

307
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

LA NECESIDAD DE DEROGAR LA
FRACCION VI DEL ARTICULO 450 DE
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
(HUELGA POR SOLIDARIDAD)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JAIME GERARDO MONTALVO ORDUÑA

ASESOR: DOCTOR LICENCIADO ARTURO ARRIAGA FLORES

México

1998.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

264356



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimiento a mis padres:

Porque gracias a su apoyo y consejos he
llegado a realizar una de mis mayores
metas la cual es la herencia más valiosa
que pude haber recibido para continuar
con mi superación.

A ellos doy gracias, con admiración y respeto.

A mis Hermanos:

Por su apoyo moral y por sus consejos
los cuales me guiarón por la vida y
gracias a ello pude llegar a la meta.
A ustedes Carlos y Martha les doy
mi más profundo agradecimiento por su
apoyo incondicional y les dedico este
trabajo de tesis a pesar de que estan
lejos de mi.

Rogers, Arkansas.

U.S.A.

A mi Asesor:

Eoy gracias a mi Asesor por haberme apoyado y guiado,
para llevar a cabo esta tesis, ayuda sin la cual no
hubiera sido posible lograrlo.

a usted Dr. Lic. Arturo Arriaga Flores.

A la Escuela Nacional de Estudios Profesionales
Plantel Aragon y a la Universidad Nacional Autonoma
de México:

Porque me dieron la oportunidad de haber
llegado a un grado uno de mis mayores deseos; el de
estudiar una carrera dentro de esta, sin
pedir nada a cambio, me llevo de ella el
legado más valioso que una escuela puede
dar: una profesión.

I N D I C E .

	Pág.
INTRODUCCION.	I
CAPITULO I. REFERENCIA HISTORICA DE LA HUELGA.	1
A.- REFERENCIA HISTORICA DE LA HUELGA EN MEXIC	4
a) HUELGA DE CANANEA.	12
b) HUELGA DE RIO BLANCO.	13
c) PRECEDENTES NACIONALES DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.	15
B.- MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS EN AMERICA LATINA.	18
CAPITULO II. GENERALIDADES DE LA HUELGA.	25
A.- ASPECTOS GENERALES Y LEGALES DE LA HUELGA.	25
a) CONCEPTO Y REGLAMENTACION LEGAL DE LA HUELGA.	28
b) CONCEPTO DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD. ..	33
c) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA HUELGA. .	38
B.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA	41

	Pág.
C.- CRITERIO DE LA CORTE SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.	45
D.- TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA.	55
APITULO III. LA NECESIDAD DE DEROGAR LA FRACCION VI DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	61
A.- BREVE ANALISIS DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	63
B.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.	75
a) ANALISIS DE LAS FRACCIONES VI Y VII DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	77
C.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA HUELGA POR SOLIDERIDAD.	85
D.- PROPOSTA PERSONAL.	87
CONCLUSIONES.	90
BIBLIOGRAFIA.	92

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

El Derecho del Trabajo como una de las disciplinas más recientes de la ciencia jurídica contiene el mínimo de -- derechos que gozan los trabajadores, nace con una finalidad -- reivindicadora y protectora, con el artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, el cual dio un mensaje social para todo el mundo a nivel Constitucional.

Dentro de las instituciones de mayor trascendencia en nuestro Derecho del Trabajo sobresale notoriamente el derecho de huelga, como una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha por obtener mejoras laborales y de clase.

La huelga como veremos en el presente trabajo es el medio de lucha de los trabajadores para exigir el cumplimiento de sus derechos fundamentales y de carácter colectivo, siempre y cuando se tenga un sustento legal, como los indicados en el artículo 450 de la legislación Laboral, en tal virtud no debe tolerarse que el derecho de huelga se utilice para perseguir intereses diferentes a los establecidos como ocurre con la -- fracción VI del artículo citado en donde no hay un desequili-- brio entre los factores de la producción lo que hace que las huelgas por solidaridad sean anticonstitucionales, y esto vie-

de a desnaturalizar ese derecho que tienen los trabajadores.

Respecto a la huelga por solidaridad, cabe destacar que la ley laboral autoriza que se lleven a cabo, según lo --
prevé la fracción VI del artículo 450, así mismo hemos esta--
blecido que este tipo de movimientos van en contra de lo que
establece la Constitución en su artículo 123 apartado "A" --
fracción XVIII y de lo que se consigna también en el artículo
450 fracción I de la legislación laboral, dado que en ningún
momento se rompe con el equilibrio entre los factores de la --
producción, que es una de las condiciones primordiales exigida--
as por la ley y la Constitución, para que puedan llevarse a
cabo movimientos de huelga, es decir, que las huelgas por soli--
daridad, aun cuando son legales llevan implícito una anticonst--
itucionalidad.

El grave problema de las huelgas por solidaridad es
que constituyen un grave peligro para el orden social ya que --
transforma un problema localizado en uno general ya que involu--
bra a empresas que nada tienen que ver con el problema princi--
pal, afectando tanto a patrones como a trabajadores siendo en
la práctica los más afectados por lo que respecta al pago de --
salarios de aquellos que llevan a cabo una huelga por solidari--
dad, por lo que muy difícilmente se llevan a cabo huelgas de --
este tipo más bien se darán ayudas económicas o morales por --
parte de la clase obrera.

Otro problema al que nos enfrentaremos a lo largo del desarrollo del tema "las huelgas por solidaridad" es de que en nuestra legislación laboral no existe aun un procedimiento específico para llevar a cabo este tipo de huelgas, por lo que estas se rigen en términos generales por el capítulo sobre la huelga por ello es necesario el derogar la fracción VI del artículo 450 de la ley laboral por los grandes perjuicios que trae aparejada este tipo de huelgas.

CAPITULO I.

REFERENCIA HISTORICA DE LA HUELGA.

A.- REFERENCIA HISTORICA DE LA HUELGA EN MEXICO.

- a) HUELGA DE CANANEA
- b) HUELGA DE RIO BLANCO
- c) PRECEDENTES NACIONALES DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

B.- MOMENTOS HUELGUISTICOS EN AMERICA LATINA.

CAPITULO I.

REFERENCIA HISTORICA DE LA HUELGA.

El presente capítulo tiene como objetivo principal, el dar a conocer algunos antecedentes sobre la figura jurídica de la huelga, enfocado primeramente a un aspecto general, para después dar un poco de historia de la huelga en nuestro país, y finalmente incluir precedentes nacionales de la huelga por solidaridad, así como también dar a conocer movimientos de huelga en América Latina.

Primeramente vemos que la "huelga se nos presenta -- como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente.

En la antigüedad se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 A. de C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año de 1469 A. de C. pero en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias de las clases dominantes".¹

¹ GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Decimo Octava Edición Editorial Porrúa. México, 1994. pág. 366.

"El Doctor Mario de la Cueva da algunos antecedentes en el sentido de que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra -- prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI".

"Por otro lado diremos que, tres son los movimientos históricos que se han catalogado de huelgas sin serlo: el de Espartaco, en el año 74 A. de C.; el de Normandía, a fines del siglo X; y el de tipógrafos de Lyon, en el siglo XVI.

Las huelgas nacen a fines del siglo XVIII ya, como consecuencia del carácter individualista del derecho que desconocía la existencia de intereses profesionales y rechazaba la posibilidad de conflictos colectivos de trabajo, por cuanto la clase trabajadora no podía provocarlos estando, como estaba, condenada a perpetua miseria.

Durante la Revolución Francesa en 1791, La ley Chapelier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquélla es el antecedente necesario de ésta. Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la Ley de 25 de Marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición".³

²-----
² Citado por GUEFRERE EUQUERIO. Ob. cit. pág. 367.

³ CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Vigésima Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1981. pág. 311.

"En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas -- fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones -- e Europa, considerándose la coalición obrera como un delito -- hasta fines del siglo XIX.

Con posterioridad, fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado Liberal de la libertad de trabajo, que implicaba -- precisamente el derecho de no trabajar, pero sin protección -- alguna para los huelguistas; de tal manera que si bien ya no -- constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a -- que se les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser rem-- plazados sin responsabilidad patronal.

Por último fue reglamentada y protegida; tal es el caso de la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia".⁴

Como hemos observado el derecho de huelga es correlativa de la historia del derecho del trabajo, ya que primero -- fue ignorada, después prohibida y hasta considerada como delito, para posteriormente ser reglamentada.

Por tanto podemos afirmar, que el derecho de huelga se justifica como una institución permanente y no transitoria dentro del derecho del trabajo, por lo que el trabajador ha tenido y tendrá la aspiración de ganar más y trabajar menos.

⁴ TENA SUCK, RAFAEL - ITALO MORALES, HUGO. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México, 1995. pág. 180.

A.- REFERENCIA HISTORICA DE LA HUELGA EN MEXICO.

Alberto Trueba Urbina nos dice que "En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada, según el artículo 925 del Código Penal de 1871, como un delito, al disponer lo siguiente:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco o quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el 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".

Esta disposición penal, nos dice Trueba Urbina, entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas".⁵

Mientras que para el maestro Mario de la Cueva "El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino sólo ciertos actos violentos que podían acompañarlas fundando su tesis en el artículo noveno de la constitución de 1857 protegía las libertades de reunión y asociación y en que, a su amparo, pudo existir la asociación profesional y ser ejercido el derecho de huelga".⁶

Hemos visto que a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga tuvieron lugar muchos

Citado por DE BUEI LOZANO, NESTOR. Derecho del Trabajo. Tomo II Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1994. pág. 872.
Ibid., pág. 873.

movimientos de esta clase, tal es el caso de los trabajadores mineros de Pacuza, en 1874, los de los obreros de la fábrica la Fama Montañosa, de Tlalpan, en 1877 y otros que se dieron durante el régimen del general Díaz.

"Los movimientos de huelga más importantes que se registraron durante la época pre-revolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Rio Blanco, ocurridos en 1906 y 1907, en los que ambos casos hubo una causa obrero-patronal, en las que lamentablemente hubo un saldo considerable de muertos y heridos. Después de estos dos movimientos, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del general Díaz.

Posteriormente llegamos al documento más importante en la materia, o sea, el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, en la que se consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente, de los obreros y de los patronos, en su fracción XVIII que nos dice: que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".⁷

7 GUERRERO, EUQUERIO. Ob. cit. págs. 368 - 369.

Independientemente de las repercusiones negativas -- que tuvieron para el derecho de huelga las represiones políticas en determinadas circunstancias, cabe citar en líneas generales, tres etapas en la evolución de la huelga: La huelga -- prohibida, la huelga permitida y por último la huelga protegida. Veamos en qué consisten cada una de ellas.

Primeramente diremos que la huelga únicamente se -- presenta cuando existe un contrato de trabajo entre el trabaja -- dor y el patrón, en la que se establecieron las condiciones -- bajo las cuales, se prestara el trabajo, ya que en la actuali -- dad suele confundirse a la huelga, al hablarse de huelgas de -- hambre, de estudiantes, por citar algunas de ellas, en las que -- no existe ningún vínculo jurídico entre patrón y trabajador. -- Por ello en la antigüedad muchos movimientos de trabajadores -- no fueron consideradas como huelgas tal es el caso de la sus -- pensión de trabajo llevada a cabo por albañiles en 1923 A. de -- C. y otra de ladrilleros judíos en Egipto en 1460 A. de C. ya -- que en ellas nunca existió un contrato de trabajo.

