar a cabo dicha huelga. De acuerdo con la reforma procesal de 1980, no se dará trámite a dicho emplazamiento.

c).- "Expresarán concretamente el objeto de la misma ..."

El objeto de la huelga, como ya se mencionó en líneas anteriores es buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Estos objetivos se encuentran establecidos por el artículo 450 de la Ley y ya anteriormente los identificamos como "Requisitos de fondo de la huelga".

Es indispensable señalar cual es el objetivo de la huelga en el emplazamiento presentado a la autoridad, pues de no hacerlo así, la huelga carecería de objeto, lo que sería un motivo de inexistencia legal de la misma, aún cuando en la práctica y de acuerdo a la reforma procesal de 1980, la autoridad no le daría trámite al emplazamiento. (Art. 923 L.F.T.)

d).- "Señalarán el día y hora en el que se suspenderán las labores o el término de prehuelga".

Este, como los requisitos someramente comentados, tiene su relevancia para el movimiento de huelga, pues el término de prehuelga debe precisarse para la seguridad jurídica de las partes.

Con la notificación del pliego de peticiones al patrón en el que se contengan todos los requisitos mencionados, se inicia el período de prehuelga.

El resto del artículo 920, establece:

"II.- El escrito deberá presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la autoridad del trabajo más próxima, o a la autoridad política de mayor jerarquía si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al de residencia de la Junta".

III.- La autoridad que haga el emplazamiento deberá remitir el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje más próxima".

IV.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada de la huelga y no podrá ser menor de diez días si se trata de empresas de servicio público; el término se computará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

V.- La huelga debe estallar exactamente el día y hora fijado en el pliego de peticiones\*.

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción constitucional que establece que si no se hace del conocimiento del patrón, previamente la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlos y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos, no se configura. El patrón es la persona llamada a darles solución y no podrá hacerlo si no se hacen de su conocimiento. Tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de conciliar o de juzgar llegado el caso, sin el planteamiento previo del problema. Nuestra Ley Federal del Trabajo, en la reforma procesal puesta en vigor a partir del primero de mayo de 1980, establece qué debe entenderse por servicios públicos y los señala en el artículo 925 de dicho Código Laboral; servicios de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, las de gas, las sanitarias, las de hospitales, las de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Debemos considerar "servicios públicos" todos aquellos servicios que tienen una actividad primordial e indispensable para satisfacer las necesidades inherentes al hombre y que la falta de estos, traería como consecuencia situaciones que haría muy difícil la vida cotidiana.

## **2.5. REQUISITOS DE MAYORIA DE TRABAJADORES.**

La mayoría de los trabajadores es otro requisito que debe existir para que pueda llevarse a cabo la huelga.

La Ley Federal del Trabajo vigente a partir del año de 1970, determina en la fracción II del artículo 451, que para realizar la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, debe ser realizado por la mayoría de los trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva, anota en su obra "El Derecho Mexicano del Trabajo, que "Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres".<sup>61</sup>

De acuerdo con lo sostenido por nuestra Ley, al referirse al requisito de mayoría de trabajadores, para el efecto de la huelga no se hace ninguna distinción entre los trabajadores que prestan servicios a la empresa emplazada y ello es así, porque de acuerdo con los principios que rigen la institución de la huelga este derecho corresponde a los trabajadores en general, y no a los sindicalizados porque el mismo tampoco es un derecho sindical.

61.-DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 802.

Lo anterior lo podemos confirmar con lo apuntado por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo vigente que en su fracción III, dice "Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento ...IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga ...".

Según la fracción IV antes reproducida, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pero eso será motivo de objeción y comprobación de la misma, pues si un trabajador es objetado por ser empleado de confianza, pero ello no se comprueba, su voto si deberá ser computado.

El titular del derecho de huelga, es la mayoría obrera de la empresa, pero es indispensable que los trabajadores que forman la mayoría han de ser quienes prestan servicios a la negociación en estado de huelga, es necesario que quienes intentan un movimiento de huelga en una empresa, se encuentren ligados a la misma por una relación de trabajo.

La doctrina considera que los votos de los empleados de confianza, los altos funcionarios, los trabajadores eventuales y los trabajadores familiares del patrón no deben ser computados, para efecto de acreditar una mayoría o una minoría en el momento del recuento, pero ello como ya se mencionó, debe ser motivo de objeción oportuna y comprobada.

Siempre ha sido motivo de controversia el momento en que debe existir la mayoría.

Teóricamente esta debe existir desde el periodo de gestación de la huelga, etapa que identificamos como una fase interna de la organización sindical y los trabajadores y de enorme trascendencia para lograr un final positivo de los resultados de su movimiento, en este periodo los trabajadores o la mayoría de ellos deben identificarse con el movimiento y brindarle su apoyo o su repudio, de esta forma los mismos se enterarán si es prudente, o no, llevar adelante su movimiento.

La mayoría debe existir, en la etapa de gestación, en la etapa de prehuelga y sobre todo en la etapa de huelga estallada.

La doctrina favorable al sector empresarial, sostiene que la mayoría de trabajadores se requiere para formar la coalición y poder anunciar al patrón el propósito de ir a la huelga, requisito que debe comprobarse en el periodo de prehuelga, con ello se evitaría que fuera una minoría la que estallara la huelga. Lo anterior está prohibido por nuestra legislación laboral, pues el artículo 451, en la parte final de la fracción II, establece que "... en ningún caso procede el recuento como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

En la vida diaria pudieren presentarse problemas que dieran lugar a cierta confusión.

De acuerdo con el artículo 353 Ñ de nuestra Ley laboral en las Universidades e Instituciones de Educación Superior autónomas por ley, los sindicatos y los directivos de los mismos, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I.- De personal académico.

II.- De personal administrativo.

III.- De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

En caso de emplazamiento a huelga presentada por un sindicato académico o administrativo de cualquier Universidad, la determinación de la mayoría debe limitarse exclusivamente a los trabajadores del área que corresponda (académico o administrativo) sin que puedan intervenir en el recuento los miembros del otro sindicato, para la suspensión del trabajo.

Sin el cumplimiento de los requisitos de Fondo, Forma y de mayoría obrera, no es posible llevar a cabo una huelga, ya que la falta de uno de esos requisitos traería como consecuencia que la Junta no le diera trámite al emplazamiento o habiéndole dado trámite declarará a solicitud de parte interesada la inexistencia o ilicitud de la suspensión de labores llevada a cabo por la coalición de trabajadores.

## **2.6. CLASIFICACION DE LA HUELGA.**

### **2.6.1. HUELGA LICITA.**

Por huelga licita se entiende la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos e intereses del capital y del trabajo; así lo establece la fracción XVIII, Apartado "A" del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

El término de licitud y en especial como lo emplea nuestra legislación al referirse a la huelga, no resulta muy afortunado al decir de algunos estudios de este procedimiento, porque si la huelga es licita cuando persigue el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, aún cuando se demuestre que el objeto que con la misma se persigue efectivamente no se contiene en el artículo 450 de la Ley laboral, la huelga se considerará licita para todos los efectos conducentes. Se afirma que el término está mal empleado porque no corresponde a su antitético de ilicitud, por lo que se considera que debe llamarse a este tipo de movimiento huelga legal, pues si no reúne el objeto exigido como requisito de fondo, no podrá ser llamada huelga ilícita, sino huelga *legalmente inexistente*.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente, acoge en su fracción I, el término constitucional que señala los casos en que las huelgas deben ser consideradas lícitas, esto es, cuando el objeto de la misma sea la búsqueda del equilibrio y armonía entre los factores de la producción, capital y trabajo.

### **2.6.2. HUELGA ILICITA.**

La fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece que "... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno". El artículo 445 de la Ley Laboral vigente, transcribe casi íntegramente el concepto de huelga ilícita que da la Constitución en la disposición señalada.

De acuerdo con lo decretado por el artículo 445 de la Ley laboral, la huelga será considerada ilícita cuando la mitad más uno de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas, que puedan ser el patrón, el personal de confianza o los trabajadores no huelguistas o contra las propiedades de la misma empresa.

Los actos violentos de los huelguistas contra las personas podrán consistir en golpes que puedan causar lesiones y quizá la muerte, en cuyo caso, el problema se convertirá en un problema de carácter penal; puede ser que se realicen actos contra las propiedades de la empresa, que produzcan daño en propiedad ajena.

Por cuanto hace a la fracción II del artículo en comento que asienta: "... II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno", se supone que la huelga es un acto contrario a la seguridad de la nación, pues los trabajos que se prestan en los establecimientos o servicios tienen una dependencia directa del gobierno y la suspensión de labores quizá impida adoptar las medidas de seguridad convenientes.

El Lic. Eusebio Ramos, determina en su obra "Derecho Sindical Mexicano y las instituciones que genera" que los actos violentos de los huelguistas que pudieran causar, lesiones, homicidios o daño en propiedad ajena, no transforma a la huelga en un delito, pues solo serán sancionados los infractores de la Ley Penal, más no los que no tuvieron ninguna intervención en esos actos, quienes podrán volver a sus labores sin menoscabo de su derecho.<sup>62</sup>

### **2.6.3. HUELGA EXISTENTE.**

El artículo 444 de nuestra ley laboral vigente dice que "... Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Al respecto el Lic. Juan B. Climent Beltran precisa que "... El derecho de huelga como derecho de presión mediante la suspensión del trabajo, jurídicamente protegidos, para obtener un mejoramiento de las condiciones laborales, adquiere su expresión más característica en la huelga legalmente existente, ya que una vez calificada así, subsiste el estado de huelga, hasta su terminación por alguna de las causas establecidas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo; siendo facultad exclusiva de los trabajadores el sometimiento del conflicto al arbitraje, de manera que el procedimiento de inmutabilidad sólo puede promoverse por los huelguistas, de conformidad con la fracción IV de dicho artículo.<sup>63</sup>

62.- RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical y las Instituciones que Genera, "Valus, México, S.P.I. pág. 63.

63.- CLIMENT BELTRAN, Juan. op. cit. pág. 298.

La declaración de que una huelga, es legalmente existente o inexistente según el caso se logrará mediante un procedimiento especial conocido como incidente de declaración de existencia o inexistencia de huelga.

Si no se solicita por persona interesada (patrón, trabajadores o terceros) dentro del término de 72 horas que establece el artículo 929 de la Ley laboral la declaración de inexistencia de huelga, ésta será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes.

De acuerdo con el artículo 444 de nuestra Ley laboral, cuando los huelguistas cumplieron con los requisitos de fondo, de forma y de mayoría, la huelga deberá ser declarada legalmente existente, es decir, cuando los huelguistas incumplieran alguno de los requisitos antes mencionados, la huelga deberá ser declarada huelga inexistente.

#### **2.6.4. HUELGA INEXISTENTE.**

A contrario sensu de lo establecido por la Ley para considerar que una huelga es legalmente existente, una huelga es inexistente legalmente cuando no satisface las condiciones establecidas por la Ley para poder llevarla a cabo.

La inexistencia de una huelga sólo podrá declararse por la autoridad y mediante la realización del Incidente o procedimiento especial establecido para tal efecto por la Ley Federal del Trabajo.

