

875209



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

## FACULTAD DE DERECHO

“ADICIÓN DE LOS ARTÍCULOS 469 FRACCIÓN III Y  
937 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA  
QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EMITA DICTAMEN FORZOSO EN MATERIA  
DE HUELGA”

## TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

**SELENE PABOLA FLORES**

Director de Tesis:

Lic. Saúl Guillermo Hernández Valdés

Revisor de Tesis:

Lic. Genaro Conde Pineda

BOCA DEL RÍO, VER.

2005

m. 348630



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

### **A DIOS NUESTRO SEÑOR:**

Le doy gracias por haber concluido una etapa más de mi vida profesional y que siempre me ilumine y me guíe en todo momento.

### **A MIS PADRES:**

Con la mayor gratitud por los esfuerzos realizados para que yo lograra terminar mi carrera profesional. Siendo para mí la mejor herencia.

### **A MI MADRE:**

Que es el ser más maravilloso del mundo. Gracias por el apoyo moral, su cariño y comprensión que desde pequeña me ha brindado, por guiar mi camino y estar junto a mí en los momentos más difíciles.

### **A MI PADRE:**

Que desde pequeña ha sido para mí un hombre grande y maravilloso y que siempre he admirado. Gracias por guiar mi vida con energía, esto es lo que ha hecho que sea lo que soy.

### **A MIS HERMANOS:**

Que siempre me alentaron en los momentos más difíciles y que siempre me apoyaron en todo momento y gracias a ellos no perdí la fe.

### **A MIS PADRINOS:**

Los Lic. Joaquín Hernández Girón y Rebeca Castillo de Hernández por siempre brindarme su apoyo en todo momento y sobre todo un agradecimiento por haberme sembrado ese amor a la abogacía con su admirable ejemplo a seguir.

### **A MI MEJOR AMIGA:**

La Lic. Liliana Elisa Onorio Tinoco por darme siempre ánimo en todo momento ya sea en los buenos y malos.

### **A MIS CATEDRÁTICOS:**

Les debo su enseñanza loable durante la cátedras que nos dieron sabiduría y la formación que nos otorgaron.



## INDICE

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> ..... | 1 |
|---------------------------|---|

### **CAPÍTULO I**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1.1 Planteamiento del problema .....  | 3 |
| 1.2 Justificación del problema .....  | 3 |
| 1.3 Delimitación de objetivos.....    | 3 |
| 1.3.1 Objetivos generales.....        | 3 |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....     | 3 |
| 1.4 Formulación de hipótesis .....    | 4 |
| 1.5 Identificación de variables ..... | 4 |
| 1.5.1 Variable independiente.....     | 4 |
| 1.5.2 Variable dependiente.....       | 4 |
| 1.6 Tipo de estudio.....              | 4 |
| 1.6.1 Investigación documental.....   | 4 |
| 1.6.1.1 Biblioteca pública .....      | 4 |
| 1.6.1.2 Biblioteca privada.....       | 5 |
| 1.6.2 Técnicas empleadas .....        | 5 |
| 1.6.2.1 Fichas bibliográficas .....   | 5 |
| 1.6.2.2 Fichas de trabajo .....       | 5 |

### **CAPÍTULO II**

#### **DERECHO DEL TRABAJO**

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Historia del Derecho del Trabajo .....             | 6  |
| 2.1.1 Etapas de la esclavitud .....                    | 7  |
| 2.1.1.1 Esclavitud en Roma .....                       | 8  |
| 2.1.2 Régimen Feudal o Edad Media .....                | 9  |
| 2.1.3 Servidumbre.....                                 | 9  |
| 2.1.4 El Colonato .....                                | 10 |
| 2.1.5 El Vasallaje .....                               | 11 |
| 2.1.6 Las condiciones laborales en la Edad Media ..... | 11 |
| 2.1.6.1 Condición de oficial .....                     | 12 |
| 2.1.6.2 El Maestrazgo .....                            | 12 |

|  |    |
|--|----|
| 2.1.7 Crisis del Trabajo Medieval .....                | 13 |
| 2.1.7.1 La Manufactura .....                           | 14 |
| 2.1.7.2 El Maquinismo.....                             | 15 |
| 2.1.8 Corrientes del Derecho laboral .....             | 16 |
| 2.1.8.1 Individualista .....                           | 16 |
| 2.1.8.2 Liberalismo .....                              | 17 |
| 2.1.8.3 El Trabajo de la época liberal .....           | 18 |
| 2.1.8.4 Racionalización del Trabajo.....               | 21 |
| 2.2 Historia Europea del Derecho del Trabajo.....      | 21 |
| 2.2.1 Edad Heroica .....                               | 24 |
| 2.2.2 Edad de la Tolerancia .....                      | 25 |
| 2.2.3 Primera Guerra Mundial y sus consecuencias ..... | 26 |
| 2.2.4 Segunda Guerra Mundial y sus consecuencias.....  | 27 |
| 2.3 Derecho Mexicano del Trabajo.....                  | 29 |
| 2.3.1 El Derecho Laboral entre 1920 y 1982.....        | 31 |
| 2.3.2 El Trabajo en la actualidad .....                | 33 |
| 2.3.3 Concepto del Derecho del Trabajo .....           | 34 |

### **CAPÍTULO III**

#### **DERECHO DE HUELGA**

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Antecedentes de la Huelga en el Mundo.....                  | 38 |
| 3.2 Antecedentes de la Huelga en México .....                   | 40 |
| 3.2.1 Huelga de Cananea.....                                    | 45 |
| 3.2.2 Huelga de Río Blanco .....                                | 47 |
| 3.3 Concepto de Huelga.....                                     | 52 |
| 3.3.1 Naturaleza del Derecho a la Huelga.....                   | 53 |
| 3.4 Diferencia de Derecho a la Huelga y Derecho de Huelga ..... | 53 |
| 3.5 Fundamento Legal del Derecho a la Huelga.....               | 54 |
| 3.6 La Huelga como Derecho Individual y Colectivo .....         | 55 |
| 3.7 Objetivos de la Huelga .....                                | 55 |
| 3.8 Denominaciones de la Huelga .....                           | 57 |
| 3.8.1 Concepto de Huelga legalmente existente .....             | 58 |
| 3.8.2 Concepto de Huelga legalmente inexistente.....            | 58 |
| 3.8.3 Concepto de Huelga lícita e ilícita .....                 | 59 |
| 3.8.4 Concepto de Huelga justificada e injustificada.....       | 59 |
| 3.8.5 El Período de Pre-Huelga .....                            | 60 |
| 3.8.6 Terminación de la Huelga .....                            | 61 |
| 3.8.7 Efectos de la terminación de la Huelga .....              | 63 |

**CAPITULO IV****DERECHO COMPARADO DE LAS CONSTITUCIONES POLÍTICAS SOBRE LA HUELGA Y DE LA SINDICALIZACIÓN EN LOS PAÍSES LATINOAMERICANOS**

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Constitución Política de Argentina .....             | 66 |
| 4.2 Constitución Política de Brasil .....                | 66 |
| 4.3 Constitución Política de Bolivia .....               | 67 |
| 4.4 Constitución Política de Chile .....                 | 67 |
| 4.5 Constitución Política de Colombia .....              | 68 |
| 4.6 Constitución Política de Costa Rica .....            | 69 |
| 4.7 Constitución Política de Ecuador .....               | 70 |
| 4.8 Constitución Política de El Salvador .....           | 72 |
| 4.9 Constitución Política de Guatemala .....             | 72 |
| 4.10 Constitución Política de Honduras .....             | 73 |
| 4.11 Constitución Política de México .....               | 73 |
| 4.12 Constitución Política de Nicaragua .....            | 75 |
| 4.13 Constitución Política de Panamá .....               | 75 |
| 4.14 Constitución Política de Paraguay .....             | 76 |
| 4.15 Constitución Política de Perú .....                 | 77 |
| 4.16 Constitución Política de República Dominicana ..... | 77 |
| 4.17 Constitución Política de Uruguay .....              | 77 |
| 4.18 Constitución Política de Venezuela .....            | 78 |

**CAPÍTULO V****COMPETENCIA A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA EMITIR UN VEREDICTO FORZOSO EN MATERIA DE HUELGA LÍCITA**

|   |    |
|---|----|
| 5.1 Concepto de Arbitraje .....                                       | 80 |
| 5.1.1 Modalidades del Arbitraje .....                                 | 83 |
| 5.1.1.1 Facultativo .....   | 83 |
| 5.1.1.2 Potestativo .....   | 84 |
| 5.1.1.3 Obligatorio .....   | 84 |
| 5.1.1.4 Mixto .....   | 84 |
| 5.2 Concepto de Jurisdicción .....                                    | 85 |
| 5.3 Concepto de Competencia .....                                     | 87 |
| 5.4 Jurisdicción de Trabajo .....                                     | 89 |
| 5.4.1 Autoridades del Trabajo y Servicio Sociales .....               | 89 |
| 5.5 Competencia general de la Junta de Conciliación y Arbitraje ..... | 90 |
| 5.5.1 Clasificación de Competencia en el Campo Laboral .....          | 91 |
| 5.5.1.1 Objetiva y Subjetiva .....                                    | 92 |
| 5.5.1.2 Federal y Local .....   | 92 |
| 5.6 Conflictos de Competencia Material .....                          | 93 |

|  |     |
|--|-----|
| 5.7 Competencia Territorial .....  | 93  |
| 5.8 Jurisdicción y Competencia en Materia de Trabajo .....                               | 93  |
| 5.8.1 Ramas Industriales.....  | 94  |
| 5.8.2 Empresas .....   | 95  |
| 5.9 Normas de Competencia en Materia de Trabajo.....                                     | 95  |
| 5.10 Medios para promover la Incompetencia .....   | 96  |
| 5.11 Conflictos de Competencia.....  | 98  |
| 5.12 Efectos de la Declaración de Incompetencia .....                                    | 99  |
| 5.13 Declaración de Incompetencia de Oficio de la Junta de Conciliación y Arbitraje..... | 99  |
| 5.14 Nulidad de Actuaciones .....  | 101 |
| 5.15 Estudio sobre el Arbitraje Forzoso .....  | 102 |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....  | 104 |
| <b>PROPUESTAS</b> .....  | 106 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....  | 109 |
| <b>ICONOGRAFÍA</b> .....   | 111 |
| <b>LEGISGRAFÍA</b> .....   | 112 |

## INTRODUCCIÓN

Por el presente trabajo de tesis conoceremos la importancia que tiene el arbitraje forzoso en materia huelga y proporcionando esa facultad a la Junta de Conciliación y Arbitraje, del que actualmente carece, dando así una administración de justicia más rápida y expedita y no quede por un tiempo indefinido esperando una resolución a los intereses comunes de los trabajadores que integran un sindicato.

El derecho del ejercicio de la huelga posibilita a los trabajadores obtener mayores prestaciones y mejores condiciones de trabajo, ya que la huelga es una *herramienta para conseguir el equilibrio económico entre el capital y el trabajo*, con el fin de preservar la justicia social.