Huelga Prohibida.- Esta es considerada un delito des -- de el punto de vista legal y por consiguiente se trata de pa -- ros obreros como protestas de hecho contra situaciones de ex -- plotación, desafiando las consecuencias de una transgresión a -- la ley, como es el caso en la que en el año de 1303 el Rey --

Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI. En 1791 la Ley Chapelier prohibió la coalición y la huelga.

Como podemos ver, las autoridades tenían una actitud negativa hacia las personas que intentaban llevar a cabo un movimiento de huelga, por ello lo consideraban como un delito. En nuestro país esta etapa no se conoció, la huelga no fue con- siderada como delito, sin embargo el maestro Trueba Urbina, señala que en nuestro país sí era considerada como delito al referirse al artículo 925 del Código Penal de 1871. Por lo que en el proceso evolutivo de la huelga en México, no se consideró como delito, a pesar de que muchos movimientos fueron reprimidos por las autoridades de aquella época.

Huelga Permitida.- La huelga, después de ser considerada como delito, tuvo un cambio favorable para la clase obrera, fundada en la libertad de trabajo derivada del liberalismo que encuentra su consagración en la Constitución Mexicana de 1857.

"Este principio significó un positivo avance hacia el derecho de huelga, porque al reconocerse la libertad de trabajo, se admitía la libertad para no trabajar, por lo que no podía ya considerarse como un delito la suspensión de labores;

pero esto sólo reportaba una tolerancia para la huelga porque la estaba permitida, pero se convertía en la práctica en un -- derecho ilusorio, pues operaba también el derecho de los patrones a contratar a otros trabajadores, e inclusive a despedir a los trabajadores que no se presentasen a prestar servicios; -- por lo que en la práctica sucedía que los trabajadores no podían mantener un estado de huelga en virtud de que se les privaba de sus salarios y los patronos resentían gran perjuicio -- porque podían estar funcionando sus fábricas con otros trabajadores.

En esas condiciones el derecho de huelga se ejercía como un derecho individual de los trabajadores a no presentarse a sus labores, sin ninguna reglamentación legal, o sea como un paro tolerado, sin ningún respaldo económico ni jurídico."⁸

Podemos apreciar que los trabajadores estaban desprotegidos, aunque ya no existía reglamentación legal que considerara a la huelga como delito, estos quedaban expuestos a que sus patronos rescindieran sus contratos en cualquier momento -- al llevar a cabo un movimiento huelguístico, por tanto la -- huelga ya era permitida, pero la clase obrera no contaba aun con ninguna garantía de que su movimiento de huelga tuviera -- éxito como ellos esperaban.

⁸ CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México, 1989. pág. 267.

Huelga Protegida.- Por fin, después de todas las represiones de que eran objeto, los trabajadores contaban ya por un respaldo para llevar a cabo un movimiento de huelga. En esta tercera fase en la evolución del derecho de huelga la encontramos en la Constitución Mexicana de 1917, en donde por primera vez, se consagraron como derechos sociales, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

En consecuencia, mediante el artículo 123 Constitucional se consagra el derecho de huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, no sólo permitido, sino jurídicamente protegido; de manera que ese derecho debe garantizarse para que se haga efectiva la suspensión de labores, sin que pueda ser impedido por la contratación de otros trabajadores ni por actos que traten de evitar su ejercicio.

A este respecto el autor Tena Suck reitera la idea anterior al decir "que fue reglamentada y protegida; como es el caso de la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagra como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia".⁹

⁹ Idem, pág. 18.

El reglamentarse y autorizarse la huelga, fue un --
gran logro para la clase obrera, en la vida moderna de nuestro
país, quedando atrás todas aquellas represiones de que eran --
objeto los trabajadores. Ahora gracias a la Constitución, son
libres para manifestar su voluntad de ir a huelga, además de
que cuentan con la protección de las autoridades, lo que ante-
riormente no sucedía.

En México, a diferencia de otros países, podemos --
decir, que sólo se dieron las dos etapas últimas en la evolu--
ción de la huelga, es decir, se vivió una etapa de tolerancia,
para luego reglamentarse el derecho de huelga en el artículo
123 fracción XVIII de la Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos. A partir de este momento histórico la huelga
dejó de ser una institución al margen del derecho para conver-
tirse en uno de los pilares esenciales del derecho colectivo
del trabajo. De ahí que nuestra legislación conciba a la huel-
ga como un derecho positivo, encaminado a la suspensión colec-
tiva temporal de las labores.

Dentro del proceso de evolución de la huelga en Méxi-
co, tuvieron lugar dos movimientos obreros importantes para --
lograr la reglamentación del derecho de huelga, tales movimien-
tos se registraron en la época prerrevolucionaria y son los --
conocidos como los de Cananea y Rio Blanco, ocurridos en 1906

y 1907, en que hubo en el fondo una causa obrero-patronal, en la que lamentablemente hubo un gran saldo de muertos y heridos. Dichos movimientos marcaron el principio del fin del régimen feudal-burgués del Presidente Díaz y de los científicos, y contribuyeron a la formación de la conciencia obrera de que nada podían esperar los trabajadores de los de arriba y de que todo tendría que ser o ra suya.

Varas en que consistieron estos dos movimientos huelguistas.

a) HUELGA DE CANANEA.

Sonora, 1905.--"La empresa que explotaba el mineral de Cananea, en Sonora, propiedad de una compañía de Estados Unidos, empleaba a estadounidenses y a mexicanos como operarios, pero éstos ganaban la mitad de salario de los yanquis. Los mexicanos tres pesos y los de aquel país tres dólares. Los mexicanos eran objeto de verdaderas discriminaciones y malos tratos.

Los mineros mexicanos se agruparon y solicitaron de la empresa, pacíficamente, que se nivelaran los salarios y se suprimieran las ofensas, injusticias y abusos que se venían cometiendo contra el trabajador mexicano, solicitud que fue rechazada por la empresa, por lo que el 7 de Mayo de 1906, unos ochocientos trabajadores se declararon en huelga.

El explotador de dichas minas de apellido Grim, con 300 soldados estadounidenses reprimió la huelga en forma violenta, asesinando a numerosos obreros, entre quienes se encontraban mujeres y niños.

La empresa recibió el apoyo del gobierno del estado de Sonora y, como era natural, la huelga fracasó, los líderes del movimiento huelguístico que no pudieron escapar fueron con-

detacos a largas condenas de carcel frustrándose el objetivo inmediato de huelga, quedando sembrada la idea de que era urgente derribar el régimen político imperante que era el causante del malestar de los trabajadores y de la injusticia social reinante".¹⁰

b) HUELGA DE RIO BLANCO.

Veracruz, 1907.- "La huelga de Rio Blanco tuvo su origen en un reglamento que aprobaron los industriales de Puebla el 20 de Noviembre de 1906, en la que entre otras clausulas se fijaba la jornada de las 6 a las 20 horas diariamente, la entrada al trabajo sería cinco minutos antes de la hora y la cláusula 12 autorizaba al administrador para fijar las sanciones por los tejidos defectuosos.

En esa situación ambas partes decidieron someter el conflicto ocasionado por el paro patronal, al Presidente de la República el día 5 de Enero de 1907, el arbitraje había sido favorable a los trabajadores, pero cuando se les dio a conocer advirtieron que era un engaño, por lo que se negaron los obreros a volver a las fábricas, desafiando el laudo presidencial que les conmiaba a reincorporarse al trabajo.

¹⁰ Cfr. BORRELL NAJARRAZO, MIGUEL. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano de Trabajo. Cuarta Edición. Editorial SISTA. México, 1994. pág. 587.

Los coreros avanzaron hacia la factoría, suponiendo los patronos que regresaban a sus labores, pero lo hicieron -- para vigilar que se hiciera efectiva la huelga; se dirigieron a la tienda de raya de Rio Blanco y le prendieron fuego.

La represión fue sangrienta, matándose a obreros que se encontraban inermes, víctimas de una rebeldía justiciera, y después se detuvieron a obreros huelguistas para ser deportados a Quintana Roo".¹¹

A pocos días después de ser encarcelados los líderes obreros revoltosos, volvieron los trabajadores a sus labores -- en las mismas condiciones deplorables antes existentes; pero quedó con tales acontecimientos, sembrada la semilla del descontento y la inconformidad con el estado de cosas imperante -- para los trabajadores.

Con estos dos movimientos que muestran la lucha desigual de los trabajadores mexicanos, se pone de manifiesto que la huelga no fue un derecho que obtuvieran como una concesión, sino que tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase obrera, y así lo que bajo el régimen del -- general Diaz era celito, se convirtió en un autentico derecho positivo y principal de la clase trabajadora para buscar un -- justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

¹¹ Cfr. CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ob. cit. págs. 265 - 266.

c) PRECEDENTES NACIONALES DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

El debate de la huelga por solidaridad, teóricamente posible, está paralizado, porque la clase empresarial, que sabe que el Poder Legislativo no aprobaría su supresión, tal como ocurrió en las discusiones en torno a la ley de 1931, no tiene interés en revivirlo.

Dentro de los precedentes nacionales sobre la huelga por solidaridad, fue la de la lucha obrera en Rio Blanco la -- que ha sido la más emotiva defensa de la dignidad obrera, cruelmente aplastada por el gobierno mexicano, y es de llamar la -- atención que la primera ley del trabajo completa de América -- fue la del estado de Veracruz en el año 1918, en su artículo 104 fracción III decía que "la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita". Esta disposición pasó literalmente entre otras, al artículo 195, fracción IV de la Ley de Tamaulipas de 1925.

La misma normación se dio en el artículo 264 del proyecto federal de 1928 y en el 323, fracción V del Proyecto -- Portes Gil, que decía: "la huelga deberá tener por objeto: -- apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada lícita o ilegal". En cambio, el Proyecto de la Secretaría de

industria es el primero y el único que desconoció la huelga -- por solidaridad, supresión que se apoyo en la exposición de motivos:

"La huelga por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrono, no debe autorizarse que le -- causen perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, -- no podría el patrono apelar a las juntas de conciliación y -- arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia".

La Ley de 1931, en el proyecto de la Secretaria de Industria fue enviado al poder legislativo que convoco a sesiones extraordinarias, iniciadas el día 12 de Mayo. En la sesión de 29 de Julio, la Comisión Dictaminadora de la Camara de Diputados revivió en el artículo 259, fracción IV, la huelga por -- solidaridad, para lo que usó la redacción del Proyecto Portes Gil. El precepto no fue objetado, por lo que pasó a integrar -- la Ley de 1931.

En la Ley de 1970, la Comisión Redactora del anteproyecto de 1968 no considero el problema, porque estimó que era una cuestión concluida, por otro lado en el memorandum de la Confederacion de Camaras Industriales de 31 de Marzo de 1969, presentado al Poder Legislativo, se lee, en la página 128, que la fracción VI --huelga por solidaridad-- debe suprimirse como -- motivo de huelga. pero no existe comentario alguno e ignoramos si los empresarios apoyaron verbalmente la proposición cuando

fueron recibidas por las Comisiones reunidas de las dos cámaras".¹²

Con esto concluimos este punto y así mismo vemos que de acuerdo a lo antes expuesto, ya existen precedentes de que la huelga por solidaridad sea eliminada, ya que actualmente la encontramos plasmada en el artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, como uno de los objetivos de una huelga - lo que a mi criterio considero anticonstitucional, ya que con este tipo de movimientos se afecta al patrón que nada tiene -- que ver con que sus trabajadores se unan a otros obreros y con esto se deje de producir y por consiguiente le causen un perjuicio y sobre todo debe tenerse en cuenta que en la actualidad muchos de los trabajadores no se arriesgarían a dejar sus empleos para apoyar este tipo de movimientos, debido a la -- grave situación de crisis por la que pasa nuestro país, por -- ello su derogación. Pero para entender mejor esta situación lo explicaremos más a fondo en los capítulos subsecuentes y que son incluidos en este trabajo de tesis.