Se dice que la huelga es legalmente existente cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450, sin embargo, habrá casos en que ello no sea así, como lo veremos a continuación en el siguiente ejemplo:

Es posible que el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, cumpla con los requisitos de forma, establecidos por el artículo 920 de la Ley, con los requisitos de fondo establecidos por el artículo 450, en cuyo caso se considerará lícita y que además sea la mayoría de trabajadores quienes suspendan las labores. En tal caso pudieramos pensar que estamos frente a una huelga legalmente existente y consecuentemente lícita, pero sin embargo es posible que dicha huelga pueda ser declarada legalmente inexistente, si se comprueba por quien promovió el incidente, que las labores fueran suspendidas antes de vencer el plazo de prehuelga; en tal caso la autoridad declarará la inexistencia de la huelga, sin analizar que el objeto perseguido por la misma era buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Un caso similar al anterior pudiera ser que una huelga estallada que cumplió con los requisitos de forma y de fondo impuestos por la ley y por ello sea considerada lícita, sin embargo la misma puede ser declarada legalmente inexistente porque no fué estallada por la mayoría de los trabajadores, hecho que se acredita con una prueba que la Ley establece en el artículo 931 y que denomina "recuento de trabajadores".

También puede ocurrir que se considere lícita una huelga, porque se señale como objetivo de la misma, buscar el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo violado por el patrón según afirmación del sindicato y en el incidente de inexistencia promovido por el patrón, éste acredite que nunca violó tal ordenamiento, lo que obligará a la Junta a declarar inexistente legalmente ese movimiento de huelga.

La regla general podría ser que una huelga lícita sea considerada legalmente existente cuando se cumplen las formalidades establecidas por la Ley, sin embargo

también es posible que la misma sea legalmente inexistente como en los casos precisados con anterioridad e incluso puede que sea declarada ilícita si al llevar a cabo la suspensión de labores se ejerció violencia por la mayoría de los huelguistas contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

### **2.6.5. HUELGA JUSTIFICADA.**

Nuestra Ley laboral decreta en su artículo 446, que "... huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

La imputabilidad de una huelga es resultado de que se somete el conflicto al arbitraje de la Junta, es decir, una vez que la huelga fué declarada legalmente existente por la autoridad el hecho real y material de la suspensión de labores queda protegido por el ordenamiento jurídico y sólo a petición de los trabajadores se sometería a la decisión de la Junta el conflicto motivo de la huelga. (Artículo 937) la que seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

El procedimiento de imputabilidad según sostiene el Lic. Juan B. Climent Beltran "implica un replanteamiento del conflicto como un juicio ordinario autónomo, de manera que en la demanda deben reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse, porque tiene que haber continuidad en las mismas, pues se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto el examen de fondo del mismo conflicto. Esta precisión es importante porque las omisiones de la demanda

de imputabilidad respecto a lo reclamado en el escrito de emplazamiento, no pueden ser subsanados en el nuevo procedimiento".<sup>64</sup>

Si la huelga es declarada justificada, el patrón será responsable de la misma, teniendo que cubrir las prestaciones por las que sea condenado en el laudo, debiendo además cubrir los salarios dejados de devengar por motivo de la huelga, por todo el tiempo de la suspensión de labores.

#### **2.6.6. HUELGA INJUSTIFICADA.**

Los tratadistas emplean indistintamente los términos "huelga injustificada" y "huelga inimputable al patrón".

Por huelga injustificada debemos entender aquella en que la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje establece que el patrón no es culpable de la huelga estallada y en consecuencia le absuelve tanto de las peticiones formuladas como de los salarios dejados de devengar por los trabajadores durante todo el tiempo que duró la suspensión de labores.

Se considera que una huelga es injustificada, porque el patrón acreditó en el juicio correspondiente bien que no violó el contrato colectivo de trabajo o que su poder económico no le permite incrementar los salarios y prestaciones en los términos solicitados por los trabajadores, o bien porque el sindicato hubiere reclamado mediante el ejercicio del derecho de huelga, acciones que daban derecho a los afectados, a reclamarles mediante el ejercicio de una acción individual.

<sup>64</sup>. *Ibidem*, pág. 284.

La acción colectiva de huelga sólo puede ejercitarse cuando se afecta el interés profesional de los trabajadores y si durante el juicio correspondiente se comprueba que dicho interés no se afectó, ello será motivo para que la autoridad resuelva que la huelga es injustificada y consecuentemente no imputable al patrón.

## **2.7. ETAPAS DE LA HUELGA.**

La huelga no es fin en sí sino un medio logrado por los trabajadores y reconocido por la Ley, no sólo para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción tantas veces señalado, sino el respeto por parte del patrón del derecho colectivo de trabajo que engloba en sí a la asociación profesional y al contrato colectivo de trabajo, por lo que su ejercicio para tener la protección de la ley implica el cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por ésta para la preparación, evolución y estallamiento (en caso necesario) de la misma; considerando que la huelga tiene una evolución rápida, podemos distinguir en su preparación, tres periodos importantes: a).- El periodo de gestación, b).- El periodo de prehuelga, y c).- El periodo de huelga estallada.

### **2.7.1. EL PERIODO DE GESTACION.**

Este periodo es una etapa que podríamos identificar como una fase interna de la organización sindical y los trabajadores y de enorme trascendencia para lograr un final positivo de los resultados de su movimiento.

La huelga es una facultad que la Ley otorga a los trabajadores de suspender las labores de una empresa, pero éste derecho lo protege la ley cuando es ejercitado, por las

mayorías, resultado del principio democrático que la ley establece debe prevalecer en las instituciones del derecho colectivo; en este período deben en consecuencia intervenir la totalidad o mayorías de los trabajadores para concretar las peticiones que se formularán y muy especialmente emitir su voto de irse o no a la huelga si ésto fuere necesario.

El requisito de que la huelga fué estallada por la mayoría sólo se va acreditar o a desvirtuar una vez estallada ésta de acuerdo con lo establecido por el artículo 451 de la Ley Laboral, pero sin embargo es indispensable que esa mayoría se identifique desde la gestación de la huelga y se deje constancia de las mismas mediante las actas y certificaciones correspondientes, ello dará a los trabajadores testimonio de la solidaridad existente en el grupo (a lo menos en esa etapa) y del apoyo que los mismos se deben dar entre sí para lograr el éxito de su movimiento de huelga.

"En este período la huelga escapa totalmente al poder y vigilancia del Estado, posición que es consecuencia del principio de libre coalición.<sup>65</sup>

El Lic. Francisco Ross Gamez señala que "Para la coalición pueda legitimarse, es necesario que junto con el emplazamiento de huelga, a fin de acreditar su personalidad (y facultades) tiene que exhibir el acta correspondiente de la decisión tomada por los trabajadores, donde determinan ir a la huelga, ya que si no se exhibe el acta correspondiente definitivamente carece de personalidad la coalición para el emplazamiento respectivo.<sup>66</sup>

65 - DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 789.

66 - ROSS GAMEZ, Francisco, op. cit. pág. 661.

El integrar dichas constancias y el hacerlas de conocimiento de la autoridad en el momento de la presentación del pliego de peticiones, no afeta a los trabajadores en su movimiento y quizá pudiera ayudar a no crear un movimiento de inexistencia de la huelga estallada.

### **2.7.2. EL PERIODO DE PREHUELGA.**

Este es un periodo de gran relevancia en los movimientos de huelga, pues cuando el mismo se inicia se dá nacimiento a una serie de factores que pueden concluir en una huelga estallada o una huelga evitada.

El procedimiento de huelga se iniciará según establece el artículo 920 de la Ley Laboral mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos señalados en el artículo referido y que ya ha sido analizado al principio de este capítulo como los requisitos de forma. "El emplazamiento es el aviso al patrón de que se le exige dar satisfacción a las peticiones que lo acompañan dentro del espacio señalado, conminándole que de no hacerlo, se suspenderán las labores, no que se ejercerá el derecho de huelga, porque éste se está ejerciendo a partir de la presentación del escrito de emplazamiento y surte efectos para el patrón a raíz de la notificación del mismo; el escrito del emplazamiento se dirige a la Junta para que le dé el trámite señalado en la fracción II del artículo 920; en tanto que el pliego de peticiones debe dirigirse al patrón y no a la Junta porque ésta no es sino la vía para correr traslado del mismo".<sup>67</sup>

67.- CLIMENT BELTRAN, Juan. op. cit. pág. 286.

Como ya se menciono el periodo de pre huelga principia a partir del dia y hora en que el patrón queda notificado con el emplazamiento de huelga, sin olvidar que el aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis dias de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez dias de anticipación cuando se trate de servicios públicos; el término se contará a partir del dia y hora en que el patrón quede notificado. (Art. 920 fracc. III).

"El periodo de la pre huelga es una instancia conciliatoria cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajadores y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de justicia social, que armonice los derechos del trabajo con los del capital."<sup>68</sup>

El patrón deberá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de la notificación presentar su contestación por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, además la notificación del pliego de peticiones lo constituye por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Con esta disposición se pretende garantizar el derecho de huelga cautelarmente, para que el patrón no pueda disponer de los bienes de la empresa durante el periodo de pre huelga.

Durante el periodo de pre huelga y de acuerdo con lo establecido por el artículo 924 de nuestra Ley Laboral, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia; tampoco

68.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pág. 634.

podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salario del trabajador.

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones dejadas de cubrir al Infonavit.

IV.- Los demás créditos fiscales.

Es pertinente señalar que siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto en jurisprudencia firme emitida por el pleno, que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de las garantías de los artículos 14 y 17 Constitucionales.

Desde la exposición de motivos que precede a la iniciativa de decreto enviada a las Cámaras para establecer la reforma del proceso laboral de 1980, se advirtió el propósito de evitar que la institución del derecho de huelga, establecida como un derecho de los trabajadores al servicio de la justicia social, fuera empleada para fines diversos, contrarios a la aplicación del derecho.

En realidad el espíritu protector de los derechos de los trabajadores que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente, pues es evidente que en los casos mencionados en las cuatro fracciones del artículo 924 de nuestra Ley se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, pero esta institución del derecho colectivo pudiere ser utilizada como se hizo durante muchos años, por patrones coludidos con líderes sindicales para proteger al patrón en vez de proteger a los trabajadores, propiciando además con ello que el patrón deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho a ejercitar la sentencia que tenga en contra de aquel o del de asegurar sus créditos.

En el informe rendido por el Presidente de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación de 1988 <sup>69</sup> se contiene una expresión sobre el particular: "El Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 23 de junio de 1988 sustentó la tesis de jurisprudencia número 11 relativa a que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de la garantía de audiencia. Esta tesis contribuye a descartar una práctica viciosa. El espíritu original del precepto a que alude, tendía a evitar que, mediante procedimientos simulados, se contrarrestaran las huelgas legítimas de los trabajadores. En un giro, imprevisto por el legislador, el dispositivo legal ha sido utilizado para simular huelgas en fraude a todo tipo de procedimientos de ejecución o de aseguramiento, con ciertas salvedades, la nueva jurisprudencia sin pronunciarse sobre la materialidad del precepto, combate sus efectos negativos preservando para los afectados la garantía formal de audiencia".

69.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1ª parte, Pleno, Tesis 25, México, 1988, pág. 11.