En este trabajo comprende cinco capítulos que son:

- **Capítulo Primero**, que es Metodología de la Investigación, es el proceso mediante el cual se desarrolla el tema de tesis a través de herramientas como bibliografías, etc. para llegar a una conclusión basada en fundamentos.
- **Capítulo Segundo**, consiste en el Derecho del Trabajo, como ha evolucionado a través del tiempo para el reconocimiento a mejores condiciones laborales para el bien común de la clase de trabajadora.

- **Capítulo Tercero**, radica en el Derecho de Huelga que tiene como función, un procedimiento laboral que se ejerce para la defensa e inconformidad contra a los abusos del patrón, cuando éste desconozca los derechos de los trabajadores.
  
- **En el Capítulo Cuarto**, se hace referencia al derecho comparado de las Constituciones Políticas de países de Latinoamérica en la relación al Derecho a la Huelga y a la sindicalización, con la finalidad de tener un panorama de cómo, los diferentes países reglamentan o rigen el Derecho de Huelga.
  
- **En el Capítulo Quinto**, se basa en la trascendencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje como autoridad laboral para dar una decisión expedita a una huelga lícita y que esta no se prolongue por tiempo indefinido para no afectar tanto los intereses de patrón como del trabajador.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Propuesta para que la de Junta de Conciliación y Arbitraje pueda emitir un veredicto *forzoso* en casos de las huelgas lícitas.

#### **1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

Por la carencia de las facultades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para poder dar una resolución a un conflicto laboral en materia de huelga, está sujeto a un arbitraje por un tercero.

#### **1.3 DELIMITACIÓN DE OBJETIVOS**

##### **1.3.1 Objetivo General.**

Conocer las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje y sus competencias para establecer un *parámetro* entre su *función* y *competencia*.

##### **1.3.2 Objetivos Específicos.**

Proponer una adición a los artículos 469 fracción III y 937 de la Ley Federal del Trabajo para ampliar facultades a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **1.3 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.**

La propuesta es con la finalidad para que la eficacia de la Junta de Conciliación y Arbitraje siendo esta concreta y rápida al dar la solución de los problemas planteados de que no se afecten los intereses de ninguna de las partes implicadas.

### **1.4 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES**

#### **1.5.1 Variable Independiente.**

Es darle una mejor administración de justicia.

#### **1.5.2 Variable Dependiente**

El motivo de una huelga es el encontrar una solución rápida, eficaz y justa para ambas partes: trabajador y patrón.

### **1.6 TIPO DE ESTUDIO.**

#### **1.6.1 Investigación documental.**

El presente trabajo se encuentra basado en las investigaciones realizadas en las diversas bibliotecas públicas y privadas, así como en los datos obtenidos de fuentes diversas como: vía Internet, legislaciones vigentes con respecto a la materia en cuestión.

##### **1.6.1.1 Bibliotecas Públicas.**

- Unidad de servicios bibliotecarios e informáticos de la Universidad Veracruzana, ubicada en Boulevard Adolfo Ruiz Cortínez sin número, esquina Juan Pablo II, Boca del Río, Veracruz.



### **1.6.1.2 Bibliotecas Privadas.**

- Biblioteca de la Universidad Autónoma de Veracruz Villa Rica, ubicada en Avenida Urano esquina Progreso, fraccionamiento Jardines de Mocambo, Boca del Río, Veracruz.
  
- Biblioteca "San José de Calasanz" de la Universidad Cristóbal Colón, ubicada en carretera la Boticaria sin número, Veracruz, Veracruz.

### **1.6.2 Técnicas Empleadas.**

En el trabajo realizado, se elaboraron fichas bibliográficas con el fin de lograr un orden en la investigación realizada.

#### **1.6.2.1 Fichas Bibliográficas.**

Se estructuraron fichas bibliográficas las cuales siguieron la siguiente forma:

Nombre de Autor;

Título de la Obra,

Edición;

Editorial;

Lugar, Fecha, Año;

Páginas Consultadas;

#### **1.6.2.2 Fichas de Trabajo.**

Utilizadas para organizar el material seleccionado conteniendo un breve resumen de los datos manejados y se compone de la manera siguiente:

Fuente: Datos bibliográficos

Asignación Temática: Relacionar el tema con el contenido.

Contenido: Registro de la información aplicada.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **DERECHO DEL TRABAJO**

#### **2.1 Historia del Derecho del Trabajo**

El derecho del trabajo nació en el siglo XX como consecuencia de las desigualdades que había en la sociedad, el sistema económico y el sistema de gobierno de la burguesía y finalizó dicho proceso en América en la documento de la "Declaración de Derechos Sociales" de nuestra constitución de 1917 y en Europa en la Constitución alemana de Weimar de 1919 ambas constituciones reafirma que todos los hombres tienen como un derecho fundamental el respecto hacia sus garantías y seguridades laborales.

La palabra trabajo proviene del latín trabajo significa traba, porque el trabajo es una traba para el hombre. Se define al trabajo como la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una. Dicha actividad se ha convertido en conducta inseparable del hombre ya que tiene un contenido económico a la existencia y ha hecho evolucionar al ser humano en lo

individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. Al ser humano en lo individual, al igual que en forma colectiva a los pueblos y a la sociedad. Dentro de la historia del derecho del trabajo tenemos las siguientes etapas:

### **2.1.1 Etapas de la Esclavitud**

Régimen en el que por la fuerza se sometía a hombres y mujeres al dominio de otros. Los sociólogos suponen que en los comienzos de la humanidad el hombre vagaba por la tierra en grupos pequeños cuando estallaba una guerra entre las poblaciones enemigas, los vencedores exterminaban a los vencidos se cree que en un día en una batalla, se tomaron tantos prisioneros que los vencedores, en lugar de exterminarlos prefirieron conservarlos vivos para sacrificarlos después, y quizá, eligieron ocuparlos en diversos trabajos. Tal vez se dieron cuenta de las ventajas y comprendieron que era mejor "hacer trabajar" a los vencidos que matarlos. En esta forma nació la esclavitud.<sup>1</sup>

Este fenómeno social se extendió con rapidez por todas las sociedades antiguas. Los esclavos llegaron a ocuparse casi totalmente de la actividad en las minas. Además, trabajaban en los talleres, en la reparación de caminos y en la fabricación de monedas; los quehaceres domésticos también quedaron posteriormente reservados para ellos. Después la esclavitud en un principio tenía el carácter de condición excepcional, luego fue tan generalizada que dividió a la población en libres y esclavos, así la esclavitud se convirtió en un sistema económico. La esclavitud tenía la característica de que los esclavos eran prisioneros de guerra o hijos nacidos de esclavas, así como de deudores insolventes y reos de cadena perpetua.

---

<sup>1</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.7

Para la sociedad antigua la esclavitud era una condición social justificada e incluso hubo pensadores, como Platón y Aristóteles, que la aprobaban. Pero ni siquiera justificándola como base económica de los pueblos antiguos se borraba la condición denigrante porque el esclavo era para su dueño tan sólo un objeto, ya que se trataba de una relación jurídica de dominio.

#### **2.1.1.1 La Esclavitud en Roma:**

En esta época el esclavo resultaba un valor patrimonial, de manera que había que cuidarlo. Antes de la guerra contra Cartago, los señores romanos tenían pocos esclavos y por lo general era de razas a fines: trabajaban juntos, comían en la misma mesa. Plauto así lo describe en sus comedias. Cayo al tratar el mismo tema, cuenta que en su época la autoridad del dueño de los esclavos ya no se designaba como derecho de propiedad, sino como una *dominica protesta*, limitada en tiempos imperiales por una amplia legislación social en beneficio de los esclavos.<sup>2</sup>

En la antigua Roma el derecho civil era el estatuto *locatio conductio operarum* que regulaba la compra y venta y el arrendamiento de los esclavos, de los caballos y demás bestias de carga y de trabajo. Pero la celebre *locatio conductio operarum* de los jurisconsultos romanos no era sino el viejo contrato para el arrendamiento de los animales y de los esclavos, que sirvió en el derecho civil de siglo XIX, como contrato de arrendamiento de servicios, para facilitar la explotación del hombre por el hombre y en manera alguna de procurar su beneficio.

---

<sup>2</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.8

### **2.1.2 Régimen Feudal o Edad Media:**

Tres grupos bien definidos integraron esta nueva organización social: Los clérigos, que poseían la cultura y el poder, los bellatores o guerreros que eran los dueños de la riqueza, y la masa de los siervos, villanos o aldeanos, que eran los hombres productivos que sostenían al régimen. Todos rodeaban al señor feudal y estarán obligados a un trabajo servil: Eran siervos, pertenecían al señor en entera propiedad, eran inseparables de su feudo o de su persona, ya que se los podía vender o cambiar sus siervos entre parientes, o también los dejaba de recuerdo a los amigos.

En cuanto a la organización social del feudalismo, la gran preocupación por la tenencia de la tierra propició una doctrina económica en la que se sostenía que la riqueza del feudo debía generarse únicamente con la producción en el de todo lo que sus habitantes necesitaran, sin permitir que lo producido saliera del feudo e impidiendo que entrara productos trabajados de otras regiones. Tuvo como consecuencia que se convirtiera en un sistema de economía agrícola cerrada, la cual no reconocía a los trabajadores como clase social.

En la edad media encontramos nuevas instituciones que son:

### **2.1.3 La servidumbre:**

Esta institución apareció en Europa en la época de los emperadores cristianos de Roma como prolongación de una corriente tenue de liberación para los esclavos.<sup>3</sup> Anclaba al hombre a la tierra, que tenía que cultivar durante toda su vida sin poder mudarse del lugar. Había que trabajar las tierras del señor feudal y como pago solo se recibía parte de las cosechas.

---

<sup>3</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.9

Los siervos no eran esclavos en el sentido romano, que los consideraba casi objetos, sino hombres subordinados a su amo, con obligación de servirle ya fuera en el campo (siervos de la gleba), en quehaceres domésticos (siervo ministerial) y hasta en su oficio (siervo aprendiz).

Los hijos de los siervos también eran siervos, en esa época el amo ya no podía disponer libremente de su vida y los siervos podían casarse y tener familia. Dicha institución guardaba algunas formulas que debían cumplirse el siervo para que aspirara a ser libre, dichas formulas son las siguientes:

- Si el siervo descubría a algún falsificador de monedas.
- Si el siervo acusaba al homicida de su señor o vengaba su muerte.
- Si el sometido descubría alguna traición al reino.
- Si el siervo se casaba con una persona libre.

#### **2.1.4 El colonato:**

El señor feudal se aprovechó de dicha institución para lograr dos objetivos:<sup>4</sup>

- Someter a un hombre libre
- Y hacer producir tierras conquistadas.

El colono, en lo común era libre, aceptaba el compromiso de trabajar con el colonizador (tierras de su señor), en las que produciría y gozaría el producto con la sola obligación de darle una cuota o parte al señor feudal.