¹² Cfr. DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1995. págs. 681 - 682.

B.- MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS EN AMERICA LATINA.

El presente punto tiene como finalidad el revisar el tratamiento que en otros países se da a la institución jurídica de la huelga, alguno de ellos con solamente un extracto de lo que hemos podido investigar sobre la legislación de algunos países, ya que como veremos cada uno de estos establece sus condiciones de validez de acuerdo a las posiciones políticas del gobierno que se encuentre dirigiendo al Estado.

La primera huelga de que se tiene conocimiento en la República Argentina fue la de tipógrafos, que se produjo en 1878 y que duró un mes.

En 1878, los ferroviarios hicieron una huelga con el objeto de obtener que sus salarios fueran pagados en oro. Las huelgas adquieren su mayor desarrollo a partir de 1890, las que tenían principalmente un carácter político.

En el año 1919 culmina un proceso de huelgas, las que tuvieron un desarrollo sumamente violento. Posteriormente con las negociaciones colectivas, las huelgas pierden violencia, hasta el año de 1959, tras grandes negociaciones en las que los trabajadores toman conciencia y en la que

se reinicia un nuevo proceso de agitación obrera. "En la Argentina, pese a la adquisición Constitucional, en 1957, del derecho de huelga, el artículo 153 del Código Penal reprime con prisión de 1 mes a 1 año al obrero que ejerza violencia sobre otro para compelerlo a tomar parte en una huelga. Además de que todo acto de interrupción laboral de índole colectiva se somete, por legislación especial, a severas sanciones".¹³

En Venezuela la huelga es definida por el autor Víctor M. Álvarez como "el medio de coacción colectiva de que se valen los trabajadores para constreñir al patrono a que acceda a los pedimentos que motiva un conflicto laboral".¹⁴

La huelga de estudiantes, la huelga de contribuyentes y demás manifestaciones colectivas que persiguen finalidades distintas a las de carácter laboral quebrantan el ordenamiento institucional y son perjudiciales.

Coincidimos entonces con el autor Gallard Folch que ve a la huelga como "la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficinas o ramas del trabajo con el fin de conseguir obje-

¹³ Cfr. CABANELLAS, GILLESIMO. Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo III, Volumen 2. Tercera Edición. Editorial Mellista. Buenos Aires, 1989. pág. 143.

¹⁴ Citado por CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1934. pág. 750.

ivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en -
rótosta contra determinadas actuaciones profesionales, guber-
arentales u otras". 15

Veros entonces que la huelga es una consecuencia ne-
esaria del derecho de asociación y que ésta sería ineficaz si
o se reconociera la legitimidad de la suspensión colectiva -
el trabajo. Por lo que no hay ninguna razón para declarar co-
o ilícito lo que es permitido a un individuo o grupo de traba-
adores, así tienen derecho a la huelga, dentro de las condici-
nes que fija la ley. En los servicios públicos este derecho
debera ser ejercido en los casos que la propia ley determine.

En la República Dominicana, según el artículo 386 -
del Código de Trabajo, concibe a la huelga como "la suspensión
voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente -
por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes". 16
Esta definición, al reglamentarse llega a desmentir su afirma-
ción de que la huelga puede tener por objeto algo tan amplio
como la defensa de los intereses comunes de los trabajadores,
limitándolo a la solución de conflictos económicos o de inte-
reses.

Así veros que el derecho de huelga resulta en la --

15 Citado por CAJAZOS FLORES, BALTAZAR. Ob. cit. pág. 754.

16 Ibidem, págs. 764-765.

práctica más restringido, por lo que equivale a reconocer ese derecho a un diez por ciento aproximadamente de los trabajadores dominicanos. Así mismo toda huelga cuyos objetivos excedan el campo de la misma es catalogada como ilícita.

"En los Estados Unidos de Norteamérica, en el año de 1832 obreros astilleros y carpinteros de la ciudad de Boston se lanzaron a la huelga con el fin de obtener diez horas de trabajo. No triunfarón. Pero en Nueva York y Filadelfia los trabajadores sí tuvieron éxito. Finalizada la guerra civil que conmovió a los Estados Unidos entre 1861 y 1865 nuevamente los trabajadores norteamericanos volvieron a la carga exigiendo 8 horas de trabajo.

A partir de entonces, a todo lo largo y ancho de Norteamérica se sucedieron huelgas fabriles cuya demanda central era la reducción de la jornada a ocho horas de trabajo. A pesar de que la mayoría de ellas se perdieron, no por eso cesó el movimiento, fundándose en 1869 en la ciudad de Boston la Liga de las ocho horas.

En 1884, la Federación de trabajadores de los Estados Unidos, resolvió, en su IV Congreso celebrado en Chicago, que a partir del 1 de mayo de 1886 se lanzaría a la huelga general en todo Norteamérica a fin de imponer su demanda de 8 horas. En todas ellas se dio un gran paso, logrando las ocho

horas sin que su salario disminuyese, esta victoria costó un -- buen número de vidas obreras. En Milwaukee, por ejemplo, un -- enfrentamiento de la policía con los huelguistas dejó un saldo de nueve obreros muertos. Los principales huelguistas son detenidos y los periódicos obreros suprimidos. De esta manera respondió la burguesía norteamericana a las reivindicaciones laborales de la clase obrera." 17

Actualmente vemos que en los Estados Unidos no existe ninguna disposición legal referente al arbitraje obligatorio en los -- conflictos de huelga, ya que por lo general las huelgas se solucionan de común acuerdo entre las partes, sin intervención -- estatal.

Sin embargo, en la Ley Taft Harley existe una disposición expresa que indica que si llegara a estallar un movimiento de huelga en una empresa o industria y éste afecta los -- intereses de la comunidad nacional, el Presidente está facultado para obligar a que por un plazo de ochenta días se levante el movimiento de huelga y se siga trabajando, pero si pasados esos ochenta días las partes no se han puesto de acuerdo, el -- sindicato huelguista tiene el derecho de volver a estallar la huelga, sin que el Presidente, pueda intervenir en ella.

"Las huelgas pueden durar desde un día hasta varios

17 Cfr. COLMENARES MAJUREGUI, ISMAEL., DELGADO GONZALEZ, ARTURO. DE LA -- PPEHISTORIA A LA HISTORIA. Tomo I. Tercera Edición. Ediciones Quinto Sol México, 1986, págs. 368, 369, 370 y 371.

ñicos; sin embargo, una empresa en Estados Unidos puede soportar una huelga larga, ya que los empresarios tienen el derecho legal de contratar a otros trabajadores cuando estalla una huelga para que no se pare la producción. Ultimamente se ha puesto en práctica que al firmar un contrato que rijas las relaciones colectivas en una empresa, el sindicato titular renuncia a su derecho de ir a la huelga por el tiempo de vigencia del contrato, a cambio de mayores prestaciones y salarios más altos".¹⁸

Podemos decir entonces que en Estados Unidos una huelga puede prolongarse indefinidamente, sin que el Estado pueda hacer nada al respecto. Sin embargo, el derecho a la huelga es renunciable y a cambio de él se han obtenido buenas prestaciones y altos salarios, y por otro lado, se ha logrado planear la producción de una manera más segura. Además de que el objeto de las huelgas es compeler al patrón a que acceda a una demanda presentada por los trabajadores. Por último no existe un Código Laboral base, que ilumine las relaciones laborales, sino que existen una serie de precedentes judiciales que aunados a ciertas leyes tanto locales como federales, conforman el derecho laboral.

¹⁸ CAVAZOS FLORES, ALTAZAR. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Editoria. Trillas. México, 1994. págs. 277 y 278.

En otros países como Colombia, Guatemala, Panama, -- Ecuador, Honduras, entre otros tantos, el derecho de huelga -- está reconocida, pero no en una forma absoluta, por ejemplo en los casos de actividades o establecimientos que afecten a la -- prestación de servicios públicos, indispensables para la comu- nidad.

Concluimos diciendo que la mayoría de las legislaci- ones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción, al definir a la huelga como - una suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una -- pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejo- res condiciones d trabajo.

CAPITULO II.

GENERALIDADES DE LA HUELGA.

- A.- ASPECTOS GENERALES Y LEGALES DE LA HUELGA.
 - a) CONCEPTO Y REGLAMENTACION LEGAL DE LA HUELGA.
 - b) CONCEPTO DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.
 - c) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA HUELGA.

- B.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

- C.- CRITERIO DE LA CORTE SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.

- D.- TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA.

CAPITULO II.

GENERALIDADES DE LA HUELGA.

El presente capítulo tiene como finalidad primordial el dar a conocer, los mínimos conceptos sobre la huelga, tanto doctrinales como legal y Constitucional, que son de gran importancia para la mejor comprensión del tema en cuestión, para que los lectores logren adentrarse al estudio de la huelga por Solidaridad.

A.- ASPECTOS GENERALES Y LEGALES DE LA HUELGA.

La historia del derecho de huelga es correlativa de la historia del derecho del trabajo, como vimos primero fue ignorada, después prohibida y hasta considerada como delito, para posteriormente ser reglamentada. Podemos afirmar que el derecho de huelga se justifica como una institución permanente y no transitoria dentro del derecho del trabajo.

La fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y del capital."

Por su parte, el artículo 2 de La Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamentaría del artículo 123 Constitucional previene que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de patrones y trabajadores".

De la interpretación de dichas normas, por más ilógica y absurda que parezca, jamás supondrán al derecho del trabajo como un instrumento de la lucha de clases, o para la separación de una de ellas, ni mucho menos el de propiciar la revolución del proletariado.

A pesar de ser la huelga una institución fundamental del derecho colectivo, en la práctica vemos con frecuencia, que es mal aplicado por los trabajadores y en otras es visto con indiferencia o temor por el sector patronal, derivado quizá de la ignorancia de tan importante prerrogativa.

Aunque algunos autores, creen que es la única y verdadera arma de la clase trabajadora, es también, en nuestro sistema de derecho mexicano el instrumento jurídico a través del cual se busca el equilibrio entre los factores de la producción, del capital y del trabajo.

Es indispensable que se entienda, que de acuerdo con la propia esencia y fundamentación constitucional derivado de

La fracción XIII del artículo 123, el derecho de huelga no puede concebirse si no es en función del Equilibrio entre los Factores de la Producción del Capital y del Trabajo.

Si el ejercicio de ese derecho se aparta de tal finalidad, la huelga en ningún momento podrá ser considerada lícita, y en el supuesto de llegar a estallar, tendría que ser declarada huelga inexistente.

Podemos ver que del párrafo anterior, si ese derecho se utiliza indebidamente por la clase trabajadora, (como es el caso de la huelga por solidaridad que más adelante veremos) -- puede constituirse en un arma muy peligrosa para la propia conservación de la fuente de labores.