La tesis de jurisprudencia sostiene el siguiente criterio: "**Trabajo. Ley Federal del. El artículo 924 es violatorio de la garantía de audiencia.**- El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargo, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 Constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero tal como está redactado el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho a ejecutar la sentencia que tengan en contra de aquel o del de asegurar sus créditos".<sup>70</sup>

En base a dicha jurisprudencia pudiera pensarse que se resuelva el problema de derechos y créditos de otros acreedores distintos a los que se refiere el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo en comento, sin embargo, en la vida práctica, ello no es tan fácil de solución pues se esta frente a un problema de prueba, que la mayoría de las veces, no se tiene al alcance.

Señale en líneas anteriores que el periodo de pre huelga, es una instancia

70.- Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1º parte, Pleno, Tomo 25, México, 1988, pág. 11.

conciliatoria, es decir la autoridad, que tiene una intervención de "amigable componedor" debe procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, para lograr la satisfacción de las peticiones obreras y así evitar la suspensión de labores.

Para tal efecto, la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación misma en la que procurará mediar como conciliadora, sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. (Art. 926 L.F.T.)

En esta audiencia y en otras posteriores en que pudiera celebrarse, la labor de la Junta o de la autoridad conciliadora administrativa, sólo se realizará labor de amigable componedor, cuestión que en muchas ocasiones tampoco se ha cumplido, pues muchas veces (sin que ello pueda lógicamente demostrarse) la autoridad ejerce presión sobre las partes para evitar la huelga, sobre todo durante el sexenio anterior, en el que se sostenía que la huelga era una mala imagen de México para la celebración del Tratado de Libre Comercio y se presumía que se iba a solicitar su desaparición por los contratantes (EUA y Canadá) durante la celebración de los acuerdos paralelos que se celebraron en Oaxtepec, Morelos durante el mes de noviembre de 1993.

Si los trabajadores no concurren a esta audiencia, de acuerdo con lo establecido por la fracción II del artículo 927 de nuestra Ley "no correrá el término para la suspensión de las labores".

Considero que en esta disposición, la Ley establece un principio de lógica impecable, pues es claro que quien tiene interés en que se le resuelva satisfactoriamente su problema de peticiones y de suspensión de labores, es precisamente el sindicato y los

trabajadores que representa. La Junta considera que si no comparecen a conciliarse es que perdieron interés en sus reclamaciones; con lo anterior se dá también cierta seguridad jurídica al patrón de que el conflicto ya terminó acabando con la incertidumbre de una posible huelga estallada.

Si por el contrario es el patrón el que no concurre a dicha audiencia, la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a concurrir a la misma.

Si no obstante la intervención de la autoridad, las partes no llegan a un arreglo conciliatorio, se celebrará la audiencia de conciliación misma en la que las partes ratificarán sus escritos presentados ante la autoridad, dejando está a salvo los derechos de las partes para que las hagan valer en los términos que consideren pertinentes.

Es posible que de las pláticas realizadas ante la Junta, las partes puedan encontrar una base de arreglo, por lo que a efecto de no entorpecerlo la audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. (Art. 926 L.F.T.).

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, fijará el número indispensable de trabajadores para que sigan ejecutando aquellas labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales y maquinaria. Este personal es conocido por la propia ley como personal de emergencia cuya función debe ajustarse a la finalidad establecida en el artículo 935 de la Ley Laboral, es decir, su función irá encaminada exclusivamente a evitar perjuicios, sin poder dedicarse a labores normales de la empresa. Nos señala el Lic. Juan B. Climent Beltran "que la designación de ese personal encuentra su fundamento en el principio contenido

en el artículo 443 (de la Ley) en el sentido de que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo, por lo que el derecho de presión se limita a la suspensión de labores sin incidir en el daño a la fuente de trabajo, cuya preservación interesa no sólo a la empresa sino también a los propios trabajadores de la misma, por lo que debe evitarse que se lesione la seguridad y la conservación de las instalaciones, maquinaria y otros bienes, a fin de que una vez solucionado el conflicto puedan reanudarse normalmente las actividades de la empresa.<sup>71</sup>

El período de prehuelga va a terminar precisamente cuando los trabajadores estallen el movimiento anunciado.

### **2.7.3. EL PERIODO DE HUELGA ESTALLADA O HUELGA DECLARADA**

La práctica y terminología mexicana hablan de huelga declarada o estallada y se emplean también las fórmulas estalló o se declaró la huelga, debiendo entender que dichas designaciones mencionan el momento en que se suspenden las labores o la suspensión misma de las actividades. Al estallar la huelga (conflicto de carácter colectivo) estamos frente a una situación que consiste en el hecho real y material de la suspensión de labores que por haberse realizado cumpliendo desde su inicio los requisitos que establece la Ley, queda protegida por el ordenamiento jurídico.

De acuerdo a lo establecido por la Ley Laboral, la huelga debe estallar exactamente el día y hora fijado para tal efecto; la suspensión no puede ser parcial, a no ser que se trate de un emplazamiento de algún sindicato gremial, en cuyo caso sólo se paralizarán las labores controladas por dicho sindicato.

71.- CLIMENT BELTRAN, Juan, op. cit. pág. 303.

Señala el Dr. Nestor de Buen Lozano, que "a veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aún cuando en ocasiones, al concluir el conflicto las autoridades intervengan para quitar los signos de la huelga".<sup>72</sup>

Siendo cierto lo señalado por el Dr. Nestor de Buen, sin embargo en la práctica mexicana sólo con la bandera rojinegra puesta a las puertas de la empresa o establecimiento afectado, se entenderá que en ese lugar ha estallado una huelga, y hay casos en que para que dicho signo se vea muy claro, dicha bandera rojinegra se pinta en las puertas mencionadas.

Es posible que después del trámite inicial dado por la Junta de Conciliación y Arbitraje a este procedimiento, pudieran existir ciertas cuestiones que afectan a la huelga estallada.

Si dicha suspensión de labores satisfizo los requisitos impuestos por la Ley durante el trámite y el estallamiento, estaremos frente a algo que nuestra legislación denomina "huelga legalmente existente", cuya declaración no requiere mayor trámite sino el transcurso de 72 horas a que se refiere el artículo 929 de la Ley Laboral para que el patrón, los trabajadores, o terceros extraños, promuevan el incidente de declaración de inexistencia de la huelga. Si no se promueve dicho incidente la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

72. DE BUEN LOZANO, Nestor: *Demanda Promovida del Trabajo*, op. cit. pág. 579.

El artículo 459 de la Ley que estudiamos, estatuye que "La huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión de trabajo se realizó por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (actualmente artículo 920 a partir de la reforma procesal de 1980 a la Ley Laboral).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintos a los señalados en las fracciones anteriores".

Si la huelga es declarada inexistente previo trámite del incidente de declaración de inexistencia "I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo; II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado quedará en libertad para contratar otros; y IV.- Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo".

El mismo procedimiento establecido por el artículo 930 para la declaración de inexistencia de huelga, se observará para la calificación de ilicitud de la huelga, en la inteligencia que el término de 72 horas que establece el artículo 929 de la Ley, no correrá a partir del momento de estallamiento de la huelga, sino estallada esta, a partir del momento en que la mayoría de los huelguistas realizó los actos de violencia en contra de la empresa en sus propiedades o en sus personas.

Considero que en ambos casos, es decir, tanto en el relacionado con la inexistencia como en el de la ilicitud, nuestra doctrina aplica a contrario sensu el mismo principio que protege a la huelga, si no se cumplieron todos los requisitos establecidos por la Ley, tampoco tiene derecho a que su movimiento quede protegido por el ordenamiento jurídico.

#### **2.7.4. TERMINACION DE LA HUELGA.**

El artículo 469 de nuestra Ley Laboral, establece las formas como una huelga puede darse por terminada:

"I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones"; hemos comentado que desde sus inicios el movimiento de huelga tiene una finalidad, que es precisamente buscar el equilibrio entre los factores de la producción, es claro que si el patrón y los trabajadores han llegado a un convenio o acuerdo es porque se ha encontrado ese equilibrio buscado y en consecuencia, ya no tiene razón de ser la huelga.

"II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, y cubre los salarios que hubieren dejado de percibir los trabajadores"; allanarse quiere decir aceptar las peticiones formuladas por los emplazantes. En muchas ocasiones el patrón acepta las peticiones formuladas, desde la recepción del emplazamiento, pero en muchas otras, puede ser que los acepte ya estallada la huelga, bien porque se convenga de que los trabajadores tienen la razón, o porque pretenda no se cause un daño mayor a su producción, por la prolongación del movimiento y se allane a las peticiones que se formularon, en este segundo caso, deberá

cubrir los salarios dejados de devengar por motivo de la huelga; es un caso de voluntad unilateral del patrón.

"III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes"; el arbitraje es un sistema común de dirimir los conflictos de huelga; normalmente las partes escogen a la persona o comisión en quien confían dará la solución justa para terminar el conflicto, con el mismo efectivamente se terminará dicho movimiento, con la salvedad de que dicha solución del arbitro, no admite ningún recurso en contra.

"IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

El caso establecido en esta fracción se refiere al arbitraje que sólo puede cumplir la Junta, sobre el fondo del conflicto, y sobre la imputabilidad de la huelga, a instancia de los trabajadores, cuando éstos lo sometan a la decisión de la Junta. Una vez terminada la huelga, por alguna de las causas establecidas en el artículo 469 de la Ley Laboral, se restablecen o se deben restablecer las labores de la empresa en forma normal.

## **CAPITULO TERCERO**

### **PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

3.1. El Procedimiento Huelguístico. 3.2. Trámite de Emplazamiento. 3.3. Contestación al Pliego de Peticiones. 3.4. La Audiencia de Conciliación. 3.5. Incidente de Inexistencia de la Huelga. 3.7.1. Requisitos de la Demanda de Imputabilidad. 3.7.2. Pruebas en el Procedimiento de Imputabilidad. 3.7.3. Laudo de Imputabilidad. 3.7.4. Ejecución del laudo de Imputabilidad.

La idea de la huelga acto jurídico por así haberlo establecido el artículo 123 de nuestra Constitución Política Mexicana, supone como ya se mencionó en diverso capítulo su necesaria reglamentación, pues para que el orden legal de un Estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es condición esencial que el acto reúna los requisitos de fondo, y forma previstos en la Ley.

### 3.1. EL PROCEDIMIENTO HUELGUISTO.

El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del Pliego de Peticiones ante la Autoridad laboral o política correspondiente, el pliego de peticiones debe contener los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, aquellos que doctrinalmente se conocen como requisitos de forma y requisitos de fondo.

El Maestro Juan B. Climent, en su obra "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo", opina que el procedimiento de huelga comprende desde la notificación del emplazamiento hasta la suspensión de labores; "en el periodo de prehuelga la intervención de la Junta, consisten en cuidar que se observen los requisitos formales del procedimiento, en cuanto al pliego de peticiones, el término del aviso para la suspensión de labores, el traslado del mismo al patrón, la audiencia de avenimiento, etc."<sup>73</sup>

Dentro de los requisitos que señala el artículo 920, podemos ver los siguientes: "a).- El pliego de peticiones se dirigirá por escrito al patrón; b).- Se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones; c).- Expresará concretamente el objeto de la huelga, éste será alguno de los señalados en el artículo 450 de la Ley Laboral; d).- Señalará el día y hora determinado en que se suspenderán las labores; e).- El aviso de suspensión de labores debe darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo o de diez días cuando se trate de servicios públicos; f).- El escrito debe presentarse por duplicado a la Junta de

73.- CLIMENT BELTRAN, Juan. op. cit. pág. 268, 269.