---

<sup>4</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.9

### **2.1.5 El vasallaje:**

Dicho sistema consistía en que el candidato a vasallo, besara públicamente la mano de su señor, a fin de que a partir de ese momento existiera el sometimiento de un hombre a otro y en consecuencia el sometido debía a su patrón fidelidad, homenaje y dependencia.<sup>5</sup>

### **2.1.6 Las condiciones laborales en la Edad Media**

Según Sombart describe con precisión las condiciones de trabajo que imperaban en esa época: se trabajaba por jornal o por unidad de obra, con la obligación de entregar el producto de buena calidad. El salario lo fijaba la agrupación de patrones que, integrados en corporaciones, nombraban un consejo de maestros con la tarea de establecer estatutos, fijar precios, vigilar la compra de material y controlar la producción de los talleres agremiados.

Lo que se necesita en esa época eran personas que trabajaran en talleres artesanales capaces de producir en una villa medieval para proporcionar todos los satisfactores que la comunidad requiriera; quienes pertenecían a los antiguos talleres se convirtieron más tarde en obreros libres o artesanos.

Contratar a un aprendiz fue entonces diferentes, los padres que deseaban hacer de su hijo un aprendiz tenían que comprometerse ante un patrono a proveerlo de cuanto fuere necesario para su alimentación y manutención. Una vez terminado el aprendizaje el obrero era admitido en la corporación, pero sólo después de haber pagado cierta suma, que era como un festejo de admisión.

Había dos tipos de condiciones o formas en las que podía evolucionar un aprendiz que son los siguientes:

---

<sup>5</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.10

### **2.1.6.1 Condición de oficial**

Cuando el joven artesano concluía su periodo de aprendizaje, trabaja todavía unos años más en calidad de obrero, a fin de perfeccionar su educación profesional. Para convertirse en obrero u oficial "bien y lealmente", que observaría los estatutos y denunciaría ante los jurados las infracciones que llegaren a su conocimiento. Después era común que se desplazara a un lugar de reclutamiento de los de su corporación: alguna plaza, detrás de una iglesia o cerca de una taberna conocida y allí encontraría a su futuro maestro.

### **2.1.6.2 El maestrazgo**

Después de haber sido aprendiz y luego oficial, el obrero podía convertirse en maestro, pero había obstáculos ya que el candidato era sometido a un interrogatorio con objeto de comprobar sus conocimientos ante un jurado y posteriormente tenía que hacer ciertos aportes a la cofradía.

En algunas corporaciones, además de comprar el oficio, que pertenecía en feudo. Adquiridos los derechos, el candidato prestaba juramento de observar las costumbres del oficio, de hacer buena obra y ser leal tras lo cual quedaba admitido.

En dichos talleres artesanales surgieron figuras de organización laboral que son las llamadas corporaciones, que eran asociaciones de maestros de un mismo oficio residentes de una ciudad o villa, y practicaban un monopolio riguroso de fabricación y venta de los productos en el mercado. Paúl Pic afirma que era como un sindicato obligatorio. También la *fortiori* otra organización medieval, podría compararse con el sindicato de patronos actual.



### **2.1.7 Crisis del trabajo medieval:**

El trabajo gremial fue decayendo, víctima no sólo de efectos económicos, políticos y sociales, sino también por causas internas que hicieron que el propio sistema degenerara. Paúl Janet afirma:

“Una sociedad no puede permanecer eternamente bajo el yugo de instituciones que han perdido su razón de ser, ya que las leyes de la historia tienen su precio y no pueden prevalecer contra los cambios necesarios, ni contra los progresos naturales de la sociedad humana”.

Hay tres factores determinantes de que el sistema laboral medieval decayera y propiciara un cambio:

- Un incipiente modernismo tecnológico, aunque débil al principio, culminó mucho más tarde en una revolución industrial, superando las técnicas eminentemente artesanales que imperaron durante toda la edad media que no alcanzaba a cubrir las necesidades de la demanda.
- Incapacidad del sistema laboral de la Edad media para adaptarse a las nuevas formas económicas que empezaban a integrarse en Europa.
- El monopolio ejercido por los maestros dueños de talleres pues, al controlar la producción y la venta, a la larga reportaron más daño que beneficio.

Además las condiciones laborales del taller se hicieron más ásperas y difíciles, se alargaba la etapa del aprendizaje, el grado de maestro se otorgaba en la ancianidad. Todo esto coincidió con una etapa en la que al mejorar las vías de comunicación facilitaba la diversificación de las opciones laborales.

Todo esto dio origen a nuevos factores de nuevas ideas de libertad ya que existía una clase social que necesitaba trabajar para subsistir y otra que solo pagaba por los beneficios del trabajo en ella encontramos:

1. La manufactura
2. El maquinismo

#### **2.1.7.1 La manufactura:**

Dió origen al taller moderno y constituyó una de las etapas más importantes en la evolución histórica del trabajo en Europa. Tiene como característica esta etapa: la gran industria, ya que implicó la inversión de importantes capitales, la concentración de obreros en talleres, la división del trabajo en ellos y la utilización de instrumentos mecánicos.

Estos factores conformaban la estructura interna de la manufactura, que puso de relieve los caracteres de ésta como forma original, pero aún no constituía el trabajo industrial moderno, con sus máquinas y división social del trabajo.<sup>6</sup>

Hay cinco elementos fundamentales de la manufactura son las siguientes:

1. Concentración de los instrumentos de trabajo.
2. Concentración de productores inmediatos, que permitía el acontecimiento formidable de la productividad del trabajo, exigido por la creación del mercado mundial durante los siglos XV y XVI.

---

<sup>6</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.11

3. Separación entre el productor y el consumidor. Ya no funcionaba el sistema de clientes del Medioevo, pues no satisfacía la exigencia del gran mercado; ahora el consumidor era proveído por el mercado y no por el productor.

4. En esta etapa se requería un capital considerable para instalar, así como para contratar al trabajador.

5. Esta concentración de instrumentos de trabajo y de los trabajadores fue realmente la base de posteriores fenómenos de enorme importancia: El maquinismo y la división del trabajo.

#### **2.1.7.2 El maquinismo:**

Dicha etapa se caracterizó por la introducción de maquinaria movida por fuerza diferente de la tradicional fuerza del hombre, y porque la producción masiva suplió del todo a lo que hasta entonces se hacía en forma artesanal.

El maquinismo se inició cuando John Kay inventó en 1763 la lanzadera artesanal con la cual podía producirse hilo en gran cantidad. Ello propició otros adelantos técnicos, hasta que, en 1771 Arkwright instaló la primera hiladora mecánica y, más tarde, en 1785 se inventó el telar capaz de producir todo tipos de telas.

Otra característica más fue la invención de la máquina de vapor de Watt, que podía mover maquinaria pesada; de este modo, se revolucionaron sobre todos los transportes y se propició el invento del ferrocarril. En resumen se pueden decir que el maquinismo llegó a transformar en forma radical las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo se acumularon

enormes capitales a fin de instalar maquinaria y se aumento la productividad, pero también crecieron las inquietudes de los trabajadores que eran explotados inmisericordiamente.

### **2.1.8 EN LA HISTORIA DEL DERECHO LABORAL HAY DOS CORRIENTES:**

1. Individualista
2. Liberal

#### **2.1.8.1 Individualista**

- Es una concepción filosófica de la sociedad y del hombre tiene sus orígenes a los sofistas de la antigua hélade.
- Es una idea para determinar la estructura y la actividad del Estado y proporcionar las bases de la doctrina del derecho natural y de los derechos del hombre.

De acuerdo a Rousseau autor del "Discurso sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad" da un concepto individualista: Los hombres son por naturaleza libres e iguales no obstante al nacer son envueltos por las cadenas de la sociedad. De dicha concepción individualista extrajeron los representantes del pueblo ante la Asamblea Nacional de Francia de 1789, la idea de los derechos naturales del hombre: Cada ser humano posee, por el sólo hecho de serlo, un conjunto de derechos eternos e inmutables, por lo tanto inalienables e imprescriptibles que toman su fundamento en naturaleza del hombre y de los que ningún ser humano puede ser despojado.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, pp.11-12

### 2.1.8.2 Liberalismo

Tanto Locke y Pudendorf colocaron al derecho de propiedad como uno de los derechos naturales del hombre. De ahí al artículo segundo de la Declaración de 1789 se hablará de ese derecho en segundo lugar y que en el artículo 24 de nuestro Decreto Constitucional de Apatzingán se le coloca en tercer lugar. Dichas declaraciones elevan la filosofía jurídica de la burguesía a la condición de los derechos naturales del hombre.<sup>8</sup>

Hubo una influencia en la ciencia económica durante la Revolución Francesa, al igual la tomo Vallarta en la Asamblea Constituyente de 1857 que consiste en defender las necesidades y aspiraciones de la burguesía que los mercantilistas pugnaron por la libertad y por la finalización de barreras que se oponían a su desarrollo, esto es: Es preciso cambiar el mayor números de mercancías por el oro extranjero y el cambio exige el incremento de la producción.

Los primeros grandes precursores de la Economía Moderna (**liberalismo**) fueron los fisiócratas: a ellos se les debe la idea del orden natural *Laisser-Faire, Laisser-passer* que consiste que en lo Económico y Social ha sido establecido por la providencia divina y consiste en un conjunto de leyes naturales; ellas harán la felicidad de los hombres y nada ni nadie puede impedir su libre juego; o sea la libertad de trabajo, la vida económica de los pueblos y su progreso no tiene más que la finalidad de vigilar el orden natural.

Adam Smith es el fundador de la Ciencia Económica Liberal, le influyen tres corrientes:

- **La Fisiocracia:** Tomo el principio natural despojándolo del carácter providencial que le atribuían los fisiócratas.

---

<sup>8</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.13

- **La Moral Utilitaria:** consiste el motor fundamental de las acciones humanas y la única capaz de realizar el orden natural.
- **La idea de libertad:** como un derecho natural del hombre.

### 2.1.8.3 EL TRABAJO DE LA EPOCA LIBERAL

De acuerdo a Russomano que sintetiza la época liberal que establece "Se terminó la noche (el medioevo) y apareció el día (el renacimiento), y con él un hombre nuevo con otra apreciación de los acontecimientos, es decir, cambió la apreciación hacia el trabajo, pues dejó de ser indigno y se le atribuyó la calidad de creador de riquezas y desarrollo.

El renacimiento desató fuerzas no conocidas hasta entonces y para controlarlas se crearon doctrinas económicas. Sin embargo, este despertar de la humanidad no fue de todo lo que la sorpresiva historia deparaba. Acontecimientos mayúsculos se contraerán en un solo siglo: el Siglo XVIII, que presencié dos revoluciones:<sup>9</sup>

La primera Revolución Francesa, punto de modernidad con la aparición del maquinismo, con lo que se transformaron bruscamente las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo. La revolución de la técnica, acontecimiento fundamental para la historia del mundo, también trajo como consecuencia el desplazamiento del trabajo en el campo hacia las ciudades, con lo que la población obrera creció y se concentró en los grandes centros urbanos, para darle el trabajo una importancia que nunca había tenido.

A la par de estas innovaciones técnicas existió otro factor que imprimió nuevas características al sistema laboral: la división del trabajo, es decir, una

---

<sup>9</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.12

separación los procedimientos fabriles, que implicaba también que los obreros de repetir constantemente los mismos movimientos.