Afirmamos entonces que la huelga dejó de ser una institución al margen del derecho para erigirse en uno de los pilares esenciales del derecho colectivo del trabajo. De ahí que la legislación nuestra contemple a la huelga como un derecho encaminado a la suspensión colectiva temporal de las labores.

a) CONCEPTO Y REGLAMENTACION LEGAL DE LA HUELGA.

Para el autor Soto Cerbon, "la palabra huelga proviene del verbo holgar, que significa la actitud pasiva de no realizar ningún acto que requiera esfuerzo, aunque en su concepción lata puede incluir otros significados que denotan esa posición de holgura, flojera, no ajuste, etc.

Establece que la huelga debe definirse como un derecho del grupo gremial de trabajadores constituidos en sindicatos y que prestan sus servicios en una empresa, cuyo origen radica en la facultad natural de cada uno, de no trabajar".¹⁹

Mario de la Cueva, dice que "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrono".²⁰

¹⁹ SOTO CERBON, JUAN. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1992. págs. 254 y 271.

²⁰ Citado por DE EJEN LOZANO, NESTOR. Ob. cit. pág. 877.

El profesor Euquerio Guerrero, define a la huelga -
"como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor
parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de
paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin
de obtener que acceda a alguna petición que la han formulado y
que los propósitos huelguistas consideran justa o cuando menos
convenientes". 21

Para Alberto Trueba Urbina "La huelga es un derecho
social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores
alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y sala -
rios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales". 22

Baltazar Cavazos Flores, da una definición general -
al analizar los diferentes conceptos que sobre la huelga se --
han dado en Latinoamérica y nos dice que "La huelga es la sus-
pensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una --
coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.
De esta definición se desprenden los siguientes elementos:

1.- Toda huelga implica necesariamente una suspensi-
ón de labores.

21 Idem, pág. 366

22 TRUEBA URBINA, ALBERTO., TRUEBA BARRERA, JORGE. Ley Federal del Trabajo.
66ª Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. pág. 202.

2.- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley.

3.- La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.

4.- Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes"²³

En un concepto más completo el maestro Mario de la Cueva, establece que la "huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".²⁴

Hemos consultado algunas definiciones, sin encontrar diferencias importantes, por lo que propondremos una que a mi forma personal de pensar cumple con los elementos fundamenta -

²³-----
²³ CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "Hacia un Nuevo..." Ob. cit. pág. 254.

²⁴ Idem, pág. 588.

les del concepto de huelga: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo, y alcanzar mejores -- condiciones de trabajo".

Por lo último, con respecto al concepto de definición Legal de la huelga. El artículo 123 Constitucional, fracción XVII, la suspensión del trabajo se permitió a los trabajadores y patrones, pero no se definió a la huelga, por lo que las legislaciones de los Estados de la República tuvieron que adoptar su propio concepto. La legislación de Queretaro reproduciría el texto constitucional y lo mismo se hizo en los proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito y territorios Federales de 1918 y 1925. El Proyecto de Código Portes Gil reprodujo con variantes, el precepto de la Ley de Tamaulipas e igual camino siguió el Proyecto de la Secretaría de Industria. La ley de 1931 fue promulgada en lo conducente (art. 259), conforme a este último Proyecto.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 establecía que -- "la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo ...". Es decir, señalaba dos requisitos esenciales, el de temporalidad y el de legalidad. En cuanto al término de legal que fue suprimido, es de destacar que aunque haya sido suprimido ese --

Por lo tanto, es cierto, que de todos modos el procedimiento de huelga y la huelga misma para que sean válidos tienen que ajustarse a los requisitos legales y hasta Constitucionales preestablecidos.

Finalmente se llegó a la Ley Federal del Trabajo de 1970, la que establece en su artículo 440 que "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Este es el concepto legal, que tiene actualmente vigencia, y de acuerdo a este obtenemos los siguientes elementos:

a) Suspensión del Trabajo. Que es la paralización de las labores en una empresa o establecimiento.

b) que sea Temporal. Significa algo que dura por un cierto tiempo, o sea que será suspendido el trabajo por algún tiempo hasta que la huelga llegue a su fin.

c) Que sea realizada por una coalición de trabajadores. Debemos remitirnos al artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo la cual expresa que se entiende por coalición "Al acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" Por lo que el término temporal se repite, con lo que se establece que la coalición tendrá la misma duración que tenga la huelga.

b) CONCEPTO DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Dejamos primeramente que se entiende por la palabra - Solidaridad, según Guillermo Cabanellas significa: "Cooperación, ayuda. Adherido, asociado a una causa; simpatizante de la misma. Esta solidaridad demuestra una actitud generalmente altruista, ya que se manifiesta con quien es objeto de un agraviamiento".²⁵

En el orden Social, el principio de Solidaridad es - aquel que expresa: "la reciproca vinculación ontológica de los hombres en la realización de sus funciones vitales y culturales, y, por consiguiente, su vinculación moral al bien común - en la realización de su bien particular. El principio de solidaridad se fundamenta en la naturaleza social del hombre y en su dignidad de persona".²⁶

Como hemos visto, en los párrafos anteriores el hombre es un ser sociable y que unido este a otros hombres buscan un bien común, dejando a un lado el bien particular. Esto aplicado al tema en estudio, podemos decir, que los trabajadores - pueden dar su apoyo a otros cuando se ven agraviados, como símbolo de simpatía, aunque en la práctica creo que es muy difi -

25 CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopedico de Derecho Usual. Tomo VII. Vigésima Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1981. pág. 502

26 Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1991. pág. 2997.

cul que se de esta solidaridad, tal vez pueda darse un apoyo de otro tipo como puede ser el moral o económico, que el pre-tender participar en este tipo de movimientos, ya que ningún trabajador va a dejar su trabajo para ir a apoyar una huelga, ya que implicaría que sus salarios peligraran, además de que no se tiene ningún vinculo jurídico que los una con el patrón a quien declaran la huelga.

Veamos entonces que se entiende por huelga por solidaridad, apoyándonos en algunos conceptos doctrinarios, para así mismo, saber las repercusiones que trae aparejado este tipo de movimientos, y así entender el porque del titulo del presente trabajo de tesis.

Marlo de la Cueva nos dice que "La huelga por Solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".²⁷

Ursain dice que "La huelga puede ser directa, que se produce cuando sólo entran en juego los patronos y trabajadores con los que se ha suscitado el conflicto; e indirecta, --

27-----
27 Ibidem, pág. 682.

cuando, además del gremio afectado en primer término, y al mismo tiempo, se declaran en huelga otras asociaciones, afines o no, con el propósito de aumentar la presión en beneficio de los trabajadores en conflicto. Cuando la huelga es indirecta, se dice que es por simpatía o de solidaridad. Se está, ante una huelga que se generaliza posteriormente del primer conflicto laboral". 28

Euquerio Guerrero, dice que "La huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga". 29

Por su parte los maestros Baltazar Cavazos Flores y Miguel Borrell Navarro coinciden en establecer que las huelgas por solidaridad son consideradas como improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo, tampoco se reúnen -

28 -----
Citado por C. BANELLAS, GUILLERMO. "Tratado de Derecho Laboral..."

29 Ob. cit. pág. 67
Ídem, págs. 381-382.

los requisitos de forma, ya que el periodo de pre huelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación porque las partes en conflicto no se encuentran en "desequilibrio".³⁰

La huelga por solidaridad se encuentra regulada en nuestra legislación laboral en el artículo 450, fracción VI, que a la letra dice: La huelga debera tener por objeto: fracción VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Neslor de Buen Lozano nos dice "que si se intentara encontrar una disposición de caracter revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse a la fracción VI del artículo 450, ya que esta norma autoriza la huelga por solidaridad, la que es eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental".³¹

Vistos los conceptos anteriores, podemos establecer que la huelga por solidaridad se da cuando trabajadores de una empresa o establecimiento, ajenos al movimiento principal se -

³⁰ -----
³¹ CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "Hacia un Nuevo..." Ob. cit. págs. 257-258.
Idem. pág. 894.

u. en por simpatía o apoyo a los huelguistas que si tienen una relación jurídica con el patrón al que le declaran dicho movimiento, con la finalidad de ejercer presión al patrón para que acceda a las peticiones de los trabajadores principales.

Por otra parte como hemos visto estos movimientos -- van en contra de lo que establece nuestra carta magna, por lo que desde este momento consideramos como anticonstitucionales, porque en ningún momento los trabajadores solidarios han tenido conflicto alguno con el patrón al que declaran la huelga, -- además de que no hay desequilibrio entre los factores de la -- producción, para que opere este tipo de huelgas.

c) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA HUELGA.

Com es sabido, nuestra ley fundamental consagra en su artículo 9 el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin embargo también, en forma específica, reconoce el derecho de huelga, en las -- fracciones XV., XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que indican:

XVI. Tanto obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros; esta fracción atribuye el derecho de huelga a los trabajadores, en --- tanto que también atribuye el derecho a realizar paros a los patrones, aunque estos últimos es poco probable que lleven a cabo un movimiento, en tanto que los trabajadores por lo general si hacen uso de este derecho, que les otorga tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo.

Néstor de Buen afirma: "Que la inclusión en la fracción XVII del artículo 123 constitucional del derecho de los trabajadores a la huelga, atribuyó a este instrumento fun

damental de la lucha de clases, la naturaleza de una garantía social (...) la huelga opera como un instrumento de fuerza (...) No constituye el derecho a no trabajar, lo que podría identificarse a una conducta individual, sino al derecho de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento, lo que perfila una existencia colectiva (...) La presencia de la huelga, que es una legal ejercicio de la violencia, destruye la pretensión de que en la celebración del contrato colectivo o en su revisión, llegue la voluntad como elemento esencial (...) Ha sido calificada, con razón, como una pistola de un solo tiro".³²

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

³² Citado por SOTO CEPEDON, JUAN. Ob. cit. pág. 255.

La huelga, tal como lo conciben las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Esta finalidad de la huelga aparece repetida en la fracción I, del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pero además, en este precepto se consignan otros objetos específicos.

Ha surgido, con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de la huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 o no, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo 450.

Tocaremos con mayor precisión esta curiosidad más adelante del presente trabajo.

De acuerdo con las ideas anteriores podemos decir que: "El derecho del trabajo carecería de sentido sin el correctivo derecho a la asociación de los trabajadores", porque es precisamente la unidad de los hombres en tareas y empresas comunes impulsados por un interés común.

B.- NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En ese sentido resulta claro que no cabe invocar las teorías que sostienen que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o, inclusive, un delito.

En México prevalece la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional. Inclusive el propio legislador así la ha calificado al afirmar, en la exposición de motivos de la ley de 1970 que "en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".³³

El maestro Mario de la Cueva, "dice que esta tesis es errónea, ya que su aceptación ha llevado al legislador a tener que crear procedimientos de calificación que se montan en la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, se califica de inexistencia, como si se tratara de un acto jurídico carente de un elemento esencial que se hace consistir en la voluntad (falta de apoyo de la mayoría)

³³ Citado por GUERRERO, EUQUERIO. Ob. cit. pág. 371.

el objeto posible (cuando la huelga no persigue los señalados en la ley: artículo 450) o la forma debida (el no cumplir los requisitos previos al estallido de la huelga). Pero posteriormente la apoya diciendo que la huelga fue un hecho jurídico, "pero ha devenido en un acto jurídico".³⁴

El elemento esencial, objeto posible, se consagra en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo primer párrafo dice, precisamente, que la huelga deberá tener por objeto: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El segundo elemento esencial: la voluntad, la ley lo expresa a través del requisito de mayoría establecido en el artículo 451 fracción II.