Conciliación y Arbitraje o a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía, si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta.

Antes de dar trámite al emplazamiento de huelga, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje se cerciorará que el pliego de peticiones cumpla con los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley.

En efecto el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe cerciorarse, para dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga, que el mismo cumple con los requisitos señalados en la Ley; antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento de huelga ordenará la certificación correspondiente y notificará por escrito la resolución al promovente.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento, cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo, o el administrador del contrato ley; tampoco se le dará trámite cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo cuando ya exista uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Si el emplazamiento a huelga es por revisión o violación del contrato colectivo de trabajo, confirmará el Presidente de la Junta si el emplazamiento esta suscrito por el sindicato titular del contrato.

En interpretación de los artículos de la Ley Laboral, anteriormente comentados, los Tribunales Federales han resuelto lo siguiente:

**"HUELGA, EMPLAZAMIENTO DE.- Exámen officioso de los requisitos.**

Como al admitir o darle curso al emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar, si los emplazamientos tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga".

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Revisión 337/70. Coalición de Enfermeras, Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas 13 de noviembre de 1970. Séptima Epoca. Sexta parte. p. 27.

**"LEGITIMACION.- Estudio de oficio de la.** El problema de la legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio".

Quinta Epoca. Tomo CXXX. p. 631. Amparo Directo 6055/55, Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de cuatro votos. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. 1917 a 1975. Cuarta parte. p. 14.

**EJECUTORIA.- Legitimación procesal.** La legitimación en general es la situación en que se encuentra una persona con respecto a determinado acto o situación jurídico, para el efecto de poder ejecutar legalmente o de intervenir en ésta; es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien representando a éstas, constituye la idoneidad para actuar en el juicio, inferidas de la posición que guarda la persona frente al litigio. Debe distinguirse entre la

legitimación en la causa y la legitimación procesal, pues mientras la primera es una condición para obtener sentencia favorable, la segunda es un presupuesto procesal cuyo previo exámen se impone obligatoriamente al juzgador, en virtud de que se traduce prácticamente en la titularidad de la acción y en la facultad de hacerla valer en juicio.

Amparo directo 564/1964.- Rubén Sánchez Cisneros y Coagraviados. 25 de junio de 1964. Cuarta Sala. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz.

### **3.2. TRAMITE DE EMPLAZAMIENTO.**

La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más estricta responsabilidad hará llegar al patrón la copia del escrito, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

"Una vez emplazado el patrón da principio la fase de la prehuelga y le comienza a correr el término de cuarenta y ocho horas para la contestación del pliego de peticiones. Desde el punto de vista jurídico puede llegar a suponerse que la no contestación a dicho pliego produce los efectos de que se tenga al patrón por inconforme con el mismo, cuando no exista una sanción expresamente consignada en la Ley ante tal contestación".<sup>74</sup>

La falta de contestación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga produce los efectos de tener por no aceptadas las peticiones, sin que ésto implique sanción para la empresa o patrón.

74.- ROSS GANEZ, Francisco. op. cit. pág. 673.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

"El patrón al solicitar la inexistencia de la huelga, en su caso, aducirá sus propias argumentaciones y aportará las pruebas pertinentes, sin que resulten afectados sus derechos, por las circunstancias de no haber contestado el emplazamiento".<sup>75</sup>

La notificación de emplazamiento a huelga hecha al patrón produce los efectos de:

I).- Iniciar el período de prehuelga; comienza a correr el término de cuarenta y ocho horas que tiene el patrón para contestar el pliego de peticiones. (Art. 922).

II).- Constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. (Art. 921).

III).- Suspender toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, con las excepciones a que se refiere el artículo 924 de la Ley.

El aviso para la suspensión de labores debe hacerse al patrón por lo menos con seis días de anticipación a la fecha del estallamiento de la huelga; y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, la notificación surte efectos desde la hora y día en que se haga ésta, incluyendo sábados, domingos y días festivos.

Al recibir el pliego de peticiones, la Junta de Conciliación y Arbitraje, y al radicar el emplazamiento, señala día y hora para la audiencia de Conciliación en la que procura avenir a las partes de acuerdo a lo establecido en los artículos 926 y 927 de la Ley.

75.- CLIMENT BELTRAN, Juan. op. cit. pág. 288.

"Es importante señalar que en el procedimiento de huelga no se aplican las normas del procedimiento ordinario, sino que tiene señalado en la Ley un procedimiento propio acorde al interés del derecho colectivo y por disposición expresa".<sup>76</sup>

En efecto el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, señala las normas que se seguirán en el procedimiento.

I.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

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

La intervención personal del Presidente de la Junta será en las resoluciones de falta de personalidad, incompetencia, los casos de terminación de huelga. (Art. 469) resolución de no dar trámite de emplazamiento de huelga. (Art. 923) y fijación de personal de mantenimiento o emergencia en la empresa o establecimiento para el caso de que estalle la huelga. (Art. 935.)

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día en que queden hechas.

76.- CORDOVAROMERO, Francisco. op. cit. pág. 132.

La notificación se practicará con la persona que se encuentre en la casa o local señalado como domicilio del patrón a quien se va a emplazar, surtiendo todos sus efectos desde el momento de la notificación, sin que se requiera dejar citatorio para que lo esperen al día siguiente, en caso de no estar presente el interesado o su representante.

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

Para los efectos de esta fracción se computarán como hábiles, todos los días y horas del año, aún en los periodos de vacaciones, además la Junta ordenara medidas administrativas para la recepción de las promociones en cualquier tiempo.

Esta fracción opera como excepción a lo establecido en el artículo 734 de la Ley, que señala que en ningún término se contarán los días en que no pueden tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley.

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

No se admitirán más incidentes, que el de falta de personalidad el cual debe ser promovido por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento; y por los

trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que tenga conocimiento de la promoción del patrón al contestar el escrito de emplazamiento a huelga; dentro del término legal establecido, el patrón podrá promover el incidente de falta de personalidad; la omisión de la contestación produce el efecto de que precluya el término para plantear el incidente y de que se le tenga al patrón por no aceptadas las peticiones sin ningún otro efecto en su contra.

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de incompetencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia hará la declaratoria correspondiente.

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

Una vez hecho el emplazamiento al patrón, si la Junta advierte que el asunto no es de su competencia hará la declaratoria correspondiente; después de hecha la declaratoria, los trabajadores tendrán un término de veinticuatro horas para señalar la Junta que consideren competente, el término para la suspensión de labores se interrumpirá, para comenzar a contar de nuevo a partir del momento en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades que reciban el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

### **3.3. CONTESTACION AL PLEGO DE PETICIONES.**

Deberá presentar al patrón por escrito su contestación dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su notificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. (Art. 922).

El patrón podrá impugnar la personalidad del Sindicato o la coalición emplazante al dar contestación al pliego de peticiones y los trabajadores podrán impugnar la personalidad de quien comparezca por el patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en la que tengan conocimiento de su primer promoción.

El Dr. Mario de la Cueva ha señalado que la falta de contestación al escrito de emplazamiento no reporta sanción alguna a la empresa, pues su único efecto es el de tener tacitamente por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante, pero estima que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.<sup>77</sup> Nosotros consideramos que el emplazamiento puede contestarse dentro de la audiencia que señale la Junta, de acuerdo con lo establecido por el artículo 926 de la Ley Laboral.

77.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 644.

### 3.4. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION.

Una de las funciones esenciales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el periodo de pre huelga dentro de la audiencia de conciliación es buscar la conciliación de las partes sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta dictara una resolución previa; en caso de declarar infundada la excepción se continuará con la audiencia. (Art. 927 fracción I).

De no asistir los trabajadores a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores (Art. 927 fracc. II); en caso de no concurrir el patrón, el Presidente de la Junta podrá emplear medidas de apremio para obligarlo a asistir.

Al respecto los Tribunales Federales han sostenido la siguiente interpretación:

**"EJECUTORIA.- Procedimiento de huelga, comparecencia a la audiencia de conciliación del.** Si bien es cierto que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las partes comparecerán personalmente a la etapa conciliatoria de la audiencia inicial, sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo que determina que tratándose de personas morales deban hacerlo por conducto de sus representantes legales, también lo es que esta regla resulta aplicable como caso de excepción en los juicios laborales que se promueven en la vía ordinaria pero no en los procedimientos de huelga que se rigen por las normas específicas contenidas en el capítulo XX de la propia Ley".

Amparo en revisión 434/83. Sindicato de Estibadores de Querétaro. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa.- Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

Informe 1984. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 229.

Sólo podrá diferirse la audiencia de conciliación a petición de los trabajadores y por una sola vez; en la práctica las partes pueden convenir las prórrogas que consideren necesarias, con autorización de la Junta.

### **3.5. INCIDENTE DE INEXISTENCIA DE HUELGA.**

No obstante la intervención de la Junta en su labor conciliatoria que le señala el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, es posible que la huelga sea estallada por los trabajadores, en cuyo caso la empresa, los terceros afectados e incluso los propios trabajadores que pudieran ser afectados por una huelga no deseada, pueden solicitar la terminación de la misma, mediante el ejercicio de un incidente procesal que establece el artículo 929 de nuestra Ley laboral, y que se llama "de inexistencia de la huelga".

El artículo 929 de nuestra Ley establece "... Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley".

El artículo 459 de la Ley Laboral, establece que "... La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (Artículo 920 de la Reforma Procesal de 1980).

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

El artículo transcrito se refiere a lo que la doctrina establece como requisitos de la huelga que son:

**REQUISITOS DE FORMA**, que son "los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga", y que se contienen en el artículo 920 de nuestra Ley Laboral.<sup>76</sup>

**LOS REQUISITOS DE FONDO** que es el fin asignado por la Constitución Política Mexicana al movimiento de huelga, y que "consiste en la búsqueda del equilibrio

76.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 772.

entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".<sup>79</sup>

**EL REQUISITO DE MAYORIA OBRERA**, que debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa en donde se suspendan las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres; se entiende que esta mayoría de trabajadores huelguistas debe existir desde antes de llevarse a cabo la suspensión de labores, sin embargo, tomando en consideración que el artículo 451 fracción II de la Ley Laboral, establece que "... La determinación de la mayoría a que se refiere este artículo sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga", debe entenderse que esa mayoría debe existir en el momento que se realice la prueba de recuento en el incidente, pues en este artículo la Ley prohíbe la realización de recuentos previos.

Si desahogando el incidente de inexistencia de huelga, ésta es declarada por la autoridad legalmente existente, la huelga persistirá hasta en tanto la misma se termine por alguna de las causas que establece la Ley de la materia en su artículo 469.

Si por el contrario la Junta declara la inexistencia legal de la huelga, de acuerdo con lo establecido por el artículo 932 de la Ley aplicable:

"I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

79.- *Ibidem*, pág. 808.

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo; salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros.

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo".

### **3.6. TERMINACION DE LA HUELGA.**

Se establecen en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo las causas de terminación de la huelga.