Esto fue creando una especialización incipiente; en otras palabras, se racionalizó el trabajo. Sin embargo, la clase obrera pagó un precio muy alto por estas ventajas, puesto que la forma de retribuir también varió, y en forma negativa. Se pagaba miserablemente al trabajador y muchas veces no con dinero, sino con vales canjeables por mercancía en los almacenes de la propia empresa, situación que agravó la dependencia del trabajador hacia el patrón.

Durante la Revolución Industrial triunfa y se establece como filosofía el individualismo liberal, y en él la voluntad humana representa el valor supremo en la realidad y la esfera de disposición de las propias decisiones. Esto sumado al principio de la libertad absoluta y de igualdad total, generó condiciones políticas y jurídicas que necesitaban una nueva filosofía surgida de un sistema de concentración urbana, de grandes ciudades fabriles en donde emergió una nueva clase social: el proletariado.

Se suma también a esta serie de innovaciones una gran acumulación de capitales con finalidad mercantil o de producción, regulada por la ley de la oferta la demanda, que más tarde traerá profundas repercusiones el terreno de lo jurídico.

Las ideas de libertad y economía encontraron su expresión en las doctrinas de la autonomía de la voluntad y la libertad contractual.

Y es que la libre voluntad contractual se consideraba el rango máximo y determinante en todo tipo de relaciones jurídicas, incluidas lógicamente las laborales. Esta tuvo las siguientes consecuencias:

- Las partes eran absolutamente libres para concretar las condiciones laborales, que regulaba sólo una legislación civil, que erróneamente veía como iguales a quienes manifiestamente no lo eran; en realidad la gran diferencia económica condicionada era relación laboral entre dos desiguales, la del poderoso y la del poseído.
  
- Los trabajadores en conflicto no sólo con los patrones, sino también y principalmente, contra el propio Estado, al que consideraba detentor de la fuerza del interés capitalista, y que no hacía nada para remediar la cruenta lucha de dos fuerzas irreconciliables.

Tal Estado creía en un orden natural y forzoso ante el cual era inútil toda intervención y sostenía el principio económico y político del *laissez faire, laissez passer*. Derrocarlo era el fin para colocar en su lugar un Estado más acorde a la situación. Si bien el trabajo desarrollado durante ese liberalismo fue libre en todos los sentidos, ahora los trabajadores estaban aglutinados en fábricas, en donde, totalmente despersonalizados, eran objeto de una explotación inclemente que ignoraba o quería ignorar, la evidente disparidad que existía entre el patrón poderoso y el trabajador desposeído y sin ninguna alianza solidaria. Así, si bien veía obligado a aceptar, por necesidad, las humillantes ofertas patronales. En medio de esta serie de acontecimientos sociales florecieron las ideas individualistas liberales como margo regulador de una amplia época en la historia de la humanidad.



En síntesis, el liberalismo individualista es la época caracterizada por grandes desarrollos y magnos aumentos en la producción, pero de también de sumir a gran parte de la sociedad en la más oscura de las miserias, resultando del pago de magros salarios a cambio de prolongadas jornadas de trabajo.

#### **2.1.8.4 RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO**

El maquinismo alcanzó rápido desarrollo a partir del siglo XIX. Ya que en esa época estaban en auge las siguientes características: establecimientos de amplios locales laborales, costosa instalación fabril que dependía para su movimiento de máquinas, hechos que facilitaron la aparición de lo que se ha dado en llamar la *racionalización científica del trabajo*, con la que se logro una mayor productividad y se evito la pérdida de tiempo y de material.<sup>10</sup>

Fayol fue el primero en introducir el análisis de los movimientos de los obreros y su control cronométrico. Bedaux consideraba que el cansancio era un elemento que impedía el mantenimiento del ritmo necesario, por el que modifico la velocidad por medio del cronometro, que preveía un coeficiente de descanso. Genaper estudio las diversas categorías de trabajo, en los cuales la fatiga fue la base de la determinación del coeficiente por aplicar.

#### **2.2 HISTORIA EUROPEA DEL DERECHO DEL TRABAJO**

De acuerdo a Juan Jacobo Rosseau sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad privada como causa de todos los males humanos.

---

<sup>10</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, p.14

Marx vio el problema con mayor claridad y en una época que contaba con la experiencia de los primeros 50 años del siglo, pudo afirmar que la propiedad privada, al dividir a los hombres en propietarios y en los sin-tierras y consecuentemente en dos clases sociales, había producido la oposición de los grupos, la cual, a su vez, condujo a la lucha de clases. De esta secuencia dedujo que la lucha de clases es la ley de la historia.

Así se perfiló la concepción dialéctica general del marxismo: la prehistoria es la tesis, la etapa en la que la tierra que produce frutos, los instrumentos de la caza y las piezas cobradas son de todos y para beneficio de todos; la historia es la antítesis, pues en ella, la tierra, los instrumentos materiales de la producción y aun los hombres, y los bienes producidos, son propiedad de los amos, de los señores o de los empresarios. La síntesis será el mundo del mañana, la gran utopía de nuestro siglo, la que nació cien años después de la utopía de la igualdad y de la libertad que se expresó en el Contrato Social de Rousseau.

La historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más trágicos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.

La burguesía triunfante disponía de armas poderosas para defenderse en contra de cualquier propósito de creación de un ordenamiento jurídico que regulara las relaciones entre el trabajo y el capital, unas de naturaleza teórica, otras derivadas de la fuerza del poder político. Entre las primeras se contaban: los postulados del liberalismo económico y político. La segunda arma era el poder del

Estado, ese aparato que Engels definió como los ejércitos y las cárceles de la burguesía para mantener su dominio sobre la clase trabajadora.

El derecho del trabajo tuvo que romper el embrujo del pensamiento individualista y liberal a fin de imponerse a la burguesía y a su Estado. Tuvo que luchar con las armas que le permitía el Estado, el Derecho, pero también otras que eran consideradas ilícitas, como la asociación sindical no autorizada y la huelga.<sup>11</sup>

Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha: Marx puso de relieve que uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número limitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros.

Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas.

El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo:

---

<sup>11</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 12

Un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. Vinieron los escritores y polemistas con una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de la propiedad privada y transformar el orden económico:

a) Un primer grupo estuvo formado por los expositores de las doctrinas a las que Marx llamo el socialismo utópico y Sombart el socialismo racionalista. Entre ellos el conde de Saint-Simón, Roberto Owen, Charles Fourier, entre otros.<sup>12</sup>

b) Lous Auguste Blanqui ocupa un lugar especial en la historia de las luchas y de las ideas sociales, pues, en abierta oposición con el socialismo utópico, fue no solamente un pensador, sino más bien un luchador, actitud que adopto desde los 16 años, cuando entro en la secta de los Carbonari.

### **2.2.1 LA EDAD HEROICA.**

Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran la edad heroica del movimiento obrero y del derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por su idea, pues las libertades sindicales, de huelga y de negociación y contratación colectivas, son su finalidad inmediata, la condición para

---

<sup>12</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p. 13

que pudiera nacer el derecho sustantivo en una sociedad en la que su estado era impotente frente a la fórmula del *laisser-faire, laisser-passar* de los fisiócratas.<sup>13</sup>

En los años finales del periodo que consideramos aquí se produjeron dos grandes acontecimientos, que provocaron el tránsito a la era de la tolerancia, la entrada del marxismo a la lucha de clases como el pensamiento básico de los trabajadores y las revoluciones europeas de mediados del siglo.

En el mes de febrero de 1848 se publicó en Londres el Manifiesto Comunista, éste, concluye con la conocida invitación: "Proletariados de todos los pueblos, unidos", que era también un llamado a favor de la acción sindical.

### **2.2.3 LA ERA DE LA TOLERANCIA.**

En esta etapa comprendida aproximadamente de 1824 a 1872, los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación, pero las reformas a las leyes penales y la consecuente libertad de sindicación, no trajeron consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo.<sup>14</sup>

Bismarck comprendió la misión que desempeñaba la burguesía y se puso a su servicio para que se lanzara a la lucha económica y a la conquista de los mercados internacionales; pero se dio también cuenta de que la prosperidad de la economía no podía fincarse sobre la miseria de las masas. La idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional

---

<sup>13</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.15

<sup>14</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998. p.17

Comunista y a la formación por Fernando Lassalle del Partido Obrero Social Demócrata. En el Congreso que celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con una amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de producción.

El Canciller de Hierro recogió el guante y adelantándose a su tiempo, inició la llamada política social. La esencia de la política social consistió en la promoción del bienestar de los trabajadores, a cuyo fin se promulgó en 1869 la primera ley reglamentaria de las relaciones de trabajo del siglo XIX. Con Guillermo I en 1881 se anunció la institución de los seguros sociales y en 1898 se expidió la ley de accidentes de trabajo, introductora de la teoría del riesgo profesional.

### **2.2.3 LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS**

Entre 1914 y 1918 la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX. Los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo molde. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores, tendencia que culminó con la propuesta del Secretario de Estado francés Justin Godard, para que se redactara una Carta Internacional del Trabajo.<sup>15</sup>

Los años posteriores a la primera guerra mundial presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28 de

---

<sup>15</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998. p.19

junio de 1919 y la proclamación de la Constitución alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919, México se había anticipado desde 1917.

La Declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fue inmensa contiene: el derecho colectivo comprendía las libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas. El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y la seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.<sup>16</sup>

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años veintes, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código del Trabajo.<sup>17</sup>

#### **2.2.4 LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL Y SUS CONSECUENCIAS**

La Segunda Guerra Mundial destruyó los dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia. Pero la paz no ha regresado ni a los hombres ni a los pueblos: la escisión entre Occidente y Oriente y la más reciente entre Rusia y China las tres superpotencias<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.19

<sup>17</sup> *ibidem* pp.20-21

<sup>18</sup> *ibidem* pp.22-23

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expuso que "la experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social"; después de lo cual ratifico y amplio los principios de 1919. La Carta de las Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señala el deber de la Organización de promover "niveles de vida mas elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social".

Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana".

En el preámbulo de la Constitución de octubre de 1946 el pueblo galo ratificó los principios de la declaración de Derechos Humanos de 1789 y añadió los derechos del hombre a un trabajo libre. Y el pueblo italiano, en su Carta Magna del año siguiente, declaro que "la República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura las condiciones que lo hagan posible".

Sir William Beveridge formuló en los años de la guerra un plan para el futuro de la comunidad de naciones y para una vida justa en cada pueblo, cuyo lema se expresa en dos palabras: seguridad social.<sup>19</sup>

El Derecho de Trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles

---

<sup>19</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.24-25



materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una relación plena de la justicia, por que esta no podrá existir en tanto subsistan el régimen capitalista y su estado, la enajenación del trabajo y la explotación del hombre por el hombre.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logro que la sesión plenaria del 25 de enero de la Conferencia de la Paz, designaran una comisión de legislación del trabajo, que fue la que preparo la parte XIII del Tratado de Paz.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se produjo en una de las ultimas sesiones de la Conferencia de la Paz. Su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.