El cumplimiento de los requisitos formales se presenta igualmente como elemento esencial en la fracción III del artículo 451.

Creemos oportuno exponer esta tesis que podemos calificar, de teoría dominante y otras que consideran a la huelga como un derecho. Como lo hace el maestro Castorena, quien afirma que la huelga "es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene vali-

³⁴ Citado por DE BUEN LOZANO, NESTOR. Ob. cit. págs. 879-880.

dez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa".³⁵

Creo que deberíamos distinguir entre huelga como -- derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste entonces en la facultad de un grupo de trabajadores de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento, en tanto que su ejercicio constituye un acto jurídico, en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: que es precisamente la suspensión de labores.

De acuerdo a lo expuesto, podemos decir:

a) Que debe distinguirse entre derecho de huelga y su ejercicio:

b) El derecho de huelga es un derecho social, corresponde al grupo, y no a los trabajadores considerados en su -- individualidad;

c) Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico (en sentido estricto), esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas; -

³⁵-----
Ibidem, pág. 882.

d) La finalidad de la huelga es el de ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo.

La naturaleza jurídica del derecho de huelga, que es precisamente la facultad de suspender temporalmente los trabajos en la empresa, respaldada por la ley, no puede caer en el grado de inexistencia, como pretende nuestra legislación, porque si ha estallado ha producido efectos en su manifestación, y la declaración que en tal sentido se produzca no puede negar que operó y que existió en el tiempo.

C.- CRITERIO DE LA CORTE SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.

De acuerdo al tema que nos ocupa veremos cuando una huelga procede, según criterio de la corte lo enfocaremos de acuerdo al equilibrio entre los factores de la producción, ya que cuando no hay tal equilibrio entonces, estaremos ante una causal de huelga, como ya lo habíamos comentado antes al tocar el tema de la constitucionalidad de la huelga, por lo que solamente podremos hacer uso del derecho de huelga cuando estemos ante uno de los objetivos que plantea nuestra legislación laboral en cualquiera de sus fracciones establecidas en el artículo 450.

Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sido extremadamente clara, con respecto a este punto, para considerar en un momento dado cuando se lleva aparejado desequilibrio económico entre los factores de la producción del capital y del trabajo.

Al respecto establece tanto el artículo 123 fracción XVIII apartado "A" y 450 fracción I, Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, que la huelga deberá tener por objeto "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonización de los derechos del trabajo con los del capital".

Según el criterio sustentado por la Sala Cuarta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los trabajadores -- por base en esta fracción, y cuando consideren que se produce un desequilibrio por el aumento en el costo de la vida, ejercitar el derecho de huelga. Para reforzar esta situación veamos el siguiente criterio:

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CASO USUAL DE. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que se sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración gene

ral que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la -- Ley de la Materia, en su fracción I, reproduce lo -- contenido en la Constitución, y en las fracciones si guientes del propio precepto, se señalan las diver - sas formas por las cuales se llega a obtener el equi - librio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los Sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Con ciliación y Arbitraje las modificaciones de las con - diciones de trabajo, cuando existan circunstancias - económicas que lo justifiquen, lo que indica que den - tro de las relaciones laborales se dan circunstanci - as internas o externas que alteran el equilibrio den - tro de los factores de la producción y a ello concre - tament se refiere la fracción II del propio precep - to, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.* ³⁶

Amparo directo 8978/83. Marver de México, S.A. 15 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Maria Cristina Sal - morán de Tamayo.

³⁶ Senenario Judicial de la Federación, Cuarta Sala. Séptima Epoca. Tomo - 187-192. pág. 36.

Como hemos visto, en los casos en que se produce un desequilibrio, es causal válida el irse a huelga, también cuando se presenta una inflación o crisis como la que se vivió en 1995, lógico es que, los trabajadores son afectados en su poder adquisitivo, es entonces cuando estos tienen derecho, haciendo alusión a la fracción I del artículo 450 de la Ley Laboral, el lanzarse a la huelga.

Veamos otros criterios de la corte, para dejar mejor establecido, que para poder ir a la huelga, debe existir un desequilibrio entre los factores de la producción, y dejar con mayor claridad lo que consiste el mismo, que es precisamente lo que se persigue con los movimientos de huelga.

HUELGA. AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD. El legislador en la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 -- Constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de -- huelga. Por tanto, para juzgar de la existencia o -- inexistencia de una huelga, es indispensable que las

Juntas examinen, desde luego, entre otros aspectos, pre la petición expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la ley laboral enumera en su artículo 450, en atención a lo establecido por el numeral 444 de la propia Ley Laboral, correspondiendo definir si las pretensiones son o no procedentes, al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a -- que se refiere el artículo 937 de la citada ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, como lo prevé la fracción IV del artículo 469 del propio Código Obrero, lo que -- significa que para juzgar en definitiva sobre si la huelga es imputable o inimputable al patrón, no bastaría con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir alguno de los fines enunciados por la ley pudiera resultar legalmente existente y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.* 3'

Amparo en revisión 51/90 calzado leonard, S.A. 14 -
de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente:
Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.

HUELGA, MOTIVO JUSTIFICADO DE LA. El derecho del tra
bajo tiene entre sus finalidades, la de conseguir el
equilibrio entre los diversos factores de la produc-
ción, capital y trabajo; este equilibrio habrá de re
sultar ya sea de acuerdo entre los trabajadores y --
los patronos, o ya de la presión que los primeros --
puedan ejercer sobre los segundos, a través de la --
huelga, o bien por resoluciones de las autoridades -
del trabajo, para que los trabajadores estén en apti-
tud de intervenir eficazmente en los diferentes ac -
tos mencionados, acuerdos, huelga y procedimientos -
ante las autoridades del trabajo, es requisito indis-
pensable que se organicen, toda vez que la experien-
cia del siglo pasado, el aislamiento de los trabaja-
dores y prohibición de las organizaciones sindicales
demostró que los trabajadores, aisladamente, no podí-
an encontrar ese equilibrio y no solo, sino que, por
virtud de ese mismo aislamiento, eran explotados por
el patrono, quien desde el punto de vista económico,

era el más fuerte. Lo anterior quiere decir que si el sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir el establecimiento de un equilibrio entre los dos factores de la producción, puesto que las organizaciones sindicales oponen a la fuerza económica del patrono la que proporciona la Unión, y siendo así, es indudable que todo acto del patrono, que tienda a destruir la organización sindical, o, al menos, a impedir que el sindicato desarrolle sus funciones normales, no solo rompe ese equilibrio, sino que destruye el supuesto indispensable para que el mismo pueda algún día lograr; y aun cuando es cierto que el trabajador separado puede intentar la acción de reinstalación, no lo es menos que cuando la reparación se hace en masa y comprende a los miembros de la directiva del sindicato, existe ya no solo un interés individual, sino colectivo, que consiste en el de la masa de trabajadores para permanecer unida y tener a su frente a las personas que ha considerado más capaces para dirigir la lucha en pro de un equilibrio entre el capital y el trabajo, y es claro que cuando se ataca ese interés colectivo, el conflicto deja de ser individual y puede dar, en consecuencia, lugar a la huelga. Esta conclusión se confirma teniendo en cuenta los antecedentes de otras -

legislaciones y las opiniones sustentadas por la doctrina; así por ejemplo, en el derecho alemán, anterior a 1933, los representantes de los trabajadores en los consejos de empresa, no podían ser separados por el patrono, sino solo con el consentimiento de la respectiva organización obrera, o mediante resolución de la autoridad competente, y toda separación que no llevara ese requisito, no producía efecto alguno, quedando el patrono obligado a cumplir el contrato como si el trabajador prestara, efectivamente, el servicio; la razón de esa garantía, esta, en opinión de los autores, en que si los miembros de la directiva estuvieran amenazados de cese, por la misma necesidad económica de percibir un salario, se verían cohibidos en sus gestiones, esto es, no podrían obrar con toda libertad, lo que quiere decir que se ha estimado que, respecto de esas personas, existe no un interés individual, sino colectivo, puesto que, en términos generales, son los miembros de la directiva quienes dirigen al sindicato y quienes, consiguientemente, se encuentran expuestos a sufrir las consecuencias de una actividad desarrollada, no en su provecho, sino en beneficio de la masa trabajadora.*³⁸

³⁸ Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Epoca. Tomo XLIX. pág. 1632.

HUELGA, EXISTENCIA, LICITUD Y JUSTIFICACION DE LA.

Para la existencia de una huelga se requiere la satisfacción de los requisitos formales que determinan los artículos 260, 264 y 265 de la ley federal del trabajo, y para su licitud, que tenga los fines que precisa el primero de los citados preceptos y, en cambio, para su justificación, se requiere examinar si le es o no imputable a un patrón, mediante las pruebas que se aporten en el procedimiento arbitral, cuando los interesados se acojan a el, y en el que tendrá que resolverse si fue, o no, debida la actitud del patrón, al negarse a acceder a las peticiones de sus trabajadores, o, lo que es lo mismo, si su negociación estaba capacitada económicamente para poder satisfacer sus pretensiones económicas, o, por el contrario, hallarse imposibilitado a acceder a esas pretensiones, pues precisamente lo que se busca a través de las resoluciones relativas, es la armonía que debe prevalecer entre el capital y el trabajo, buscando siempre el equilibrio entre ellos, a fin de que aquel no sea aumentado en forma desproporcionada, con mengua de este, sino que exista entre ambos una completa situación de equidad. nota: los artículos citados corresponden al 450, 451 y 920 respectivamente de la ley laboral vigente.*³⁹

³⁹-----
Senenario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Epoca. Tomo LXXXIX. pág. 2571.

HUELGA, IMPROCEDENCIA DE LA. El incumplimiento por parte del patrono, de cualquiera disposición de la ley, que consagre un derecho o beneficio en favor del trabajador, no puede dar lugar a que se declare en contra de aquel un movimiento de huelga, pues esto, además de contrariar el propósito que el ejercicio de tal derecho persigue, como es el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, nulificaría de hecho o reduciría a su mínima expresión y eficacia, la intervención que las autoridades del trabajo deben tener conforme a la propia ley, para prevenir y resolver los conflictos que se susciten entre dichos factores.* 40

En el caso que nos ocupa, es decir, el de la necesidad de derogar la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, Huelga por Solidaridad, no hay tal desequilibrio entre los factores de la producción, por lo que su puesta en marcha de los trabajadores que en ella participan, sólo lo hacen por simple simpatía y apoyo de otros trabajadores. Por lo que creo que difícilmente se lleven a cabo en la práctica, por ello su derogación.

40 Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Quinta Epoca. Tomo LXII. pág. 2924.

D.- TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA.

El tema de la huelga es muy amplio y con proyección -- particularmente importantes en la legislación mexicana. La huelga, tal como está definida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del -- trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; debiendo aclararse que conforme al artículo 441, para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. De aquí se desprende que la coalición es una agrupación transitoria de trabajadores para la defensa de los intereses comunes, por lo que una vez realizada su finalidad esporádica, queda disuelta, en tanto que el Sindicato es una coalición permanente, para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores que lo integran; y por ello cuando -- concurren sindicatos y coaliciones en un procedimiento de huelga, los sindicatos tienen primacía, ya que representan la superación de las agrupaciones transitorias por las coaliciones -- permanentes.