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

"La fracción I concierne al acto de voluntad bilateral, ésto es el convenio entre los trabajadores huelguistas y el patrón o patrones que es la forma más usual y típica de la terminación de la huelga, porque representa la fórmula de equilibrio entre los factores de la producción mediante la autocomposición del conflicto".<sup>80</sup>

80.- CLIMENT BELTRAN, *Am. op. cit.* pág. 334.

La determinación de dar por concluido el conflicto se ha de llevar a cabo mediante convenio que realicen los trabajadores y el patrón, siendo una de las soluciones para terminar la huelga.

II.- Si el patrón se allana en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

Las causas de terminación depende de la voluntad del patrón de dar por terminado el conflicto en cualquier momento, atendiendo a las peticiones que se le demandan en el escrito de emplazamiento a huelga, debiendo cubrir los salarios que le corresponderían a los trabajadores desde la fecha de suspensión de labores hasta el momento de reanudación de las mismas.

Respecto a esta forma de terminación de la huelga, el Dr. Mario de la Cueva, señala que "se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono (primer aspecto) pero, para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado."<sup>81</sup>

El Dr. Mario de la Cueva, señala como aspectos que caracterizan al allanamiento, primeramente la voluntad del patrón de dar por terminado el conflicto y como segundo aspecto el pago de los salarios dejados de devengar durante la suspensión de labores que tenga la empresa.

81.- DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pág. 665.

El allanamiento no puede ser parcial, debe ser total, por que de otro modo no se daría solución cabal al conflicto; y además no puede limitarse a una simple manifestación de conformidad con lo reclamado, lo que sería un allanamiento teórico, sino que debe ser real, dándose un cumplimiento efectivo a las pretensiones".<sup>82</sup>

Al respecto los Tribunales Federales han resuelto:

**EJECUTORIA.- Huelga, allanamiento del patrón a las peticiones que se le formularon.** Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inicio 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 esas por alguna razón no fueron cuantificadas, pero 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 es precisamente lo opuesto al allanamiento.

R.T. 3/74. Sindicato Nacional de la Construcción y Similares del Distrito Federal, 25 de abril de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Informe 1975, tercera parte, Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

82 - CLIMENT BELTRAN, *Juris. op. cit.* pág. 335.

**"HUELGA, ALLANAMIENTO.-** Debe tenerse en cuenta que el allanamiento satisface los requisitos del artículo 469 fracción II, toda vez que, contiene una aceptación expresa del pliego de peticiones, sin controvertir en forma alguna el contenido de dicho pliego, y dando cumplimiento efectivo al escrito de allanamiento. Cabe invocar al respecto el autorizado criterio de Mario de la Cueva, al decir "se trata de un acto de voluntad unilateral del patrón pero, para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado ..." (El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. pág. 666).

Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas. Coalición de Trabajadores de la empresa Internacional de Aceros, S.A., VS Internacional de Aceros, S.A., Junta Especial Número Trece, Expediente Número III-2955/81.

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

"En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad que legitima la función de los arbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal caso ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga, sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del empresario".<sup>83</sup>

El arbitro como forma de terminación del conflicto va a ser elegido entre el patrón y el trabajador, y la resolución que emita el arbitro tiene que ser respetada y

83.- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 666.

cumplida por las partes; además la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá cuidar que no se violen los derechos de los trabajadores.

**IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores someten el conflicto a su decisión.**

La determinación de someter el conflicto al arbitraje ante la Junta de Conciliación y Arbitraje va a ser facultad única y exclusivamente de los trabajadores, sin requerir la voluntad del patrón al sometimiento del arbitraje ante la autoridad.

"Entre las causas que normalmente le ponen término a un conflicto colectivo se encuentran:

- a).- El acuerdo de las partes;
- b).- La celebración de un convenio colectivo;
- c).- La decisión unilateral de la coalición o sindicato que promovió el conflicto colectivo,
- d).- El arbitraje;
- e).- Un acto de la autoridad pública;
- f).- Una decisión judicial que pronuncia su ilicitud, ilegalidad o inexistencia".<sup>84</sup>

<sup>84</sup>- DE FERRARI, Francisco. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tomo VI, Cobanillas, Uruguay, 1964, pág. 350.

Si el conflicto es de naturaleza económica (revisión de salarios y prestaciones), se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica establecido en los artículos del 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, si se trata de cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, el procedimiento que se seguirá ante la Junta de Conciliación y Arbitraje será a través de la vía ordinaria que señala la Ley en los artículos del 870 al 891.

Por ninguna causa se condenará al patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Laboral.

La terminación de la huelga tiene como consecuencia "el levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: si la huelga en los términos del artículo 447", es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono".<sup>85</sup>

En efecto, la terminación de la huelga presupone la reanudación de las actividades en la empresa, tanto de los trabajadores como del patrón para poner en

85.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, op. cit. pág. 677.

marcha nuevamente las labores que se vieron suspendidas durante el transcurso del conflicto

### **3.7. PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA.**

La imputabilidad de la huelga tiene como finalidad que se cumplan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada, y que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, con excepción de que se trate de una huelga por solidaridad, en el que no se cubrirán los salarios de los días en que no se hubiese laborado.

El sometimiento de los trabajadores huelguistas a la decisión de la Junta plantea la imputabilidad de la huelga, "en tal virtud, la declaración de existencia legal de la huelga otorga protección jurídica a la suspensión de las labores, por que atañe al cumplimiento de los requisitos formales, pero no se resuelve el fondo del conflicto que concierne al laudo de imputabilidad".<sup>86</sup>

De esta manera la huelga declarada existente da como resultado la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo que dure el conflicto, sin embargo el estado de huelga no determina la responsabilidad del conflicto y por lo mismo no obliga al patrón al pago de los salarios durante la suspensión que dure el conflicto, pero si la huelga es declarada justificada en el laudo de imputabilidad, el patrón estará obligado a pagar los salarios dejados de devengar así como a cumplir lo reclamado en el pliego de peticiones, según lo establecido en el propio laudo.

86.- CLIMENT BELTRAN. *Ius. op. cit.* pág. 237.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo se refiere al procedimiento de imputabilidad de la huelga y señala que:

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

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

### **3.7.1. REQUISITOS DE LA DEMANDA DE IMPUTABILIDAD.**

Dentro de los requisitos que debe contener la demanda de Imputabilidad, deben relacionarse los trabajadores huelguistas, especificando su antigüedad, puesto y salario, no deben incluirse los trabajadores de confianza; en el escrito de demanda deberán reproducirse las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones sin que sean alteradas o modificadas; y aún cuando el procedimiento de imputabilidad es indispensable en relación con el del Incidente de Calificación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto debe referirse al planteamiento del propio conflicto.

### **3.7.2. PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.**

"Las pruebas en el procedimiento de imputabilidad presuponen que la huelga es legalmente existente por lo que la finalidad de la misma estará dirigida a la solución del fondo del conflicto, para acreditar si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, acreditar si el patrón estaba en posibilidad de cumplir total o parcialmente las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones que se acompañaron al escrito de emplazamiento, las que se reproducirán en la demanda de imputabilidad sin que puedan ser modificadas".<sup>87</sup>

Por lo tanto se admitirán todos los medios de prueba debiendo referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por la parte; desechandose aquellos que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes según lo establecido en los artículos 776, 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto cabe señalar la siguiente resolución dictada por nuestros Tribunales de Amparo:

**"HUELGA. Un nuevo concepto de imputabilidad.** Se plantea un nuevo concepto de imputabilidad en materia de huelga donde entre el dictamen del perito de la empresa relativo a los estados financieros de la misma, que muestren que no está en posibilidad de satisfacer las peticiones de incremento salarial en la revisión del contrato colectivo y el dictamen del perito del sindicato y del perito del tercero, los cuales indican

<sup>87.</sup> *Ibidem*, pág. 334.

que la rentabilidad de la empresa y demanda de sus productos en el mercado, son suficientes para permitir el aumento salarial solicitado, la Junta estima que en el aspecto laboral al que es inherente la calidad y el rendimiento de los propios trabajadores se demuestra que está justificada la solicitud del aumento de los mismos, ya que de otro modo éstos podrían permanecer indefinidamente con los salarios congelados por causas ajenas al resultado de la prestación de sus servicios".

Secretaria Auxiliar de Huelgas, Sindicato de la Industria Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de las Bebidas Envasadas en General, Similar y Conexos de la República Mexicana VS Refrescos Pascual, S.A., Expediente Número III-14 699/82. Resolución de 14 de diciembre de 1983. Gaceta Laboral N° 31, enero-marzo de 1984.

Los medios probatorios para fundar el laudo de imputabilidad no recaen exclusivamente en las pruebas ofrecidas por las partes sino también y fundamentalmente en los dictámenes de los peritos designados por la Junta en los términos de la fracción VII del artículo 906, así como los informes que recabe la propia Junta, conforme a las amplias facultades que le confiere el artículo 913".<sup>88</sup>

En efecto, la Ley Laboral señala que la Junta dentro de la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, designará tres peritos por lo menos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días para que emitan su dictamen respecto de la forma

88. - Ibidem, pág. 343.

en que según su parecer puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado.

Asimismo, la Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que se practiquen o realicen las investigaciones o estudios especiales.

### **3.7.3. LAUDO DE IMPUTABILIDAD.**

"Otra cuestión controvertida consiste en que ha puesto en duda si la demanda de imputabilidad debe resolverse aceptando o rechazando totalmente las reclamaciones planteadas por los trabajadores huelguistas en el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, o si se puede dictar una resolución concediendo parcialmente lo que se pide y absolviendo al patrón en parte"<sup>89</sup>

Mario de la Cueva cita un precedente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de que el laudo de imputabilidad determinó que si bien la empresa estaba en aptitud de mejorar en beneficio de sus trabajadores las condiciones del contrato colectivo, también era cierto que las demandas de los trabajadores fueron

<sup>89</sup> - Idem.

exageradas por lo que "el movimiento de huelga debe imputarse a las dos partes, a los trabajadores por pedir en demasia y a la empresa por no hacer un ofrecimiento razonable". (Expediente 532/47. Sección de Huelgas. 11 de octubre de 1947).<sup>90</sup>

Esa misma tesis la sostuvo el Maestro de la Cueva en el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, refiriéndose a la Ley de 1970, al hacer una distinción "si los trabajadores obtienen una victoria total porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas; pero es posible que obtengan un triunfo parcial porque sus demandas se encontraron exageradas"; creemos que nos hallamos en un caso de arbitrio judicial que tendrá aplicación la idea de equidad mencionada en el artículo 17".<sup>91</sup>

"Esa razonable tesis se plasmó en el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo en 1970, de lo que este insigne jurista fué el principal inspirador, y se ha reproducido en el artículo 937 de la Ley reformada en 1980, al disponer que si en el laudo se declara que la huelga es imputable al patrón, "condenara a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes ..."<sup>92</sup>

### **3.7.4. EJECUCION DEL LAUDO DE IMPUTABILIDAD.**

Si la empresa dispone de recursos económicos suficientes para cubrir el monto de la condena que se establece en el laudo y espontáneamente da cumplimiento al

90.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. cit. pág. 622.

91.- *Ibidem*, pág. 678.

92.- CLIMENT BELTRAN, Juan. op. cit. pág. 144.

mismo no se suscitará cuestión alguna; pero si la empresa no da cumplimiento a lo ordenado, tendrá que promoverse la ejecución del laudo, en el que se seguirán las mismas normas a la ejecución de los laudos, señalados en los artículos 939 y siguientes de la Ley Laboral.