### **2.3 DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

Nació en la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su realización histórica. En las leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran los iguales de los vencedores.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.<sup>20</sup> El Derecho Constitucional de Apatzingan, expedido por el Congreso de Anáhuac,

---

<sup>20</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.38

declaró en su artículo 38 que "ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia publica".

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, en su primera mitad siguió aplicándose el viejo derecho español.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el 10 de abril de 1865 suscribió el Estatuto provisional del Imperio. El 1 de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio.

El 1 de julio de 1906, el Partido Liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor de un derecho del trabajo; en están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de la Declaración de derechos sociales de 1917.

Esta declaración nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil.

En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

### 2.3.1 EL DERECHO LABORAL ENTRE 1920 Y 1982

Punto de partida para esta rama del derecho posrevolucionario ha sido, desde luego el Artículo 123 Constitucional. Durante los primeros años hubo duda sobre la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, allí previstas, respecto de conflictos individuales de trabajo (la Constitución hablada de "capital" y "trabajo", no de patronos y obreros) y sobre todo, dudas sobre el carácter de las juntas. En 1924, la Suprema Corte de Justicia decidió claramente que las juntas eran tribunales y eliminaba toda duda sobre su constitucionalidad, actitud luego confirmada por un famoso estudio del Lic. Narciso Bassols.

Mencionaremos algunas reformas y leyes creadas a favor el trabajador tales como: el 27 de septiembre de 1927, se dio el decreto de constitucionalidad debatida, creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, luego en 1929 se reconoció la conveniencia de sustituir el pluralismo de las leyes locales, reglamentarias del artículo 123 constitucional. El 6 de septiembre de 1929, se expidió la Ley Federal del Trabajo, cuyo autor puede considerarse a Eduardo Suárez. La tercera reforma de este artículo, relativa al derecho de huelga (1938), la quinta reforma, que extendió las garantías constitucionales laborales a los servicios públicos (1960), y la séptima reforma (1962), que pone las bases concretas para la participación en utilidades, previstas en forma abstracta desde 1917. Bajo la presidencia de Díaz Ordaz, en 1970 se expidió la nueva Ley Federal de Trabajo, entre cuyas reformas sobresalen la de 1976, centrada alrededor de lo laboral procesal.<sup>21</sup>

Es importante también el Estatus de los Trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, del 25 de septiembre de 1938, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B del artículo 123

---

<sup>21</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.40

Constitucional (1963), y la creación de la Ley de Pensiones Civiles de Retiro, del 12 de Agosto de 1952. También podemos mencionar el Reglamento para el Trabajo Bancario con prohibición de sindicalización y huelga, desde el 29 de noviembre de 1937 reformado algunas veces. En régimen de Ávila Camacho se debe la base para el sistema del Seguro Social, en México (Ley del 19 de enero de 1943; varias veces enmendada y renovada). El 30 de diciembre de 1959, por la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), tanto el ISSSTE como el IMSS extienden constantemente su benéfica acción a nuevas capas del mundo proletario. Bajo el régimen de Echeverría, se notó una preocupación especial por el problema de la vivienda obrera (reforma constitucional publicada el 14 de febrero de 1972; y la Ley del INFONAVIT, del mismo año). Intentos de disminuir el impacto de la inflación en el sector obrero fueron la creación del fondo nacional de Protección al Consumo de los Trabajadores. Las oficinas del Trabajo, creadas en 1911 como dependencias de la Secretaría de Fomento, se independizó el 30 de noviembre de 1932, convirtiéndose en Secretaría del Trabajo en 1940 y en 1946 en Secretaría del Trabajo y Prevención Social, desde el 11 de octubre de 1933 funciona, además, en esta materia la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1931:

“Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas”. El Poder Ejecutivo, el 27 de septiembre de 1927 expidió un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y seis días después se expidió el Reglamento de Organización y Funcionamiento.

La idea del derecho del trabajo: defensa de la persona humana que entrega a la sociedad su energía para que se construyan la civilización y la cultura, es una conquista de la historia que tiene una pretensión de eternidad; pero sus formas y medios de realización cambian al mismo ritmo de las transformaciones sociales y económicas. Así ocurrió con el carácter local o federal de la legislación del trabajo. La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de algunos proyectos.

Exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1970:

"Los autores de esta ley pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la fusión a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios...hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción".<sup>22</sup>

### **2.3.2 EL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD**

Los esfuerzos de finales del siglo XIX para cambiar la condición de los trabajadores en fin de dotarlos de mejores condiciones de vida y dignificar el trabajo, no fueron infructuosos. Al inicio del siglo XX, con la aparición de una serie de legislaciones laborales en todo el mundo, se propició una etapa intervencionista en que el Estado ya no permitió que las negociaciones fueran de

---

<sup>22</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, pp 50-51

particulares sino que pasaron a estar bajo una constante supervisión del propio Estado.<sup>23</sup>

### **2.3.3 CONCEPTO DEL DERECHO DEL TRABAJO:**

➤ De acuerdo con Rafael de Pina Vara es Derecho del Trabajo Es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión a ellas.<sup>24</sup>

El Derecho Mexicano tiene su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política y se encuentra desarrollado principalmente en la Ley Federal del Trabajo, que en realidad es un verdadero Código del Trabajo, no obstante su denominación oficial.

También es denominado Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Obrero, Legislación Industrial y otras.

El Derecho del Trabajo no es un conjunto de normas privilegiadas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino más exactamente, un conjunto de normas mediante las cuales se pretende establecer una regulación de las relaciones obrero-patronales inspirada en la idea de la justicia social, según es entendida en un momento histórico por un pueblo determinado.

➤ Según Juan Palomar de Miguel el Derecho del Trabajo es el que se refiere preferentemente a la regulación las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos de otros con el Estado en lo que concierne al trabajo subordinado y en cuanto se refiere a las profesiones y a la forma de prestación

---

<sup>23</sup> BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Oxford, México, 2002, pp.14-15

<sup>24</sup> DE PINA Vara Rafael, *Diccionario de derecho*, Editorial Porrúa, México, 1998, pp. 232-233

de los servicios, y también los atañe a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.<sup>25</sup>

➤ Establece el Instituto Jurídico de la UNAM que el Derecho del Trabajo es "El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios profesionales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social."<sup>26</sup>

Precisa señalar no obstante, que para una visión integral del Derecho del Trabajo, deberá ser entendido como ordenamiento positivo y como ciencia. Es decir, como un cuerpo normativo que regula la experiencia del trabajo, con miras a la actuación de la justicia social en las relaciones laborales. Como ciencia, articulada en un sistema de conocimiento, orgánico y comprensivo, que estudia y explica el fenómeno jurídico de la vida laboral.

La aparición de grupos sociales homogéneos y la concientización de clase como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma de esencia, la concepción de la vida social y del derecho. En efecto el interés prioritario de estos grupos se antepone al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinado por una parte, la intervención del Estado en las economías particulares y por la otra, la creación de un estatuto tutelar y promotor de la condición de los trabajadores: El Derecho del Trabajo.

---

<sup>25</sup> PALOMAR De Miguel Juan, *Diccionario para jurista*, Editorial Porrúa, México, 2000, p. 467

<sup>26</sup> SANTOS Azuela Héctor, *Diccionario jurídico mexicano del Instituto de Investigaciones jurídicas UNAM*, Editorial Porrúa, México, 1987, pp.963-964.

Su contenido: En su estructura general, el Derecho del Trabajo abarca las siguientes disciplinas;

- a) El derecho individual del trabajo comprende, a su vez la autonomía privada en las relaciones laborales, las condiciones generales del trabajo, y los regímenes especiales del trabajo.
- b) La previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de las mujeres, el estatuto laboral de los menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, capacitación profesional y los riesgos del trabajo.
- c) El derecho sindical que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo del trabajo y el derecho de huelga.
- d) La administración laboral que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo.
- e) El Derecho Procesal del Trabajo.

Su naturaleza: como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el Derecho del Trabajo ya no puede concebirse como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patrones.

No constituye tampoco, la regulación formal de las conductas exteriores en las relaciones obrero-patronales. Por su pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, un importante sector de la doctrina lo



considera como una subespecie de llamado derecho social, un *tertium genus* insertado en la dicotomía tradicional Derecho Público –Derecho Privado.

Sus fines: Dentro de las corrientes doctrinales explican los fines del derecho del trabajo, un buen sector resalta en su carácter tuitivo y nivelador destinado a concordar la acción contrapuesta de los trabajadores y de los patrones mediante una mutua comprensión de intereses.

Por tal razón se ha afirmado que si su origen fue clasista, el Derecho del Trabajo fue evolucionando hacia un nuevo ordenamiento de superestructura, dirigido a superar la tensión entre las clases socialmente calculador y de equilibrio, para armonizarlas relaciones entre los factores de la producción. En sentido inverso, otra corriente de autores estima que la lucha de clases por su carácter irreconciliable, atribuye al derecho del trabajo no tan sólo la función de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, sino también de promover su reivindicación total mediante la instauración del Estado socialista.

Una tercera corriente doctrinaria, atendiendo al carácter clasista, esencialmente proletariado del derecho del trabajo, le atribuye dos fines esenciales: Un fin económico, inmediato, destinado, a nivelar la condición de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa. Otro fin, político y mediato, orientado a la reivindicación social de los trabajadores, mediante la instauración de un régimen más justo y más perfecto.

## **CAPITULO TERCERO**

### **DERECHO DE HUELGA**

#### **3.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN EL MUNDO**

Debemos entender lo que se ha entendido por huelga independientemente de que nuestra ley la define en determinado sentido. 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 se le han formulando y que los propios huelguistas consideran justa.

Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a. C y otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año de 1460 a. C, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

Tenemos como antecedentes a Inglaterra en el sentido que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI.<sup>27</sup>

Los mismos autores Brun y Galland relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo que dió margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de esta. 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.

En Inglaterra también se convirtió en delito la suspensión brusca, siendo de llamar la atención de que ni en Bélgica, ni en algunos países de la América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa. También encontramos una notable influencia del liberalismo ya que consiste en que el Estado debía concretarse a contemplar el juego de las fuerzas económicas y limitarse a evitar actos de violencia contra las personas o cosas, pero dejando que las fuerzas: capital y trabajo, decidieran por sí mismas sus conflictos. La huelga no se conoció como un derecho sino como un acto sancionable penalmente, y de ello derivó que al patrón le dió poder para romper los contratos de trabajo individuales de los trabajadores remisos.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1989, t. II p.586

<sup>28</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1989 t. II, p. 587

Consecuencias de los principios de liberalismo son: La protección que debía darse a los trabajadores huelguistas que desearan laborar, se sancionó la presión realizada por los huelguistas contra aquellos que no lo aceptaban el movimiento y deseaban laborar; pero la agitación provocada por sentencias dictadas para sancionar esos actos de presión, orillaron al Parlamento Inglés a abrogar las leyes correspondientes. Sin embargo ni la legislación europea, ni la de los Estado Unidos han negado el derecho del empresario para que la fuerza pública proteja sus establecimientos con garantías al trabajo de los obreros no huelguistas.