Mario de la Cueva, da una explicación ilustrativa -- sobre la titularidad del derecho de huelga, diciendo "que corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, como se desprende de las disposiciones Constitucionales y legales que consagran este derecho."

Cita a la fracción XVII del artículo 123 que establece que " las leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros" , lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores, pero la fracción XVIII asigna a estos movimientos una finalidad colectiva, a saber, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción".⁴¹

De la expresión del artículo 440, podemos establecer que la huelga presupone una coalición, lo que a su vez produce el efecto de que un solo trabajador no podría colocarse en -- estado de huelga.

Por consiguiente, si bien la huelga es un derecho originario -- de cada trabajador, sólo puede ejercerse en forma colectiva. La razón de esta idea se debe a que la huelga afecta intereses y derechos de todos los hombres que prestan sus servicios en -- el centro de trabajo, ya que, la suspensión de las labores se extiende a todos los trabajadores.

Ahora bien, la huelga presupone una coalición de trabajadores, por lo que la doctrina clásica considera titular -- del derecho de huelga a la coalición obrera. La coalición carece de personalidad jurídica para emplazar a huelga por celebra

⁴¹ -----
Ibidem. pág. 610.

ción del Contrato Colectivo, o por su revisión, ya que el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo atribuye exclusivamente al sindicato la facultad de exigir al patrón que emplee trabajadores afiliados al mismo, la celebración del Contrato Colectivo; y si se niega a ello, podrán los trabajadores (obviamente a través del sindicato) ejercitar el derecho de huelga congnado en el artículo 450. Esta contradicción se resolvió mediante reforma legal publicada en el Diario oficial del 31 de diciembre de 1950 en el sentido de que, para los efectos del título relativo a la huelga, "el sindicato de trabajadores es una coalición permanente" (artículo 441 de la Ley Laboral -- vigente).

Señala el maestro De la Cueva, "que esta adición del legislador consumó un viraje en el procedimiento; en cuanto a que el sindicato titular de los derechos y acciones colectivos presenta el aplazamiento a huelga, concurre a las audiencias de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dirige la suspensión de los trabajos y actúa en el incidente de calificación de la huelga en defensa de los intereses y derechos del trabajo. Claro está, y es aquí donde opera el derecho de cada trabajador". ⁴²

Podemos concluir diciendo que los Sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un dere -

⁴² Ibidem. págs. 612-613.

cho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

Miguel Borrell Navarro, nos dice que "el titular del derecho de huelga no es el trabajador individualmente considerado, ni el sindicato, sino la coalición de trabajadores, la que debiera ser mayoritaria, según prescribe la ley, pero no -- obstante dicha disposición legal, lo cierto es que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 450 de la Ley Laboral, sólo en los casos de las fracciones I, V y VI de dicho precepto, es -- que podrá la coalición emplazar a huelga".⁴³ Es decir cuando -- se trata de:

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

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones -- sobre reparto de utilidades. También puede ser ejercido por el sindicato; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno -- de los enumerados en las fracciones anteriores señaladas en el artículo 450 de la ley laboral, es decir, apoyar otra huelga.

⁴³-----
Idem. pág. 593.

En tanto que el Sindicato, podrá emplazar a huelga cuando es titular del Contrato Colectivo o Administrador del Contrato Ley, para reclamar su celebración, revisión o cumplimiento, así como la revisión de los salarios contractuales, y el único titular del Contrato Colectivo o Administrador del Contrato Ley es el Sindicato y no la coalición de trabajadores

Por su parte Baltazar Cavazos Flores, nos dice: "que en el caso de la fracción VI, referente a las huelgas por "Solidaridad" casi no tiene aplicación en la práctica, resulta que la coalición se encuentra en posibilidad jurídica de emplazar a huelga únicamente en los casos de las fracciones I y V, o sea, para lograr el equilibrio entre los factores de la producción o para exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.

Este último supuesto tampoco es muy común en la práctica, ya que, no toda violación a cualquier disposición sobre el reparto de utilidades es motivo de huelga, ya que estimamos que como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y, por lo tanto no deben ser motivo de huelga. En todo caso podrían aceptarse como causales de huelga sólo las siguientes:

a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión - del reparto.

b) Cuando no proporcione la declaración ni ponga a - disposición de los trabajadores los anexos correspondientes.

c) Cuando no haga el reparto en los términos de la - ley".⁴⁴

Podemos concluir diciendo que el titular del derecho de huelga es, por tanto, quien se ubica, por fuerza de la ley en la representación de los respectivos intereses colectivos. Y como de las siete causas u objetos que debe tener la huelga, 4 le corresponder al sindicato, por ser el titular de los contratos colectivos de trabajo, el legislador para hacer congruente la definición que nos da de la huelga con el ejercicio de este derecho, la ley considera al sindicato de trabajadores -- como coaliciones permanentes y a estos mismos como aquellos -- que tienen la primacía, ya que representan la superación de -- las agrupaciones, para los efectos de la huelga.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. "Hacia un Nuevo..." Ob. cit. pág. 257.

CAPITULO III.

LA NECESIDAD DE DEROGAR LA FRACCION VI DEL
ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A.- BR..VE ANALISIS DEL ARTICULO 450 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

B.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

a) ANALISIS DE LAS FRACCIONES VI Y VII DEL
ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA HUELGA POR
SOLIDARIDAD.

D.- PROPUESTA PERSONAL.

CAPITULO III.

LA NECESIDAD DE DEROGAR LA FRACCION VI DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El presente capítulo tiene por objetivo principal, -- el dejar establecido el porque de tal necesidad de derogación, así como un breve análisis del artículo 450 de la Ley Laboral, avocando un poco más nuestro estudio a la fracción VI, para -- posteriormente mencionar sus ventajas y desventajas de la Huelga por Solidaridad y dar finalmente una propuesta personal, -- respecto del tema de Derogar la fracción VI del artículo 450 de dicha legislación.

Tal como lo establecimos en páginas anteriores al -- tratar sobre el fundamento constitucional de la huelga, mencio -- ramos que la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto debería ser el de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En este mismo sentido queda también establecido en -- el tema denominado "Criterio de la Corte Sobre el Derecho de -- Huelga", que nuestra Corte Suprema es extremadamente clara al

establecer en que momento se lleva aparejado desequilibrio económico entre los factores de la producción del capital y del trabajo y otros, algunos criterios que dejarán claro en que existe el desequilibrio entre los factores de la producción.

Una vez recordados estos precedentes vemos que de acuerdo al tema que nos ocupa, es decir, el de la fracción VI del 450 de nuestra Legislación Laboral, la llamada Huelga por Solidaridad, se busca conseguir el equilibrio de que hablan los artículos 12. fracción XVIII Constitucional y 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, dado que los trabajadores que en ella participan, sólo muestran apoyo o simpatía con otros trabajadores quienes si tienen un conflicto laboral con su patrón a quien le declaran la huelga.

La Huelga por Solidaridad se presenta cuando trabajadores de una empresa o establecimiento, ajenos al movimiento principal se unen por simpatía a los huelguistas que si tienen una relación jurídica con su patrón al que le declaran dicho movimiento con la finalidad de ejercer presión al patrón para que acceda a las peticiones de los trabajadores principales. Por tanto creemos que la Huelga por Solidaridad es totalmente contraria a lo que establece nuestra carta magna, es decir, es una norma ant constitucional, además de que en ningún momento se da tal desequilibrio, por ello su DEROGACION.

A.- BREVE ANALISIS DEL ARTICULO 450 DE LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO.

Conoce os hasta ahora los antecedentes como el concepto de la huelga, pero debemos conocer cuales son los objetivos que se persiguen con ella, luego entonces analizaremos brevemente en que consisten cada una de las fracciones que se encuentran enumeradas en el artículo 450 de la Legislación Laboral.

La fracción I establece que la huelga debera tener por objeto: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.⁴⁵

Definiremos en primer término que se entiende por factores de la producción, teniendo en cuenta de antemano que los dos factores de la producción de que se habla son: el capital y el trabajo.

Equilibrio. "Es el estado de un cuerpo cuando las fuerzas que obran sobre él se compensan".⁴⁶ Para que se dé el fenomeno de "equilibrio" debe existir la posibilidad entre dos cosas, que puedan igualarse o lograr su proporción; a contra -

⁴⁵ Podemos observar que el artículo 450 fracción I reproduce la disposición Constitucional señalada en la fracción XVIII del artículo 123 apartado - "A". Pero señala en forma ejemplificativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital.

⁴⁶ Gran Diccionario Enciclopedico Ilustrado. Tomo IV. Vigésima Quinta Edición. Selecciones del Reader's Digest. México, 1985. pág. 1285.

rio sensu, si por naturaleza esas dos cosas son desiguales y desproporcionada, nunca podría obtenerse su equilibrio.

Factor. Consideramos que por factor debe entenderse aquella energía, fuerza dinámica o impulso que interviene directamente en el proceso de producción dentro de una empresa o establecimiento.

Entonces que el equilibrio entre el capital y trabajo, debe entenderse de la siguiente manera: La producción que genere una empresa o establecimiento debe ser en razón al capital que se invierte y a la fuerza del trabajo utilizada. A los trabajadores se les debe pagar su salario de acuerdo a las ganancias que la empresa o establecimiento obtenga; por lo que también el patrón de la empresa obtendrá beneficios gracias al trabajo de sus propios trabajadores.

Al contrario si los salarios de los trabajadores no son acordes a las ganancias de la empresa o establecimiento, estaremos frente a un gran desequilibrio entre los factores de la producción.

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

De acuerdo con el artículo 386 de la Ley Laboral se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Conforme a lo dispuesto en la citada fracción II, la celebración de un contrato colectivo o su revisión, sólo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir, por el Sindicato, en este caso no podrá ser solicitada por la "coalicción de trabajadores".

Al respecto cabe mencionar el siguiente criterio que nos da la Suprema Corte de Justicia:

CONTRATO DE TRABAJO, TITULARIDAD DEL. Si la junta responsable estimó que al exigir el sindicato la titularidad del contrato, no estaba reclamando otra cosa sino el cumplimiento del mismo contrato, debe considerarse correcto el punto de vista de dicha autoridad, pues aun cuando el término titularidad es frecuentemente usado en tratándose de los contratos colectivo de trabajo, su significado debe entenderse en el sentido de que la titularidad constituye el de

recno : prevalecerse de las disposiciones del contra
to colectivo y aún de la administración de ese con -
trato. De aquí que sea justa la apreciación de la -
responsable al estimar que lo que se pedía al patro-
no era el cumplimiento del contrato colectivo, cir-
cunstancia que está incluida dentro de las que seña-
la la fracción II del artículo 260 de la Ley Federal
del Trabajo, como uno de los objetos del movimiento
de huelga. nota: el citado artículo 260 corresponde
al 450 respectivamente de la ley laboral vigente.*⁴⁷

La celebración del contrato colectivo del trabajo -
constituye la finalidad más importante que puede perseguir la
huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento -
para crear el equilibrio.

Según el autor Nestor de Buen Lozano, dice que: "La
revisión del contrato colectivo de trabajo, como objeto de la
huelga, se refieren dos fracciones del artículo 450: la II y -
la VII. Esta última fue producto de la adición puesta en vigor
el 1º de Mayo de 1975.