Las prestaciones derivadas del laudo corresponderán solamente a los trabajadores que se incluyeron en la relación de demanda de imputabilidad que a su vez, reproducirá la relación de los trabajadores incluidos en el pliego de peticiones que se acompañó al escrito de emplazamiento de huelga.

No pueden incluirse en el pago de las prestaciones a que se condenan en el laudo, los trabajadores de confianza ya que éstos fueron ajenos al movimiento huelguístico; y por ello sólo podrán hacer valer sus créditos en contra del patrón con el remanente que exista una vez que hayan sido pagados los trabajadores huelguistas.

"Debe seguirse el procedimiento de ejecución que implica las diligencias de embargo y remate, con la notificación personal a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravaciones, recabar el avalúo de los bienes embargados el remate y adjudicación en los términos legales".<sup>93</sup>

La Junta Especial de Conciliación y Arbitraje ha resuelto al respecto lo siguiente:

93.- Idem.

**HUELGA, LAUDO DE IMPUTABILIDAD, EJECUCION DEL.** Es improcedente la solicitud de que el Presidente de la Junta firme el contrato colectivo en rebeldía de la empresa. El artículo que se invoca, o sea el 975 fracción II inciso c), de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicable al presente caso por analogía, ya que dicha disposición se refiere a cumplimentar la adjudicación de un bien que ha salido del patrimonio de la empresa como consecuencia de un remate; en el caso que nos ocupa, se trata de la firma de un contrato colectivo en cumplimiento de un laudo dictado en el juicio de imputabilidad dentro de un procedimiento de huelga, y por tanto, el propio laudo tiene los efectos de sancionar el contrato colectivo, sin que pueda firmarlo el Presidente de la Junta en sustitución del patrón por carecer de fundamento legal para ello y porque la empresa subsiste y lo anterior implicaría firmar en su representación.

Junta Especial N° 3 de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Expediente N° III-176/73. Resolución de 10 de junio de 1981.

**HUELGA. IMPUTABILIDAD.-** Trabajadores de confianza, promoción solicitando que se les satisfaga sus derechos que hacen consistir en indemnización constitucional, prima de antigüedad, etc.. Es improcedente, en virtud de que el procedimiento de imputabilidad a que se refiere el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo como consecuencia de haberse sometido por el sindicato huelguista el conflicto a la decisión de la Junta se deriva del emplazamiento y del pliego de peticiones que lo originó, planteado después de haber estallado la huelga y de considerarse existente, y por tanto se contrae a los términos de la demanda de imputabilidad y al ámbito del

propio procedimiento de huelga, por lo que, la resolución debe referirse a los trabajadores relacionados en la mencionada demanda de imputabilidad, y en consecuencia no puede abarcar a trabajadores no incluidos en la misma.

**Sra. Aux. de Huelgas Estalladas. Junta Especial Número Ocho. Expediente Número 30717/81. Sind. Nal. de Trab. del Ramo de Lana y Conexos VS Londy, S.A., Resolución de 8 de enero de 1982.**

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL MARCO LEGAL DE LAS HUELGAS SIN EMPLAZAMIENTO**

4.1. Los efectos de las huelgas sin emplazamiento. 4.2. Huelgas realizadas sin emplazamiento por trabajadores de la empresa. 4.3. Huelgas realizadas sin emplazamiento por grupos extraños a la empresa. 4.4. Certificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 4.5. Empresas afectadas por la huelga sin emplazamiento. 4.6. Incidente de calificación de inexistencia de la huelga. 4.7. Certificación de la Junta de la suspensión ilegal de trabajo. 4.8. La suspensión ilegal de labores como delito de despojo de inmueble.

No obstante la existencia de un marco jurídico establecido por nuestra Constitución Política y la Ley reglamentaria que como consecuencia fué celebrada y que brevemente he comentado, desde los inicios de nuestra reglamentación laboral, fué común el fenómeno social de las suspensiones de labores, llevada a cabo en empresas sin emplazamiento y al margen de la institución del derecho de huelga establecido por el orden jurídico vigente, todo ello con las consecuentes repercusiones económicas, sociales y políticas inherentes a estos movimientos.

Con el tiempo ese fenómeno fué superado, sin embargo en la actualidad existen empresas que sufren de éstos movimientos sin que las autoridades establezcan una base para evitarlos.

#### **4.1. LOS EFECTOS DE LAS HUELGAS SIN EMPLAZAMIENTO.**

Como señalaba anteriormente, han existido grupos anárquicos o desorientados que usan la huelga sin emplazamiento como instrumento de lucha para el logro de sus metas, cualquiera que ésta sean y las han dado en llamar "huelgas constitucionales".

Para ello aluden a un razonamiento obvio pero del todo falso, pues pretenden que la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, va más allá del texto que reglamenta y con ello limita el derecho de huelga que la norma fundamental establece.

El razonamiento es falso, porque la Ley Federal del Trabajo no limita el derecho de huelga, sino que lo encauza y reglamenta con profundo respeto del texto constitucional.

Si analizamos nuestro artículo 123 Constitucional dispone que "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo; las cuales regirán: "...La fracción XVII del apartado "A", establece que: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". Asimismo, la fracción XVIII señala "... Las huelgas serán lícitas cuando tengan por

objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

El legislador ordinario estableció tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 260) como en la de 1970 (artículo 450) actualmente vigente, que la huelga deberá tener por objeto:

"I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; lo que fué criticado como falta de técnica jurídica por incluir el precepto reglamentado en el reglamentario, pero ello, como ya ha sido profundamente analizado por la doctrina, de ninguna manera fué por deficiencia técnica, sino precisamente con la finalidad de que jamás se intentará limitar el ejercicio del derecho de huelga.

#### **4.2. HUELGAS REALIZADAS SIN EMPLAZAMIENTO POR TRABAJADORES DE LA EMPRESA.**

Según antecedentes analizados, durante la Legislación Laboral de 1931, era común que las Juntas de Conciliación y Arbitraje le dieran trámite a movimientos de huelga planteados por una simple coalición temporal de trabajadores, cuestión que hasta la fecha se observa en ocasiones en algunos Tribunales Laborales de algunos Estados de la República, en éstos casos el Tribunal iniciaba o inicia el procedimiento

correspondiente y emite una resolución; lo anterior es y era distinto al caso en que se suspenden las labores sin el cumplimiento del requisito formal y previo de la presentación de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga a través de la autoridad laboral o política competente.

Cuando una coalición temporal de trabajadores plantea su pliego de peticiones ante la autoridad y aparentemente cumple todos los requisitos que para ejercitar este derecho establece la Ley, no debemos olvidar que al no acreditar esa coalición la categoría de sindicato o coalición permanente, su acción no prosperará, pues no existe una persona jurídica que pueda obligarse frente al patrón por representar el interés profesional de los trabajadores.

Que pasa cuando la suspensión de labores es llevada a cabo por un grupo de trabajadores de la empresa, pero sin cumplir con los requisitos que la Ley establece para que este movimiento sea protegido por la propia Ley?

No debemos olvidar que el derecho de huelga corresponde exclusivamente a una coalición de trabajadores de la empresa, lo que excluye a toda persona ajena a la misma, con excepción de los dirigentes sindicales de la asociación profesional que representa el interés de los trabajadores.

Una empresa puede ser afectada por una suspensión ilegal de labores llevada a cabo por sus propios derechos sin emplazamiento previo, en cuyo caso independientemente de cualquier sanción que la empresa pudiere solicitar para dichas personas, lo que más le interesará es obtener una declaración formal de inexistencia y

con ello dar la base para poder sancionar a los trabajadores de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y quizá de acuerdo con otra Ley, pero esa declaración de inexistencia difícilmente lo logrará, por el criterio que al respecto aplican las autoridades.

#### **4.3. HUELGAS REALIZADAS SIN EMPLAZAMIENTO POR GRUPOS AJENOS A LA EMPRESA.**

También es posible que la empresa sea afectada por una suspensión ilegal de labores llevada a cabo por un sindicato o un grupo ajeno a la relación laboral, pero que involucra a una minoría de sus trabajadores. Se considera que en este caso quizá el interés de la empresa así como de la sociedad, radica no solamente en una declaración formal de inexistencia de dicho movimiento, sino quizá en la aplicación de sanciones penales a los responsables.

Si la suspensión de labores se lleva a cabo cumpliendo con los requisitos señalados en el artículo 920, con la promoción del incidente de inexistencia por no haberse cumplido con el requisito de mayoría, y acreditándolo con el recuento, se resuelve el problema; pero éste se presenta precisamente cuando la suspensión ilegal de labores se llevó a cabo sin cumplir con los requisitos de Ley.

#### **4.4. CERTIFICACION DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Ni en la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 18 de agosto de 1931, ni en la vigente a partir del 1º de mayo de 1970, se da solución al caso que se comenta.

Cuando una empresa es afectada por este tipo de suspensiones, lo normal es que tratándose de un movimiento llevado a cabo por trabajadores o presuntos trabajadores, ocurra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, promoviendo un incidente de calificación de inexistencia, peticiones que siempre se han negado las autoridades de darle trámite, aduciendo para ello que no existen antecedentes de emplazamiento de huelga que hubiere dado origen a la suspensión de trabajo y normalmente concluye que se está frente a un problema de carácter penal.

Cabe hacer notar que lo lógico es que no pueda afirmarse si se trata o no de trabajadores de la empresa sin un recuento previo, además de que normalmente en este tipo de movimientos siempre o casi siempre se involucra un trabajador o una minoría de trabajadores de la propia empresa afectada.

Esta cuestión plantea múltiples problemas:

¿Puede acaso afirmarse a priori que un movimiento de este género cae del todo fuera de la jurisdicción de la Junta de Conciliación y Arbitraje? o bien, que se trate de

hechos ilegales de los que deben conocer las autoridades del ramo penal sin previa intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente?

¿Qué normas amparan a la empresa y a todos los terceros que puedan resultar afectados con un hecho de esta naturaleza? Ante que autoridad pueden acudir los afectados para exigir el respeto de sus derechos? ¿O acaso no hay dentro de nuestro orden jurídico, normas que prohíban expresamente tales hechos que se producen obviamente al margen de las leyes que norman el derecho de huelga?

No puede concebirse un Estado bien organizado o un orden jurídico que no sancione los atentados al margen de las instituciones jurídicas en contra de los derechos de otros.

Señalaba anteriormente que en los casos analizados la Junta de Conciliación y Arbitraje se niega a dar entrada a un incidente de calificación de huelga aduciendo para ello que no existen antecedentes de emplazamiento de huelga que hubiere dado origen a la suspensión de labores, pero además también se niega a dar una certificación de que no existan antecedentes de emplazamiento con el que el patrón pudiere ocurrir a la autoridad penal.

Si la empresa afectada por la suspensión ilegal de labores, solicita la intervención de las autoridades del ramo penal, normalmente éstas van a aducir que se encuentran impedidas para intervenir ante cualquier problema de esta naturaleza mientras no se les acredite por la autoridad competente que no se trata de un problema laboral; como ya se

mencionó la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre se ha negado a expedir constancias al respecto.