La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países siendo posible en México el primero, en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia en 1947. En nuestra Constitución Política, se incluyó la fracción XVII en el artículo 123, en la que expresa "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

### **3.2 ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO**

Manifiestan diferentes autores mexicanos de que artículo 925 del Código Penal de 1871 contempló la prohibición de la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros en Pachuca en 1874, los de los obreros de la Fábrica La Fama Montañesa de Tlalpán, en 1877 y otros que se siguieron presentando en la dictadura del Porfiriismo.<sup>29</sup>

El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios. La disposición del Código Penal cayó en

---

<sup>29</sup> CLIMENT Beltrán Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México, 1994, p.138

desuso, ya que no se aplicó en las más importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.<sup>30</sup>

Los movimientos de huelgas más importantes que se registran en la época prerrevolucionaria, son conocidos como los Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907. En ambos casos hubo un saldo de muertos y heridos.<sup>31</sup>

Después de estos dos movimientos como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del general Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al Señor Madero y Pino Suárez y se inició ese periodo en el movimiento revolucionario encabezado por el gobernador de Coahuila, don Venusiano Carranza, quien luchó hasta derrocar el general Huerta.

Posteriormente, en el artículo 123 de la Constitución Política de 1917 en su fracción XVIII consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente de los obreros, "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. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las Huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos de violentos contra

---

<sup>30</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1989 t. II, p. 588

<sup>31</sup> CLIMENT Beltrán Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México, 1994, pp.138-139

las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan el Gobierno...”.

En la fracción XIX, establece el paro solamente autoriza los paros cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

También encontramos como antecedente en las discusiones del Congreso Constituyente el diputado licenciado J. Natividad Macías que hacía uso de la palabra llevando la representación del Primer Jefe, indicó en la sesión del 28 de diciembre de 1916: “Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga, porque tiene el medio de arbitraje que le da la ley: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, vienen a procurar a resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos. En algunos Estados de la República se trato de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban diferentes maneras las ideas del Constituyente, por ejemplo, la Ley expedida en Aguascalientes en 1928 señalaba como causa de huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se regimentaron los paros.

En 1927 se expidió una Ley en Chiapas por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la

solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados.

La ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la solidaridad.<sup>32</sup>

Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor. En Yucatán se expidieron dos Leyes: una en 1918 y en 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General o sea, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y si este respondía negativamente, podían señalar día y la hora para estallar la huelga.

En el segundo cuerpo de disposiciones legales se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros debían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta de Central de Conciliación y Arbitraje, y en su caso, a la de la bolsa de trabajo.

Pero realmente se vinieron establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país fue en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo. En la exposición de motivos de dicha Ley que envió el C. Presidente de la República ingeniero Pascual Ortiz Rubio, a las Cámaras, se asienta lo siguiente:

---

<sup>32</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1989 t. II, p. 592

"En los países que encomiendan a las clases mismas y no órganos del Estado la solución de conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente, trabajadores, y patronos para obtener la satisfacción a sus demanda".<sup>33</sup>

La huelga para ser un acto no solamente lícito desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecida en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo de trabajo.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene 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 casa empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas...". Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley (de 1931), de tal manera, que los cambios que se introdujeron tiene por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaran al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

---

<sup>33</sup> CUEVA Mario de la, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1989 t. II, p. 597



### **3.2.1 HUELGA DE CANANEA**

La huelga de Cananea, cuna de la Revolución Mexicana, el 1° de junio de 1906, estalló la huelga general en el mineral de Cananea en el Estado de Sonora. Los trabajadores de dos minas administradas por norteamericanos, cansados de la explotación, se lanzaron a la huelga encabezados por Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón. La noche del primero de junio de 1906, la población de Cananea, Sonora se conmovió profundamente a consecuencia de un suceso desconocido hasta entonces en los anales del Gobierno del General Profririo Díaz, cerca de dos mil trabajadores de la Green Consolidated Mining Company, inconformes porque sus salarios eran menores que los que devengaban sus compañeros norteamericanos, y al recibir la negativa de la empresa de aumentárselos, decidieron ir a la huelga, abandonando sus labores, se dirigieron a las oficinas de negociación a invitar a los empleados a que secundaran a su movimiento, encabezados por los trabajadores, Juan José Ríos, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón, entre otros, pero al llegar a la maderería en donde la mayor parte de los trabajadores eran yanquis, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mato a dos huelguistas e hirió a otros más. Americanos armados protegiendo las oficinas de Green Consolidated.

La mecha estaba prendida, los demás norteamericanos se reunieron violentamente y viendo que los huelguistas estaban inermes, los persiguieron por las calles de la población obligándolos a buscar refugio en la sierra cercana. Sin embargo, los obreros en su precipitada fuga tuvieron tiempo para incendiar cinco depósitos de madera, un deposito de semillas, otro de forrajes y el edificio de la maderería. Enormes lenguas de fuego se levantaban hasta el cielo y pudieron verse perfectamente desde la vecina población de Douglas, Arizona, en donde creyeron que se trataba de una catástrofe de otra índole. El día 2 de Junio el cónsul de Estados Unidos en Cananea pidió ayuda a su país, e inmediatamente

yanquis armados persiguieron a los huelguistas. El gobernador Izabal y el General Luis E. Torres, difícilmente lograron establecer el orden. Y por otro lado estaban los trabajadores mexicanos esperando que se resolviera el conflicto.<sup>34</sup>

El día 3 de junio de 1906 la población se encontraba bajo la Ley Marcial; el saldo trágico había sido de 23 muertos y 22 heridos de ambas partes, y fueron aprehendidos más de 50 individuos a quienes se acusó de ser los agitadores del movimiento y entre los que se encontraba Calderón, Diéguez, José María Ibarra, Javier Huitemea entre otros, los que fueron enviados inmediatamente a las mazmorras de San Juan de Ulúa. El día 4 de junio de 1906 se solucionó el movimiento y se reanudaron los trabajos, faltando muchos huelguistas que habían huido temiendo las represalias.

En México los sucesos de Cananea eran el platillo del día y se desaprobaba que el Gobierno hubiera permitido la entrada al país de mercenarios norteamericanos para intervenir en un conflicto netamente nacional. Los periódicos de oposición editorializaban furiosamente y reprochaban al gobierno que tolerara la inmigración de norteamericanos, que sólo venían a quitar el trabajo a nuestros obreros y a llenarlos de oprobio., y sugerían por primera vez, que hicieran una reglamentación del trabajo en la República Mexicana. También se dijo en aquella ocasión que los sucesos de Cananea constituían el primer chispazo de la Revolución. El 22 de junio de 1906, llegó a México el gobernador de Sonora, Izabal, a responder de su actitud sobre la huelga de Cananea. Se creyó que iba a ser procesado y que se haría justicia en tan sonado asunto, pero después de dos meses regreso a Sonora a seguir gobernando.

---

<sup>34</sup>ALBA Víctor, *Las ideas sociales contemporáneas en México*, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1960, p.20

### 3.2.2 HUELGA DE RIO BLANCO

La huelga en Río Blanco, en Veracruz; del día Martes 8 de enero de 1907, ochocientas personas, entre obreros de la fábrica de hilados y tejidos y sus mujeres e hijos, fueron brutalmente asesinados por elementos del ejército comandados por el general Rosalino Martínez, quien llegó desde Orizaba a pedimento de los dueños de la factoría que no podían controlar la sublevación de los trabajadores iniciada aquel día en dicha ciudad, a raíz del asesinato de una mujer que pedía maíz en la tienda de raya.

Los obreros amotinados tomaron las instalaciones de la empresa textil, desoyendo el llamado del ronco silbato para entrar a sus labores, según lo ordenaba el Presidente de la República, prefiriendo lanzarse a la huelga, porque sus peticiones de mejor salario habían sido burladas.

Frente a la fábrica, pintada de cal, con sus interminables hileras de ventanas por donde no salía el rumor de los telares, los obreros se aposentaron con sus esposas e hijos, dispuestos a no dejarse intimidar por las órdenes presidenciales y asesorados por sus líderes Rafael Moro y Manuel Juárez. Sin embargo, otros grupos habían preferido la violencia y se dedicaron a incendiar la tienda de raya y algunas instalaciones de la empresa. El motín fue creciendo y se volvió incontenible, pues hasta las casas de muchos trabajadores sublevados habían sido asaltados, así como también los comercios, mientras unos escondían el botín en las cuevas cercanas a esta ciudad, otros pretendían destruir las presas y el sistema eléctrico de Orizaba. Aproximadamente como a las once de la mañana, llegaron a todo galope batallones de caballería con el general Rosalino Martínez al frente, quien de inmediato mandó fusilar al teniente Gabriel Arroyo, diciéndoles: ¡Al pueblo no se le toca!.

Los tres pelotones de soldados hicieron lo contrario de los rurales, pues Rosalino Martínez ordenó que se llevase a cabo una cacería en todas las calles de la población y sus alrededores de Orizaba, dando muerte no solamente a los obreros rebeldes, sino también a sus esposas e hijos.

Los que pretendieron escapar en tren, se les bajó a culatazos y junto a los rieles se les fusiló; a los que habían huido al monte, se les persiguió y asesinó entre los matorrales.

Se informó que los dueños de la fábrica de hilados de aquella ciudad, llamaron por teléfono al Gobierno del Estado, solicitando la ayuda inmediata y exagerando la situación, de manera que los elementos del ejército tenían la consigna de disparar a los obreros y sus familias.

Rafael Moreno, Manuel Juárez y Selerino Navarro, quienes eran los líderes obreros, fueron fusilados por la mañana frente a las instalaciones de la fábrica, junto con un gran número de trabajadores que dócilmente se habían entregado rendidos a las fuerzas del gobierno.

Al caer la noche, una calma fúnebre se extendió por toda la ciudad, aún cuando los soldados a caballo seguían persiguiendo a los sublevados por las cercanías de Orizaba. Las instalaciones de la fábrica de hilados fueron cerradas y custodiadas por los soldados quienes tenían orden de disparar a cualquier obrero que se acercara. Asimismo, se sabe que muchos de los trabajadores de la fábrica se encontraban escondidos en las cuevas de los alrededores o entre el espeso monte, a donde no podían llegar los soldados. Cuando los miembros del ejército terminaron con su brutal matanza en la ciudad, las campanas de la Iglesia doblaron sin cesar, mientras las mujeres enlutadas viudas y huérfanos, recorrían

las calles buscando a sus muertos. Pocas horas después el general Rosalino Martínez era agasajado por los industriales dueños de la fábrica de hilados.