El espíritu de esta disposición es claro: el deseo de presio-
nar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que
sean compatibles con su situación económica".⁴⁸

⁴⁷-----
Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala. Quinta Epoca. Tomo
LXXVIII. pág. 361.

⁴⁸ Ibidem. pág. 892.

Creemos que fue innecesario referir, a la misma situación, dos fracciones distintas, habría bastado modificar simplemente el texto de la fracción II, para incluir tanto revisión bienal como la anual.

III.- Obtener de los patronos la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Según el artículo 404 de la Legislación Laboral establece que el contrato-ley "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Con respecto a lo establecido en la antes citada fracción III, es decir, cuando el objeto de la huelga sea exigir la celebración de un contrato-ley, tendrán que ser resueltos por la jurisprudencia los casos en que un patrón se allane a la demanda y otro u otros patronos no, pues no parece justo y racional que en el caso de que un patrón se allane a todas las peticiones de los emplazantes a huelga y acepte firmar el

contrato, no obstante ello, le declaren la huelga.

Con la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-ley se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción, ya que tanto trabajador como patrón, celebran un convenio según las cuales debiera prestarse el trabajo.

A este respecto el autor Euquerio Guerrero dice que: "... una vez obtenida la celebración de tales contratos, nace una presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción, y que, por lo mismo, estando en vigor un Contrato Colectivo o un Contrato-ley y antes de que venza la fecha de su vigencia, no es correcto que el sindicato de los trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450".⁴⁹

Con esto último no estamos de acuerdo, ya que como vimos anteriormente según el criterio jurisprudencial sustentado por la Sala Cuarta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los trabajadores pueden en base a la fracción I del artículo 450 de la Ley laboral, y cuando consideren que se produce

⁴⁹-----
Ibidem. págs. 377-378.

desequilibrio por el aumento en el costo de la vida, ejercitar el derecho de huelga, con el fin de corregir el desequilibrio que éste aumento produce.

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

La celebración del contrato es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de huelga. Debemos entender que debe tratarse de una violación de naturaleza colectiva, o sea de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales. Esta fracción, sólo puede ser aducida por el Sindicato, y nunca por la coalición de trabajadores ya que el Sindicato es el titular del contrato colectivo, cuyas cláusulas se estiman violadas.

Como podemos ver la fracción IV, confiere a la huelga su naturaleza e instrumento de defensa para los intereses de los trabajadores en la empresa y tiene como finalidad el lograr el cumplimiento de lo pactado en el contrato colectivo o en el contrato-ley. Por lo que si se pretende plantear una --

Huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

Al respecto, creemos indispensable invocar el siguiente criterio jurisprudencial, para mejor entender esta situación:

HUELGA. EMPLAZAMIENTO CON FUNDAMENTO EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTICULO 450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuando un sindicato promueve emplazamiento a huelga con fundamento en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, para exigir el cumplimiento del contrato colectivo, tiene la obligación de acreditar, por una parte, la existencia legal del referido contrato y, por la otra, demostrar que efectivamente el patrón incumplió con determinadas cláusulas del mismo; pero si no se justifica el primero de los supuestos, la huelga debe declararse inexistente, ya que el tribunal laboral carecería de bases legales para determinar si existió o no desacato de la empresa en relación con el contrato colectivo de trabajo celebrado con el sindicato emplazante.*⁵⁰

⁵⁰ Semanario Judicial de la Federación, Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Epoca. Tomo XIV. pág. 608.

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

Para aplicar este precepto, es necesario que como -- hemos dicho, haya un desequilibrio entre los factores de la -- producción, o sea, que solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de las utilidades puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.

Miguel Borrell Navarro, nos dice: "que el olvido o falta del patrón a alguna de sus obligaciones en relación con el reparto de utilidades produce en efecto desequilibrio entre los dos factores de la producción, sera procedente el planteamiento de la huelga y de lo contrario no, pues se debe siempre de correlacionar lo dispuesto en la fracción I".⁵¹

Por último, el ejercicio de huelga fundamentado en esta fracción sí puede ser ejercitado bien por la coalición o en su caso por el sindicato.

⁵¹ Ibidem. pág. 598.

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

Esta fracción se refiere a la huelga por solidaridad y esto demuestra que en nuestra legislación, la institución de la huelga tiene rasgos políticos, que son ajenos a los intereses de los trabajadores y a los económicos de la empresa, y que están imbuidos por ideologías de la unidad del movimiento de los trabajadores, en una actitud de lucha o reivindicación de derechos de los cuales la empresa los ha despojado.

Ya hemos mencionado, en páginas anteriores en que consiste la Huelga por Solidaridad, la cual es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguirse con la huelga. Por tanto, la huelga por solidaridad es anticonstitucional.

En nuestro país la Huelga por Solidaridad ha tenido muy poco uso, dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

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

El artículo 399 bis establece que: "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

En tanto que el artículo 419 bis nos dice: "Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley".

Los objetivos de la huelga, anteriormente expuestos, se comprenderán mejor si consideramos que la fracción primera, "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital", constituye el género al cual pertenecen las restantes, es decir, que los seis supuestos que le siguen son formas a través de las cuales se pretende lograr el mencionado equilibrio.

Podemos concluir diciendo que el precepto primero,

se empleó una mala técnica legislativa, ya que se podría pensar que al enumerarse causas distintas a la Constitucional, es porque no quedan comprendidas en ella. Lo correcto hubiera sido que luego de enunciar en la Ley la finalidad genérica de la huelga, se hubieran enumerado, a manera de ejemplo, algunos casos en los que se aspira a lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Con esto hemos visto, brevemente en que consisten cada uno de los objetivos que se pueden perseguir con la huelga.

B.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

Los trabajadores en general, de acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pueden emplazar y estllar una huelga cuando persigan alguno de los objetivos previstos en dicho precepto, los que necesariamente deberán señalarse en el escrito inicial o petitorio del procedimiento de huelga (son los requisitos de fondo).

Estos objetivos deben ser la defensa de los intere--ses y el mejoramiento de las condiciones colectivas de trabajo en la empresa.

Tales objetivos deben estar relacionados directamente con las condiciones colectivas de trabajo de la empresa a la que se --emplaza.

Decimos entonces que la huelga debe perseguir los --siguientes objetivos legales, según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.

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

III.- Obtener de los patronos la celebración del --
contrato-ley , exigir su revisión al terminar el período de su
vigencia.

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

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legal
es sobre participación de utilidades.

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractua-
les a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

a) ANALISIS DE LAS FRACCIONES VI Y VII DEL ARTICULO
450 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Sabemos ya el concepto de la huelga por solidaridad la cual es concebida por el maestro Mario de la Cueva, como -- "la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".⁵²

También conocemos que este tipo de huelga se encuentra regulada en nuestra ley laboral en el artículo 450 fracción VI. Ahora sólo haremos un breve análisis de las fracciones VI y VII, veamos en que consisten cada una de ellas.

La huelga deberá tener por objeto:

VI.- apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. (huelga por solidaridad). La cual de antemano no es imputable al patrón ni procedente los salarios caídos.*⁵³

⁵²-----
⁵² Ibidem. pág. 682.

⁵³ Salarios caídos son aquellos que se dejan de percibir, ante la separación del trabajo y hasta que se cumplimente el laudo. .

A este respecto es muy importante señalar que el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, en su párrafo II establece que en el caso de que los trabajadores huelguistas sometan el conflicto a la decisión de la junta, para que se resuelva el fondo de la justificación de la huelga, si el laudo declara que los motivos de la misma son imputables al patrón, se condenará a éste a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sea procedente, y al pago de los salarios caídos correspondientes al tiempo de duración de la huelga. Y agrega:

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga, en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

A este tenor podemos citar los siguientes criterios de la Corte.

HUELGA SOLIDARIA. PAGO DE SALARIOS. Sólo tiene aplicación lo dispuesto en el párrafo último del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo cuando los trabajadores apoyan un movimiento de huelga existente en empresa diversa de la que prestan sus servicios, no así respecto de los que sin formar parte de los sindicalizados huelguistas también por prestar sus servicios a la empresa en huelga, se solidarizan con ella.*⁵⁴

⁵⁴ Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. Séptima Época. Tomo 157-162. pág. 36.

HUELGA IMPUTABLE AL PATRON, SALARIOS CAIDOS EN CASO DE. EL DERECHO A PERCIBIRLOS ES DE CADA TRABAJADOR EN LO INDIVIDUAL. Si bien el derecho a lograr la condena a cubrir salarios caídos mediante sometimiento del conflicto que origina una huelga a la decisión de la Junta por parte de los trabajadores basándose en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, es una acción de índole colectiva, cuando se dicta el laudo correspondiente y se condena al patrón a pagar esos salarios por considerar que los motivos de la huelga le son imputables, el derecho a percibir la cantidad específica que por tal concepto corresponde a cada trabajador debe estimarse de carácter individual, aun cuando derivado del ejercicio de un derecho colectivo, pues es a cada uno de los trabajadores de la empresa en la que suspendieron las labores a quien interesa, individualmente, que se le cubra la cantidad que resulte a su favor, reduciéndose el interés del grupo o del sindicato huelguista, en lo que a los salarios caídos se refiere, a que en el laudo respectivo se establezca en contra del patrón la condena a cubrir dicho concepto.* 55

5^o Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Epoca. Tomo 217-228. pág. 327.

De acuerdo con lo anterior, en ningún caso el patrón de una empresa o establecimiento, cuyos trabajadores declaren una huelga por solidaridad, está obligado a pagar los salarios caídos. Esto sin duda representa una gran desventaja para la clase trabajadora, que en un momento dado sólo busca apoyar a otros trabajadores como símbolo de compañerismo o solidaridad entre ellos.

Por otro lado se ve seriamente afectado también el patrón de la empresa, pues estos al apoyar a otra huelga dejan de producir y por tanto hay un detrimento en la economía del propio país.

Como hemos apreciado este tipo de huelgas por solidaridad, afecta a los intereses de los trabajadores y patrones, es decir, ambas partes pierden con este tipo de huelgas.

Evidentemente esta fracción se encuentra fuera de fundamento y finalidad que debe tener toda huelga y tampoco cumple con el requisito de desequilibrio.

Todo parece indicar que este tipo de huelgas se producen sólo para reforzar un movimiento de huelga establecido a otra empresa, así mismo estamos frente a dos tipos de huelga, es decir, una huelga principal y otra subsidiaria, la que se generaliza posteriormente del primer conflicto laboral.

El licenciado Castorena, aun cuando parece inclinado a aceptar la legitimidad de este tipo de movimientos, concluye "sosteniendo también que si la huelga es un derecho del que es titular la mayoría de los trabajadores en cada empresa en particular, para que se satisfaga el requisito del artículo 123, fracción XVII, es indispensable que la huelga tienda a organizar y buscar el equilibrio entre los trabajadores y el patrón a quien se va a afectar con el movimiento. No es este el fin de la Huelga por Solidaridad". 56

Por tanto no compartimos la tesis de que es procedente y acertada la inclusión de este tipo de huelgas en nuestra Normativa Laboral, ya que el Derecho del Trabajo es un derecho social y general, cuya finalidad es conseguir y mantener el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones y no se refiere sólo a una empresa o establecimiento, sino a toda la sociedad, por lo que se justifica el apoyo que representan estas huelgas por solidaridad para otros trabajadores.