Este tipo de suspensiones ilegales de labores, entrañan un ilícito de los sancionados por nuestras leyes penales. Sin embargo en virtud de que por sus características el fenómeno se presenta con todos los signos exteriores de la huelga y el conocimiento de las huelgas es en nuestro sistema jurídico atribución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en estricto derecho no se puede pretender que las autoridades del ramo penal se avoquen al conocimiento de los hechos, mientras no se demuestre mediante certificación o resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, que se trata de una suspensión ilegal de trabajo en una empresa y no de una huelga protegida por el derecho laboral.

La huelga dejó desde el siglo pasado de ser un delito y de ser un problema económico y se convirtió en un recurso político. En nuestro derecho a partir del Constituyente de 1917 pasó a constituir un derecho positivo de los trabajadores para suspender los trabajos en una empresa, previo el cumplimiento de ciertos requisitos.

El artículo 449 de la Ley del Trabajo vigente dispone que tanto las Juntas como las autoridades civiles deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo. Es por esta razón, es decir, por respeto a la institución del derecho de huelga, que las autoridades penales no pueden avocarse al conocimiento de los hechos, mientras la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente no expida una certificación de la que resulte con claridad que para el derecho laboral, no existe un

estado de huelga en la empresa y que por ende, se trata de una suspensión de los trabajos impuesta a la empresa en forma ilegal.

Tratándose de huelgas estalladas con las formalidades legales y que hayan sido declaradas inexistentes previo el trámite del incidente correspondiente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje expiden sin titubear copias certificadas de sus resoluciones e incluso, si los trabajadores se niegan a levantar la suspensión del trabajo en la empresa, están facultadas las autoridades laborales para imponer el cumplimiento de sus resoluciones mediante la aplicación de medios de apremio previstos en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, que incluyen el auxilio de la fuerza pública, la aplicación de multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción y la imposición de arrestos hasta por 36 horas, todo lo anterior independientemente de la sanción que se establece en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, pues de acuerdo con la fracción I de dicha disposición, la Junta "... fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo; II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y IV.- Dictar las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo".

El motivo de este trabajo es establecer que sucede si a una empresa o establecimiento, se le lleve a cabo una suspensión de sus trabajos, por una coalición de

sus trabajadores o por un grupo extraño sin cumplimiento previo de las facultades establecidas por la Ley, incluyendo entre estas no solamente la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a través de la Junta competente, sino el que dicha autoridad le haya dado entrada y ordenando su notificación a la emplazada.

Considero que la Junta de Conciliación y Arbitraje, previa promoción de parte interesada debe avocarse al conocimiento de los hechos, por lo menos hasta el momento en que puedan certificar que no existe en derecho un estado de huelga en la empresa y que por tanto, si en la empresa existe una suspensión de los trabajos, esta cae fuera de su jurisdicción.

Siendo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales que actúan únicamente a petición de parte, serán las partes interesadas las que con conocimiento de causa puedan precisar el tipo de procedimiento que requiera el caso.

#### **4.5. EMPRESAS AFECTADAS POR LA HUELGA SIN EMPLAZAMIENTO.**

Una empresa se puede ver afectada por la suspensión ilegal de sus trabajos sin emplazamiento previo llevada a cabo, bien por una coalición de sus propios trabajadores o del sindicato titular de su Contrato Colectivo, o bien, por un sindicato o un grupo ajeno a la relación laboral, pero que involucre a una minoría de sus trabajadores.

En el primero de los casos, independientemente de cualquier procedimiento penal que la empresa afectada pretendiera iniciar, quizá su interés este mayormente en obtener una declaración formal de inexistencia, con el fin de obtener la aplicación de las sanciones previstas en la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores responsables. Si por el contrario la suspensión ilegal de sus trabajos se la impone un grupo extraño, el interés de la empresa y quizá la de la mayoría de sus trabajadores así como el del orden económico y jurídico del país, radica en la aplicación de sanciones penales a las responsables.

#### **4.6. INCIDENTE DE CALIFICACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.**

Es común que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se nieguen a dar entrada a un incidente de calificación de inexistencia, respecto de una supuesta huelga, si no existen en dicha autoridad antecedentes del emplazamiento que haya dado origen a la suspensión de trabajo. Sin embargo, si una empresa manifiesta al promover la declaración de inexistencia, que la suspensión de trabajo sin previo emplazamiento ha sido llevada a cabo por una coalición de sus trabajadores y solicita que se les emplace para que comparezcan al procedimiento tanto el sindicato titular de su contrato colectivo de trabajo, si éste existe, como a las guardias de huelga constituidas en las puertas de la empresa, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe, siguiendo este criterio, dar entrada al incidente con apoyo en lo dispuesto por el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, que dá la facultad a los trabajadores, a los patrones de la empresa, o a

terceros interesados, para solicitar, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Laboral.

El artículo 929 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, reglamenta el incidente de calificación de inexistencia de una huelga, como un procedimiento contencioso, por lo que procede se notifique su iniciación al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo en la empresa, si éste existe, así como en todo caso a los guardias de huelga constituidos en la empresa para que comparezcan a la Junta a manifestar lo que a sus intereses convenga. El respeto a la garantía de audiencia establecida por el artículo 14 de nuestra Constitución Política Mexicana<sup>94</sup> exige que se notifique a las partes interesadas, aún cuando no exista un emplazamiento de huelga, lo que permitirá que en el procedimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del caso, pueda decretar formalmente la inexistencia y apercibir a los trabajadores de que se darán por terminados sus contratos de trabajo, sin responsabilidad para la empresa si no reanudan labores en 24 horas.

Considero que este procedimiento se justifica en el caso de suspensiones ilegales del trabajo llevadas a cabo en una empresa por una coalición de sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido por el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, pues haciendo una aplicación estricta de esa norma, si no se solicitó la declaración de inexistencia la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

94. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, U.N.A.M. México, 1983; págs. 36, 37.

#### **4.7. CERTIFICACION DE LA JUNTA DE LA SUSPENSION ILEGAL DE TRABAJO.**

Si por el contrario, una empresa o establecimiento se vé afectada por una suspensión ilegal de sus trabajos, llevada a cabo por un sindicato o por un grupo en su mayoría extraño a la empresa, es lógico que la empresa afectada, para estar en posibilidad de requerir la intervención de las autoridades del ramo penal solicite de la Junta de Conciliación y Arbitraje de su jurisdicción y éste no debe negarse a ello, la expedición de una certificación por la Secretaría General de la propia Junta haciendo constar que a partir de la última revisión de su contrato colectivo de trabajo, si éste existe, o bien, a partir de un año anterior a la fecha como máximo, en atención que éste es el plazo de vigencia para la revisión salarial de los contratos colectivos de trabajo no se ha presentado emplazamiento alguno de huelga en contra de la empresa, o bien, si éste se presentó, la Junta no le dió curso por considerar que no cumplieran con los requisitos de Ley, certificando además en su caso, si es que existe contrato colectivo de trabajo registrado y cual es el sindicato titular. En este último caso, a mi juicio, será conveniente que, previa la expedición de la certificación requerida, se cite al sindicato titular para que comparezca a exponer lo que a sus intereses convenga. De cualquier manera, no existiendo el previo emplazamiento a huelga, una certificación de esta naturaleza, no tiene porque demorarse, supuesto que la falta de emplazamiento, resulta de que no hay en la Junta constancia alguna de previo emplazamiento, por lo que la citación al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo para que con el

apercibimiento usual, comparezca en el término ordinario de tres días a manifestar lo que a su derecho corresponda, sólo puede contribuir a esclarecer los hechos con las manifestaciones que el sindicato titular vierta, y a abrir el camino para que las autoridades penales se avoquen al conocimiento de los hechos.

Las anteriores hipótesis no agotan, a mi juicio, las posibilidades de intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en relación con los variados aspectos que puedan asumir las suspensiones ilegales de los trabajos en una empresa o institución, que se presenten con la apariencia de una huelga, pues creemos que la atribución de las Juntas a este respecto, considerada a la vez como obligación y facultad que le otorgan las leyes, es actuar a petición de la parte interesada en la medida en que se requiera para deslindar o delimitar mediante las certificaciones que sean necesarias, los casos de suspensiones ilegales del trabajo en las empresas o establecimientos, de las huelgas protegidas por el derecho laboral, a fin de abrir el camino al conocimiento de los hechos por las autoridades penales, para que el orden jurídico proteja a los intereses privados, e inclusive a la economía nacional, que se ven afectados por actos ilícitos.

#### **4.9. LA SUSPENSION ILEGAL DE LABORES COMO DELITO DE DESPOJO DE INMUEBLE.**

Considero que son varias las normas penales que sancionan este tipo de atentados.

Buscando en nuestra legislación penal, encontramos que la suspensión ilegal de los trabajos en una empresa, encuadra plenamente en la fracción II del artículo 364 de la **Código Penal del Distrito Federal**, correspondiente al capítulo de "Privación ilegal de la Libertad y de otras garantías".

Dicha disposición establece: "... Se aplicará la pena de un mes a tres años de prisión y multa hasta de mil pesos: Fracción II.- Al que de alguna manera viole, con perjuicio de otro, los derechos y garantías establecidas por la Constitución General de la República en favor de las personas".

Respecto del delito tipificado en esta norma, cabe precisar que él o los sujetos activos pueden ser los particulares, ya que el abuso de autoridad está previsto en el capítulo correspondiente del Código Penal.

Las garantías constitucionales cuya violación se produce en perjuicio de la empresa afectada por una huelga sin emplazamiento, se encuentran consagradas en los artículos 5º, 16 y 17 de la Constitución General de la República, en la parte de ellas que enseguida se transcribe.

**ARTICULO 5º.-** "A ninguna persona podrá impedirsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito". Puede pensarse que al cerrar las puertas de la empresa, los huelguistas le impiden dedicarse a sus

actividades productivas dentro de su establecimiento, sin embargo, resultan más claramente violadas las siguientes garantías:

**ARTICULO 16.- "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento ...".**

Es indudable que la suspensión ilegal, molesta a la empresa afectada en sus posesiones, y, resulta también claro que el grupo huelguista que suspende en forma ilegal los trabajos en una empresa, está ejerciendo violaciones sobre la empresa, para reclamar supuestos derechos, violación tanto de carácter moral consistente en la intimidación como material por el cierre de las puertas de la negociación y, por ello, al violar dichas garantías constitucionales, los responsables incurrir en el delito que se comenta.

Normalmente los tratadistas de derecho penal, han considerado que el ataque a las garantías individuales sólo pueden provenir de un abuso del poder oficial, pues estiman que las garantías individuales son únicamente derechos subjetivos limitadores de la actividad del poder público. Sin embargo a mi juicio olvidan que el orden jurídico es también una coordinación de las libertades individuales y sociales y de su respeto mutuo para que se sustente la convivencia en armonía y no solamente frente al poder público. Al parecer dichos tratadistas no pudieron prever hechos como el que nos ocupa, consistentes en las suspensiones ilegales de los trabajos en una empresa sin el previo emplazamiento a huelga, que la visión del legislador previó y sancionó sabiamente,

hechos que constituyen actos punibles por implicar una lesión continua a las garantías individuales de la empresa o institución que se vea afectada por la suspensión ilegal de sus actividades productivas.