Se corrió el rumor que en la siguiente mañana se abrirán las puertas de la fábrica y todos los obreros que se salvaron de la matanza, tendrían que retornar a su trabajo, su pena de tener la misma suerte de sus compañeros victimados.<sup>35</sup>

La huelga del 31 de julio de 1916, estando consolidado el poder de Venustiano Carranza, para los trabajadores fueron tiempos difíciles ya que hasta entonces era pagado su salario mediante papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista, y con el cual tenían que pagar los productos que los comerciantes calculaban en oro, en el mes de mayo, un mínimo aumento a los salarios fue conseguido, esto se dio a causa de la huelga de los electricistas, los tranviarios y otros gremios, esto desapareció después de pocos días a consecuencia de la devaluación de la moneda, la solución al conflicto fue el pago a los obreros en monedas de oro o con su equivalente en "papel infalsificable", y los obreros así lo solicitaron, esta situación era insostenible, por lo que la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, decidió en declarar una huelga general, el día 31 de julio de 1916, por lo que inmediatamente se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes de coches y carreteras, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

Al nacimiento del artículo 123 constitucional, en la sesión ordinaria celebrada el día 26 de diciembre, donde se discutió el artículo 5º, quedo establecido este, la igualdad de salario en igualdad al trabajo, al derecho a recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al

---

<sup>35</sup> HUITRÓN Jacinto, *Orígenes e historia del movimiento obrero en México*, Editores Mexicanos Unidos, México, 1974, pp.44-61

establecimiento de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, y en el cual también se señalaba que la "jornada máxima de trabajo obligatorio no excediera de ocho horas, y quedó prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Quedando establecido este artículo en sus fracciones XVI, XVII, XVIII, el derecho a formar sindicatos, asociaciones profesionales, a las huelgas y al paro, estipulando también cuales serán las huelgas lícitas e ilícitas. En la Ley de 1931, quedo estipulado la definición de la huelga en su artículo 259, y en el cual se adicionó la suspensión legal del trabajo, lo que permitió a las autoridades aplicar las leyes civiles y declarar la inexistencia de las huelgas por falta de legalidad, se cambió el párrafo del artículo 262, que decía "los actos violentos de los huelguistas contra las propiedades o las personas, sujetarán a sus autores a las responsabilidades penales y civiles consiguientes". Por el párrafo siguiente "los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño", creado con esto un delito específico para la huelga, se creó el artículo 269 bis; los delitos de disolución social, que completaron las medidas represivas de la huelga, ya transcrito en el artículo 262.

En conclusión tenemos que las huelgas en México más importantes son:

La huelga de Cananea tuvo sus orígenes en Cananea, Sonora en el año de 1906, lugar donde los trabajadores se sublevaron por tener salarios míseros y ser tratados de manera diferente a los trabajadores extranjeros, por lo que el día 1º de Junio del mismo año, estalló la huelga en dicho lugar. Y el 8 de enero de 1907, estalla la huelga de Río Blanco, Veracruz; donde obreros de fábricas de hilados y tejidos, se lanzaron a huelga porque sus peticiones no fueron aceptadas, en dicha sublevación hubo demasiados muertos y al final esto fue controlado por el General

Rosalino Martínez, y algunos de los trabajadores regresaron a sus labores ya que muchos huyeron por temor a las represalias que fueran tomadas en su contra.

En el año de 1916, fueron tiempos difíciles para los trabajadores ya que sus salarios no eran suficientes para solventar sus problemas, por que los precios de los productos eran cotizados en precios altísimos y el 31 de julio del mismo año, la Federación de Sindicatos Obreros Del Distrito Federal, decidió declarar una huelga general, por lo que inmediatamente su suspendieron los servicios de enérgica eléctrica, agua potable, tranvías, transportes de coches y carreteras, panaderías, tortillerías, teléfonos y talleres en general.

En la ley de 1931, el artículo 259, al concepto de huelga se adiciona la frase de suspensión legal del trabajo, motivo por el cual permite declarar la inexistencia de la huelga por falta de legalidad y en el artículo 262, se corrigió su párrafo "por los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionara con prisión hasta de dos años y multa de diez mil pesos, más la reparación del daño". Las instituciones tienen una misma finalidad en común, es decir que la huelga es un procedimiento para la solución de los conflictos, esta reconocida por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, huelga y el paro son el recurso a que apelan los trabajadores y patronos respectivamente para obtener un laudo favorable. El derecho a huelga, es de naturaleza social, defensa de los trabajadores, esto se da en Río Blanco, Ver; en 1907, esta se encuentra fundamentada en el artículo 123 frac. XVI, XVII, XVIII, Constitucional y 440 de la Ley Federal del Trabajo (En lo subsiguiente se entenderá como LFT).

El derecho a huelga esta protegido jurídicamente por los artículos 924, 448 y 449 de la LFT; este es un derecho que tiene cada trabajador, pero con lleva a la

colectividad, lo que expresa la libertad y los derechos de cada uno de los trabajadores, asimismo este es un derecho colectivo, donde se reúnen grupos de trabajadores para formar coaliciones obreras y grupos sindicales.

Los objetivos de la huelga, estos se encuentran establecidos en el artículo 450 de la LFT; como son la celebración del contrato colectivo, la celebración del contrato-ley, exigir el cumplimiento del pago de las utilidades, etc. Así también los contratos deben tener ciertos elementos y requisitos para que puedan celebrarse y ser revisados en el tiempo que fija la ley.

Así también la huelga tiene diferentes denominaciones como son la huelga existente e inexistente, lícita e ilícita, justificada e injustificada, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, (En lo subsiguiente se entenderá como JFCA) determina que tipo de huelga ejerce los trabajadores a través de un laudo emitido por la misma.

El período de pre-huelga, es el lapso que media para que se llegue a un arreglo conciliatorio, y al terminar la huelga, ya sea por un acuerdo de voluntades, por las partes, por laudo emitido por la junta, los trabajadores regresaran a sus labores, si es a favor le serán pagados los salarios caídos que correspondan al tiempo que haya durado la huelga, y si este no fuese a su favor el patrón dará por terminada la relación de trabajo.

### **3.3 Concepto de Huelga**

La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo era 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.<sup>36</sup>

### **3.3.1 La Naturaleza del Derecho a la Huelga.**

Las instituciones del derecho de trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad en común, la huelga es un procedimiento para la solución de los conflictos, y es un derecho adjetivo en el sentido de que es un procedimiento para dar una solución sustantiva.

El fundamento de esta huelga reconocida por la Constitución a los trabajadores es notoriamente justo en las condiciones presentes, en que la coacción social y económica ejercida por los capitalistas sobre los trabajadores, debe equilibrarse en justicia con la que la Ley permite ejercer a los trabajadores sobre los capitalistas, y la forma de la huelga lícita, concebida como una suspensión del contrato, que no autoriza ni a los patrones ni a los trabajadores a darlo por terminado, realiza en forma jurídica el *desideratúm* de otorgar a los obreros ese poderoso medio de coacción. La huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

### **3.4 Diferencia de Derecho a la Huelga y Derecho de Huelga.**

El derecho a la huelga, es un derecho natural social, anterior a la regulación jurídica, la huelga constituye la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia, esto se da de alguna manera en Río Blanco, en 1907, cuando los trabajadores de manera espontánea se niegan a volver al trabajo, y esta se puede manejar como una situación política donde la huelga se convierte en una conducta activa y dinámica, la cual no expresa la decisión de ya no trabajar, sino la

---

<sup>36</sup> CLIMENT Beltrán Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México, 1994, p.89

intención de suspender el trabajo en una negociación. El derecho de Huelga, este encuentra su fundamento en la norma escrita, es decir, es un derecho legal y el reconocimiento que el Estado hace de la existencia del derecho social, el derecho de huelga corresponde originalmente a cada uno de los trabajadores de la empresa o del establecimiento afectado.

### **3.5 Fundamento Legal del Derecho a la Huelga**

Este derecho también está consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII, del artículo 123 Constitucional y artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo. que a la letra dice:

**Artículo 123** Constitucional. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las Huelgas y los paros.<sup>37</sup>

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

---

<sup>37</sup>SANTOS Azuela Héctor, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Editorial UNAM, México, 1991,p.524

**Artículo 440.** Ley Federal de Trabajo, Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición trabajadores."

La protección del Derecho a la Huelga, se encuentra jurídicamente protegida, con forme a los artículos 924, 448 y 449 LFT.

### **3.6 La Huelga, Derecho Individual y Colectivo.**

El Derecho de Huelga es, originalmente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo, esto expresa la libertad y los derechos de cada uno de los trabajadores, si afirmamos que el derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, es por que, ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella. El derecho de huelga es también un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tiene el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría. Las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también el deber de cumplir su misión, el mejoramiento presente y futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación del mundo justo del mañana.<sup>38</sup>

### **3.7 OBJETIVOS DE LA HUELGA**

La huelga, tal como lo establece el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVII y XVIII, en su apartado "A", es un derecho social cuya licitud de su objeto esta condicionado a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esto se

---

<sup>38</sup> CAVAZOS Flores Baltasar, *El nuevo derecho del Trabajo*, México, Trillas, 1997, p.477

encuentra establecido también en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se consignan otros objetos específicos.<sup>39</sup>

Se encuentran reglamentados por el artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

**Artículo 450.** La huelga deberá tener por objeto:<sup>40</sup>

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
3. Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, y
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> CAVAZOS Flores Baltasar, *nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, Editorial Trillas, México, 2001, p.319.

<sup>40</sup> CLIMENT Beltrán Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México, 1994, p.89

<sup>41</sup> CAVAZOS Flores Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, Editorial Trillas, México, 2001, p.320.

### **3.8 DENOMINACIONES DE LA HUELGA.**

#### **Antecedentes**

Los orígenes de la distinción, según las crónicas, se encuentran en la doctrina alemana del siglos XIX, en relación con el matrimonio. Los maestros definen a los actos inexistentes como aquellos a " los que falta un elemento esencial de validez para su formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos en ausencia de él".

El Código Civil de 1928 recogió la teoría en su artículo 1974, que dice para la existencia del contrato se requiere:

1. Consentimiento.
2. Objeto que pueda ser materia del contrato.

La razón de esta distinción, explica el maestro ilustre Don Manuel Borja Soriano, que acepta, en lo general, las ideas de Budry Lacantinerie y Planiol, "radica en que no se puede anular la nada, de la misma manera que no se puede matar a un muerto".

En el artículo 269 de la Ley de 1931, para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de los trabajos, previno que "la junta de conciliación y arbitraje, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, declarará de oficio que no existe el estado de huelga...", precepto del que dedujeron la jurisprudencia y la doctrina el concepto de huelga inexistente, en la inteligencia de que en tanto no se dictara la resolución la huelga debía considerarse existente y, consecuentemente, obligaba para la protección de sus derechos. Dedujeron también los intérpretes que no era necesaria una declaración especial de existencia del estado de huelga, puesto que

esta situación se presumía de la ausencia de una declaración de inexistencia. La doctrina criticó el método de la Ley de 1931, que consistía en la posibilidad de una declaración negativa de inexistencia de la huelga, pero aun cuando se dedujo de ella el concepto de huelga existente, la ley no hablaba de una declaración especial. Fueron frecuentes los problemas que se suscitaron, pues las juntas admitían, en cualquier tiempo, la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia, lo que hacía incierta la condición de los trabajadores huelguistas. A efecto de poner fin a esta situación anárquica, la comisión propuso en el artículo 444 una definición positiva de la huelga legalmente existente: Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos (formalidades) del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450: resulta así innecesario decir que la falta de los requisitos y objetivos a que se refiere la norma transcrita, produce la inexistencia de la huelga.