Podemos decir que la procedencia de este tipo de huelgas se funda en el espíritu de unidad, solidaridad y compañerismo que debe tener la clase obrera considerada como un todo. Esto implica sacrificar los salarios como lo mencionamos durante el tiempo que dure la huelga; y esto afecta al patrón con los

56 Citado por GUEPRERO, EUQUERIO, Ob. cit. pág. 382.

perjuicios que trae consigo la suspensión de sus actividades, -
causa de un conflicto que le es totalmente ajeno.

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

El artículo 399 bis como ya lo hemos anotado se refiere a que los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria y que esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Mientras que el artículo 419 bis, muy parecido al artículo anterior, nos habla del contrato-ley, sólo que la solicitud de revisión de estos será de 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos es el organismo que tiene a su cargo las revisiones periódicas y el señalamiento de la cuantía de los salarios mínimos en nuestro país. El importe de los salarios deberá señalarse en los contratos colectivos de trabajo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

Según criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la disminución del poder adquisitivo del salario o la inflación dan base legal para el ejercicio del derecho de huelga, atento a lo dispuesto en el artículo 426 de la ley laboral la cual reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patronos para solicitar de las Juntas las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica, dice la corte, que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II de dicho precepto que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Respecto a esta fracción VII, el autor Nestor de Buen Lozano, nos dice que: "debio ser incluida en la fracción II del artículo 430, modificando el texto de esta última, para incluir tanto revisión bienal como la anual".⁵⁷

Mientras que el maestro Mario de la Cueva, dice que "esta fracción séptima, en buena técnica legislativa debio colocarse como tercera, pues esta emparentada con está y con la segunda, corrigiendo entonces la numeración, decretó la firmeza

57 Ibidem. pág. 892.

o indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en las convenciones colectivas".⁵⁸

También debe señalarse que cuando se trata de exigir la revisión de los salarios contractuales, no podrá promoverse una huelga por solidaridad, ya que la fracción que autoriza éstas, se encuentra señalada con posterioridad a la que señala la procedencia de las huelgas por solidaridad. Consideramos que el legislador debió consignar esta fracción después del numeral 7.

Para finalizar es importante el comentario que hace al respecto el autor Alberto Trueba Urbina, con respecto a esta fracción VII y que nos dice: "En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y en el mundo. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, se requiere controlar los precios con mano de hierro".⁵⁹

⁵⁸ Ibidem. pág. 631.

⁵⁹ Ibidem. pág. 183.

**C.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA HUELGA
POR SOLIDARIDAD.**

Dentro de las ventajas de las huelgas por solidaridad son pocas, según lo hemos visto en el desarrollo del trabajo, son más las desventajas tanto para trabajadores como para patrones veamos en que consisten estas:

Ventajas: Para el patrón, nunca se le puede condenar al pago de los salarios caídos durante una huelga, sin la previa intervención y decisión del órgano jurisdiccional del trabajo correspondiente y mucho menos al pago en los casos de huelga por solidaridad. (art. 937 pfo. segundo Ley Federal del Trabajo)

Ventaja: La huelga por solidaridad esta reconocida y regulada por la Legislación Laboral, autorizándola expresamente en la fracción VI de su artículo 450.

Desventaja: Para el patrón, constituye un grave peligro, porque transforma un conflicto localizado en uno general que puede afectar injustamente a su empresa que nada tiene que ver con el conflicto principal.

Desventaja: Para los trabajadores, los huelguistas solidarios pierden su salarios caídos en el caso de que el --

Órgano jurisdiccional resuelva que no hay razón para dicho --
pago y mucho más perjudicial para los trabajadores que nada --
tienen que ver con el conflicto inicial. (art. 937 pfo. segun-
do L.F.T.).

Desventaja: Contrarían lo dispuesto por la fracción
VIII del artículo 123 apartado "A" Constitucional así mismo --
es contrario a la fracción I del artículo 450 de la Ley Fede --
ral del Trabajo, pues con ellas no se busca el equilibrio --
entre los factores de la producción, no reuniendo el requisito
de fondo ni de forma establecido por la ley.

Desventaja: La falta de identidad entre el trabaja--
dor y el patrón, es lo que hace que la huelga por solidaridad
lleve en sí la ilegalidad o la ilicitud de la misma.

D.- PROPUESTA PERSONAL.

Este es el punto último que abordaremos, y con este haremos por concluido el presente trabajo de tesis. Mencionare mi punto de vista, apoyandome en los anteriores puntos de este trabajo, e iniciare diciendo que la solidaridad significa apoyo, unión; significa luchar por un bien común, y es a través de esta unión que la sociedad puede lograr cambios en su situación laboral, todos ellos beneficios.

Lo difícil es que esa solidaridad total se presente, pues todas las personas buscamos primero los satisfactores personales antes que buscar los de la sociedad en que vivimos.

En materia laboral, la solidaridad se manifiesta como un apoyo ya sea económico, moral, de clase de parte de un trabajador o trabajadores hacia otros trabajadores que se encuentran en algún conflicto relacionado con su trabajo.

Con esto se quiere decir que la solidaridad entre los trabajadores mexicanos tal vez exista, pero no de manera absoluta. Menciono esto, ya que en el caso de una huelga solamente se presentaran este tipo de apoyos, ya que ningún trabajador que no tiene conflicto alguno con su patrón, llevara su apoyo al extremo de configurar una huelga por solidaridad, ya que no tiene problema alguno con su patrón.

Por otro lado los trabajadores que apoyen a otros por simpatía dejarían de percibir su salario mientras dure su huelga solidaria, tal y como nos indica el artículo 937 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, y por si fuera poco, el patrón o empresa en donde laboren los trabajadores solidarios se vería seriamente perjudicada puesto que dejaría de producir.

Esto es una gran desventaja a la que se enfrentarían los trabajadores solidarios y ante las grandes dificultades y bajos salarios de la clase obrera en México, dudo mucho que se arriesguen a perder no sólo salarios sino también sus trabajos pensar en apoyar una huelga por solidaridad resultaría absurdo por cualquier ángulo que se pretenda ver.

Otro aspecto muy importante que debemos mencionar es el relativo a la anticonstitucionalidad de este tipo de huelga ya que se aparta de los lineamientos escritos en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra carta magna.

También se contraría lo que establece el artículo 450 fracción I de la ley laboral, ya que si alguno de los ordenamientos que tiene su origen en la constitución contradice o no se apega a lo establecido en ella, ya sea en uno sólo artículo o en su totalidad, podemos decir que se trata de un precepto o una ley anticonstitucional, es decir, está en contra de lo establecido por la constitución y por ello no tiene sus-

tente o soporte legal para que exista por ello su DEROGACION.

Ahora bien las leyes laborales, según se desprende del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, tiende a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Por tanto la inserción de las huelgas por solidaridad obedecen este precepto, sin embargo una cosa es que este tipo de huelgas busquen la unificación de la clase trabajadora y otra muy diferente, que estén al margen de lo que establece la constitución, es decir, los trabajadores salen de este margen establecido que es precisamente el de buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Por esto pienso que si bien tiene su fundamento en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo este tipo de movimientos, no encaja en lo establecido por nuestra carta magna, ya que los trabajadores sólo buscan testimoniar simpatía, solidaridad y apoyo a otro grupo de trabajadores en huelga.

De lo anterior, podemos decir que en la huelga por solidaridad no se cumplen los lineamientos constitucionales y legales, ya que en ningún momento se ha roto el equilibrio entre los factores de la producción como lo estipulan nuestras leyes, por esto es necesario derogar la fracción VI del artículo 450 de la legislación laboral.

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA.- En la actualidad es muy difícil que los trabajadores demuestran su apoyo o simpatía a la huelga por solidaridad, porque implica que no les sean pagados sus salarios, además del riesgo de perder su empleo, por apoyar a los trabajadores de una huelga principal.

SEGUNDA.- La huelga por solidaridad, es considerada como anti-constitucional, debido a que su finalidad no es la de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, rompiéndose así con el esquema establecido en la constitución y en la ley laboral, al no haber conflicto entre los trabajadores que se solidarizan con el patrón al que le declaran una huelga.

TERCERA.- Los objetivos que establece el artículo 450 para llevar a cabo una huelga deben ser para la defensa de los intereses de los trabajadores y para el mejoramiento de las condiciones colectivas de trabajo, no es esta la finalidad de la huelga por solidaridad, ya que sólo buscan testimoniar su simpatía a otros trabajadores en huelga.

CUARTA.- La huelga por solidaridad no encuadra en el procedimien

ento, lo que nos lleva a la conclusión de que compar
te en términos generales, los consignados en el capít
tul sobre la huelga.

QUINTA.- En nuestro país la huelga por solidaridad ha tenido
poco uso, dada la mediatización del movimiento sindi-
cal la división del estado, el cual impide a los --
sindicatos de solidarizarse con otros.

SEXTA.- La titularidad del derecho de huelga corresponde origi
nariamente a cada uno de los trabajadores de la empre-
sa o establecimiento afectados, como lo establecen las
disposiciones constitucionales y legales que consagran
este derecho, buscando una finalidad colectiva, siem -
pre y cuando se trate de conseguir el equilibrio entre
los factores de la producción, vemos que con la huelga
por solidaridad no se consigue dicho equilibrio entre
los factores de la producción.

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

- MARTOLMEI DE LA CRUZ, Hector., VON POTOCKSKY, Geraldo W. La Organización Internacional del Trabajo. Prólogo de José María Ruda. Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina, 1990.
- ORFEL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Cuarta Edición. Editorial SISTA. México, 1994. 725 págs.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana. Tomo III, Volumen 2. Tercera Edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1989.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México, 1984. 427 Págs.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena edición. Prólogo Guillermo Cabanellas. Editorial Trillas. México, 1986. 395 págs.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda Edición. Prólogo Fidel Meléndez Sánchez. Traductor Mónica Cavazos de Guerrero. Editorial Trillas. México, 1994. 442 Págs.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México, 1989. 393 págs.
- COLMENARES MAGRECU, Israel., DELGADO GONZALEZ, Arturo. De la Prehistoria a la Historia. Tomo I. Tercera Edición. Ediciones Quanto Sol. México, 1986. 634 págs.
- DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Prólogo Héctor Fix Zamudio. Editorial Porrúa. México, 1991. 283 págs.
- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II Décima Edición. Editorial Porrúa. México, 1994. 921 págs.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1990. 640 págs.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1995. 765 págs.

GERPERC, Eusebio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima Octava Edición. Editorial Porrúa. México, 1994. 614 págs.

LARRAÑAGA, Eduardo., GONZA, Ana Maria. El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento Universidad Autónoma Metropolitana. México, 1991. 125 págs.

PESS GAVEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cardenas Editor y Distribuidor México, 1991. 662 págs.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1992. 263 págs.

TEJERA SUCK, Rafael., - ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Editorial Trillas. México, 1995. 238 págs.

" O T R A S F U E N T E S "

SABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Vigésima Edición Editorial Helicasta. Buenos Aires, Argentina. 1981.

SABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VII Vigésima Edición Editorial Helicasta. Buenos Aires, Argentina. 1981.

Enciclopedia Jurídica OCEBA. Tomo XIV. Editorial DRISKILL. Buenos aires, argentina. 1990.

Gran Diccionario Enciclopedico Ilustrado. Tomo IV. Vigésima Quinta Edición. Selecciones del Reader's Digest. México. 1985.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. U.N.A.M. Diccionario Jurídico Mexicano. Cuarta Edición. Editorial Porrúa. México. 1991.