Aún cuando la penalidad prevista por este delito es baja; es de observarse que de cualquier manera no se impone a los responsables una pena alternativa, sino conjuntamente las penas de prisión y multa.

Se ha sugerido que la suspensión ilegal de los trabajos en una empresa o establecimiento tipifica el delito de despojo de un inmueble, que el Código Penal para el Distrito Federal define en su artículo 395, estableciendo: "Se aplicará la pena de tres meses a cinco años de prisión y multa de 50 a 500 pesos. Fracción I.- Al que dé propia autoridad y haciendo violencia o furtivamente o empleando amenaza o engaño, ocupe un inmueble ajeno y haga caso de él o de un derecho real que no le pertenezca". Asimismo en su párrafo final dispone que: "Cuando el despojo se realice por grupo o grupos que en conjunto sean mayores de cinco personas, además de la pena señalada en este artículo, se aplicará a los autores intelectuales, y a quienes dirijan la invasión, de uno a seis años de prisión".

A primera lectura, parece que la conducta de los huelguistas ilegales no encuadra en el tipo con precisión, porque éstos ni ocupan ni invaden, ni hacen uso del inmueble o local en que se encuentra la empresa, sino que se concretan a impedir a los representantes de la empresa y al público que ocupe o haga uso del local en que se encuentra la empresa.

Sin embargo el penalista Groizard y Gomez de la Sierra sostiene en comentario al Código Penal de 1870, que el "derecho turbado" es el de posesión;<sup>95</sup> de aquí que todo acto que implique la pérdida para alguno de la posesión material de un inmueble, debe tenerse para los efectos de la Ley por ocupación.

Precisando, el derecho tutelado por la norma penal es la posesión pacífica y continúa de un inmueble. Ahora bien, el artículo 790 del Código Civil para el Distrito Federal establece que: "Es poseedor de una casa el que ejerce sobre ella un poder de hecho ..." En otras palabras, técnicamente la definición de posesión como hecho protegido por el derecho o como acto del usurpador, no requiere de la ocupación total o del uso literal de un inmueble, pues para que exista basta que se ejerza un poder de hecho sobre el inmueble.

En este orden de ideas puede sostenerse válidamente que los huelguistas que sin emplazamiento legal, impidan por la fuerza e intimidación el acceso al inmueble e instalaciones de una empresa, están ejercitando un poder de hecho sobre el inmueble y por ello se han constituido en poseedores del inmueble sin derecho y de propia autoridad, turbando e impidiendo la posesión jurídica que la empresa tenía de su establecimiento, incurriendo con ello en el delito de despojo.

En cuanto a la competencia de las autoridades penales, ya sea del fuero común o del fuero federal, para conocer de los ilícitos penales que cometen los grupos que suspenden ilegalmente las labores en una empresa, el artículo 41 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, define como delitos federales, únicamente aquellos en

95.- Cf. GONZALEZ DE LA VEOA, Francisco. *Derecho Penal Mexicano*. Quinta edición, Porrúa, México, 1958, pág. 284.

que el sujeto pasivo sea la Federación, o bien se ataquen servicios públicos federales o las atribuciones de órganos de la federación. Por tanto, las huelgas sin emplazamiento deben considerarse en su aspecto penal como actos que caén bajo la jurisdicción de las autoridades del fuero común y de los Códigos Penales Locales, a menos que por medio de dichos actos se ataque a la Federación o a sus atribuciones o bien, a servicios públicos federales.

De cualquier manera, cabe advertir que en todos los Códigos Penales de las diversas entidades federativas están tipificados los delitos de ataques a las garantías individuales y despojo, en forma similar a la prevista en el Código Penal para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia federal, que comente anteriormente.

Ahora bien, una denuncia de hechos ante las autoridades del ramo penal, acompañada de un certificado o constancia de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, en el sentido de que no existen antecedentes de que la empresa afectada haya sido emplazada a huelga y que por ende se trata de una suspensión ilegal del trabajo y no de una huelga, constituyen base suficiente para que las autoridades competentes abran la investigación correspondiente y entren al conocimiento de los hechos. Incluso por tratarse de un delito flagrante y continuo, para que la Procuraduría de Justicia ordene la aprehensión de los responsables en forma inmediata, para consignarlos a un Juez de lo Penal por los delitos que procedan, supuesto que en los términos del artículo 16 Constitucional, en los casos de flagrante delito, cualquiera

persona puede aprehender al delincuente y a sus cómplices, poniéndolos sin demora a disposición de la autoridad inmediata.

Desde luego, quiero también mencionar que no soy partidario del ejercicio de una autoridad represiva indiscriminada. Es indudable que la autoridad política es la que está en aptitud de determinar si es o no prudente y cuando y como deba hacerlo, aplicar las leyes penales a los grupos anárquicos que se encuentren cometiendo los ilícitos penales que se comentan.

Es obvio también que el levantamiento de una aparente huelga por las fuerzas policíacas, puede ocasionar actos de violencia de consecuencias imprevisibles, pero también es claro que cuando se trata de grupos extraños a una empresa o institución que le imponen una suspensión ilegal de sus trabajos, ya sea activistas de cualquiera de los "ismos" en boga que intenten romper el orden jurídico vigente, se están perjudicando gravemente no sólo los intereses privados de la empresa, sino también el orden público y la economía nacional.

No puede esperarse de la empresa o institución afectadas que se hagan justicia por propia mano o se conformen con verse extorsionadas y obligadas por medios ilícitos o transigir con grupos ajenos a la empresa y a la relación de trabajo.

Al institucionalizar el Constituyente de 1917 el derecho de huelga y al reglamentarlo los regímenes revolucionarios con profundo respeto de la huelga como arma de lucha de la clase trabajadora, se integró a nuestro orden jurídico un mecanismo

institucional de renovación que constituye un fomento de la justicia social en nuestro país, sin embargo considero indispensable que se analice lo señalado por este trabajo respecto a las suspensiones ilegales de labores, a fin de que se garantice el proceso de desarrollo y mejoramiento de la sociedad dentro del marco de las instituciones jurídicas.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** El derecho de huelga constituye junto con la asociación profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo el derecho de clase por excelencia y su reglamentación dentro de la legislación laboral actual, garantiza principios esenciales del derecho social.

**SEGUNDA:** Con el ejercicio de este derecho considero que de ninguna manera, se busca descentralizar la economía de la empresa por la clase trabajadora, ni mucho menos terminar con la fuente de trabajo, pues siguiendo los lineamientos establecidos por nuestra Constitución Política Mexicana y por su Ley reglamentaria en materia laboral, lo que precisamente se busca es que mediante la negociación colectiva entre patrón y trabajadores, se establezca una distribución más equitativa de los beneficios de la producción y un derecho individual más justo.

**TERCERA:** La existencia del derecho de huelga, como un derecho de los trabajadores, es necesaria sobre todo en épocas de crisis económicas como la que vivimos actualmente, sobre todo en esta época en que se pregonan principios de derecho social en favor de las clases que más lo necesitan.

**CUARTA:** Desde la reglamentación del Derecho de huelga, fué pretensión del legislador, el que esta institución del derecho colectivo de trabajo fuera una facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación cuando no se satisfagan determinados requisitos legales, siguiendo los principios de la democracia que imperan en el derecho colectivo del trabajo, la mayoría se impone a la minoría, pues existen casos en que se realizan suspensiones de labores, tanto sin cumplir los requisitos de ley como haciendo valer la voluntad de una minoría.

**QUINTA:** Las suspensiones ilegales de labores sin cumplir requisitos de ley, y además llevadas a cabo por una minoría de trabajadores e incluso personas ajenas a la empresa, son resultado de la deficiente reglamentación en materia de huelga. En efecto como se hace notar en el capitulado cuarto de este estudio, líderes y abogados sin escrúpulos, manipulan personas, normalmente con falsas promesas, y con fines deshonestos, que aprovechando las lagunas de la Ley en materia de huelgas, llevan a cabo éstos movimientos a efecto de extorsionar a las empresas o patrones.

**SEXTA:** Considero que nuestra Ley Federal del Trabajo vigente requiere de reformas, a efecto de que cuando en una empresa se lleve a cabo una suspensión ilegal de labores, por trabajadores o personas ajenas previa certificación de que no existe emplazamiento de huelga, la autoridad laboral, expida constancias de incumplimiento de los requisitos legales, por quienes llevan a cabo dichos movimientos, e incluso con audiencia en que se cite a dichas personas; a efecto de cumplir con la garantía de audiencia que establece el artículo 14 de nuestra Carta Magna, pero desde luego, el que no se expidan por la autoridad las constancias de referencia priva al patrón de la seguridad jurídica que se

pretende establecer en el artículo 923 de la Ley Laboral, pero además deja a la huelga llevada a cabo ilegalmente dentro de un ámbito protegido que precisamente viola lo establecido por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEPTIMA:** La Ley debe reformarse a efecto de ordenar a la autoridad la expedición de las constancias requeridas cuando exista una suspensión ilegal de labores, a efecto de que el patrón afectado o el Estado mismo, pida la aplicación de la pena correspondiente en caso de que el Juez de la materia tipifique la realización de un acto delictuoso.

## ***BIBLIOGRAFIA***

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliografica Omeba. 1968. Argentina.

CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero, sexta edición, México, 1973, pág. 315.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal de Trabajo. Esfinge. México, 1989.

CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.

CORRO IGELMO, Albino J. Introducción al Sindicalismo. España. Casa Principal de Caridad, 1971.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. México, 1976.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, S.A. México, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. Sexta Edición. México, 1964.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa, S.A. México, 1979.

DE FERRARI, Francisco. Lecciones de Derecho del Trabajo. Tomo VI. Cebanillas, Uruguay, 1964.

DIAZ RAMIREZ, Manuel. Apuntes Históricas del Movimiento Obrero y Campesino de México. Fondo de Cultura Popular. México, 1938.

GARCIA CANTU, Gaston. El Socialismo en México. Ediciones ERA, México, 1969.

GONZALEZ DE LA VEGA, Francisco. Derecho Penal Mexicano. Quinta Edición. Porrúa, S.A. México, 1958.

GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Atlamiliztli. México, 1969.

LASTRA LASTRA, José. Derecho Sindical. Porrúa, S.A. México, 1971.

LIST ARZUBIDE, German. La Huelga de Rio Blanco. México, 1955.

LOPEZ APARICIO, Alfonso. Historia del Movimiento Obrero en México. Jus, México, 1952.

MALDONADO LEAL, Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. Edipsa, 3ª Edición. México, 1981.

RAMOS, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera. "Velux", S.A. México. S.P.I.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y distribuidor. México, 1991.

SALAZAR, Rosendo. Lideres y Sindicatos, Ediciones T.C. Modelo, S.C.L. México, 1953.

## **LEGISLACION**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Comentada Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. México, 1985.

**Ley Federal del Trabajo.** Comentada por Juan B. Climent. Editorial Esfinge, S.A. de C.V. Naucalpan, Estado de México, 1992.

**Código Civil para el D.F.** Editorial Pac. S.A. de C.V. 1993.

**Código Penal para el Distrito Federal.** Gomez Gomez, Hnos. Editores, S. de R.L. México, 1995.

**Colección Ferrás.** México, 1994.

## **JURISPRUDENCIA**

**Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** Primera Parte, Pleno, México, 1988.

IN  
V. B.  
II-8-96