La comisión reglamentó en el artículo 460 la tramitación del llamado incidente de calificación de la huelga; y en el artículo. 461, frac. V, impuso a la junta la obligación de resolver, al concluir el incidente, "sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga." <sup>42</sup>

### **3.8.1 Concepto Huelga legalmente existente:**

Es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos.

### **3.8.2 Concepto huelga legalmente inexistente:**

Es la que no satisface las condiciones enumeradas anteriormente." Su fundamentación legal se encuentra reglamentada en el artículo 444, 459 de la Ley

---

<sup>42</sup> CAVAZOS Flores Baltasar, *El nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*, 1ºEd. México, 1997 pp.485-488

Federal de Trabajo, en relación con los artículos 920 y 929 y el procedimiento sobre declaración de inexistencia está indicado en los artículos. 930, 931 y 932; del mismo ordenamiento invocado.

### **3.8.3 Concepto Huelga Lícita e ilícita:**

En el artículo 123 apartado A fracción XVII, establece que las Huelgas Lícitas serán cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.<sup>43</sup>

El mismo ordenamiento señala que. Las Huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren 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.

### **3.8.4 Concepto Huelga Justificada e Injustificada.**

El artículo 446 de la LFT, establece que "Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón". Si la Junta, declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún momento será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado la huelga bajo los términos del artículo 450 frac. VI de la LFT.

---

<sup>43</sup>CLIMENT Beltrán Juan B., *Derecho Sindical*, Editorial Esfinge, México, 1994, pp.140-141

### **3.8.5 El período de pre huelga:**

Este es el plazo que media desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta del día y hora en que debe estallar la huelga, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, o un contrato-ley, que ponga fin a la amenaza de la huelga. Este se encuentra reglamentado por los artículos 920 y 921 de la LFT.

Dentro del período de pre-huelga se efectúa el trámite conciliatorio con arreglo al artículo 927 de la LFT, sin que se interrumpa los efectos del aviso. El patrón está obligado a concurrir a la audiencia conciliatoria, pudiéndose emplear los medios de apremio en caso de rebeldía, si son los trabajadores lo que no comparezcan, no correrá el término para la suspensión de las labores, esto implica una improcedencia legal de la huelga y por lo tanto, debe archivarse el expediente, (artículo 927 frac. II L.F.T). Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los servicios que establece el artículo 466 de la LFT, así como también la JFCA, deberá señalar el número de trabajadores que de seguir prestando sus servicios esto conforme al artículo 935, del mismo ordenamiento que a la letra dice en el artículo 466 LFT Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguiente servicios:

- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.



En el artículo 935 establece que antes de la suspensión de los trabajadores, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número de indispensable de trabajadores de deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente". Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores. y la JFCA, solicitará si lo cree conveniente el auxilio de la fuerza pública para que se presten dichos servicios, esto con fundamento en el artículo 396 del la LFT.

### **3.8.6 TERMINACIÓN DE LA HUELGA**

Reglamentada por el artículo 469 de la LFT, que a la letra dice:

"La huelga terminará:

- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

La Terminación de la huelga plantea el problema de la justificación o injustificación de la misma, es decir si son justificadas o no las peticiones de los

trabajadores en relación con las causales se establecen en el artículo 123 frac. XVII Constitucional y el artículo 450 de la LFT.

Entendemos por terminación de la huelga el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la junta de conciliación y arbitraje, que resulte el fondo del conflicto, esto es el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, y el laudo que dicte la junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente al conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron este a su decisión. Mediante el acuerdo de voluntades en el conflicto, es la causa para dirimir la controversia de la huelga, acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores, así también los huelguistas pueden acordar con la empresa el pago de los salarios caídos, esto lo hacen para no tramitar el incidente de pago, para su liquidación por parte del patrón.

El allanamiento del patrón, supuesto que contempla el legislador para dar por terminada la huelga, allanamiento a las peticiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado en el conflicto. Esto puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple promesa de cumplir con las peticiones invocadas no resulta suficiente, pues su este debe cubrir las.

Por medio del Laudo arbitral, la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga, pero se corre el riesgo de que tal arbitraje no se ajuste en todas sus partes a los derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o

cumplido por las partes y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento.

El Laudo emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en caso de que los huelguistas hayan sometido el conflicto a esta, puede el patrón no someterse al arbitraje, es decir no aceptándolo, no acatar el laudo emitido por la Junta.<sup>44</sup> En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios, veinte días de salarios por cada año de servicio, la prima de antigüedad de doce días de salario por año, (artículo 162 LFT), además de los salarios caídos correspondientes al tiempo que duro el procedimiento, pero si son los trabajadores quienes no aceptan el Laudo, el patrón podrá, dar por terminado las relaciones de trabajo sin responsabilidad alguna. (artículo 123 frac. XXI, apartado A. y el artículo. 948 LFT).

### **3.8.7 Efectos de la Terminación de la Huelga.**

Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un fracaso de la huelga, pero sí los problemas de la terminación de la misma por los motivos enumerados en el artículo 469 de la LFT; establece que una huelga legalmente existe:

El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: Si la huelga, en los términos del artículo 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y

---

<sup>44</sup>SANTOS Azuela Héctor, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Editorial UNAM, México, 1991, p.524

el pago de los salarios por el patrón, si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que se encuentran previstas en la frac. XXI del artículo 123, esto es que el laudo no es aceptable.

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que ponen fin al conflicto: aquí el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo. El problema de los salarios caídos durante la huelga: Si las partes llegan a un convenio en el deben determinar el monto de los salarios que deberá cubrir el patrón a los trabajadores, si el patrón se allana a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, lo obliga al pago de totalidad de los salarios caídos, y en cuanto a las fracciones III y IV de la LFT; Las Juntas de Conciliación y arbitraje, están obligados a respetar el artículo 937 del mismo ordenamiento, es decir si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, este ordenamiento será de aplicación estricta y si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habría condena al pago de los salarios caídos.

**CAPÍTULO CUARTO**  
**EL DERECHO COMPARADO DE LA SINDICALIZACIÓN Y HUELGA EN LOS**  
**PAÍSES DE AMÉRICA LATINA**

Según el autor Castán a través del derecho comparado nosotros podemos estudiar los diferentes sistemas jurídicos, poniéndolo en relación "para fijar los elementos comunes y obtener no sólo las finalidades de reconstrucción histórica , sino también otras de índole interpretativa".

Pero en realidad lo que se conoce con la denominación de derecho comparado no es una especie de derecho. El derecho comparado es un método de estudio y exposición del derecho que considera las instituciones jurídicas no aisladamente, no limitándose a las de un país determinado de los diferentes países . En relación con nuestro tema de derecho comparado consiste en dar una idea general sobre la importancia que tiene el derecho de la huelga y el derecho de la sindicalización en los diferentes Países de latinoamericana con el objetivo de conocer sobre su legislación y como los regula que se trata de una medida de conflicto colectivo que constituye la principal medida de auto tutela que tienen los trabajadores y es ejercida cuando existe un conflicto colectivo de cualquier clase de la relación empresario-trabajador.

Y por lo tanto que el derecho de huelga debe ser acordado por los trabajadores, es concertada a través de la Asamblea de Trabajadores, Sindicatos o Representantes de los trabajadores según sea el caso del País Latinoamericano.

Y el derecho a sindicalizar tiene la finalidad de asociación permanente de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses, en particular de sus condiciones de vida y trabajo.

A continuación trataremos un estudio comparativos de las diferentes constituciones políticas de los países latinoamericanos que son los siguientes que contemplan en cada uno el derecho de huelga y el derecho a sindicalizarse:

#### **4.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ARGENTINA:**

Dentro de la Constitución de la Nación de Argentina de 1994 contempla lo siguiente:

**Artículo 14.- bis.-.**Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.<sup>45</sup>

#### **4.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE BRASIL:**

La Constitución Política de la República Federativa del Brasil de 1988 establece lo siguiente:

**Artículo 9.-** Se garantiza el derecho de huelga, correspondiendo a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de su ejercicio y sobre los intereses que deban defenderse por medio de él. Y en sus fracciones lo siguiente:

---

<sup>45</sup> <http://www.georgetown.edu/pdba/esphist.html>

- 1o. La ley definirá los servicios o actividades esenciales y regulará la satisfacción de las necesidades inaplazables de la comunidad.
- 2o. Los abusos cometidos someten a los responsables a las penas de la ley.

#### **4.3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE BOLIVIA:**

La Constitución Política del Estado de Bolivia de 1967 estriba en lo siguiente:

**Artículo 159.-** Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que desplieguen en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para al defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.

**Artículo 160.-** El Estado fomentará, mediante legislación adecuada, la organización de cooperativas.

#### **4.4 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE CHILE:**

La Constitución Política de la República de Chile de 1980 se expone lo siguiente:

**Artículo 19.-** La Constitución asegura a todas las personas: Fracción 16. La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica.

La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso; 19. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas.

#### **4.5 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA:**

La Constitución Política de Colombia de 1991 se comprende lo siguiente:

**Artículo 39.-** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir:

- sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.



- La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.
- La cancelación o supresión de la personalidad jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

**Artículo 55.-** Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

**Artículo 56.-** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

#### **4.6 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA:**

La Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949 comprende lo siguiente:

**Artículo 60.-** Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

**Artículo 61. -** Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la

misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

**Artículo 62.** - Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

#### **4.7 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE ECUADOR:**

La Constitución Política de la República del Pueblo del Ecuador de 1998 se basa en lo siguiente:

**Artículo 35.** - El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales: Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del artículo. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo. Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

#### **4.8 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE EL SALVADOR:**

La Constitución Política de la República del Salvador de 1983 radica en lo siguiente:

**Artículo 48.** - Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecidas por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento en que éstos se inicien. La ley regulará estos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicio.

**Artículo 49.** - Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

#### **4.9 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE GUATEMALA:**

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 establece lo siguiente:

**ARTICULO 104.** - Derecho de huelga y paro se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por

razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

#### **4.10 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE HONDURAS:**

La Constitución Política de la República de Honduras de 1982 comprende lo siguiente:

**ARTICULO 128.** - Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Son nulos los actos, estipulaciones o convenciones que impliquen renuncia, disminuyan, restrinjan o tergiversen las siguientes garantías: En su fracción 13. Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La Ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que determine.

#### **4.11 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE MÉXICO:**

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 en vigor se estipula lo siguiente:

**Artículo 123.** -Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos en las fracciones siguientes:

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

**XVII.** Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

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

fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los 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;

**XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

**XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetara a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno;

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

**XXII** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta

responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de el.

#### **4.12 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE NICARAGUA:**

La Constitución de Nicaragua de 1987 plasma lo siguiente:

**Artículo 83.** - Se reconoce el derecho a la huelga.

**Artículo 87.** - En Nicaragua existe plena libertad sindical. Los trabajadores se organizarán voluntariamente en sindicatos y éstos podrán constituirse conforme lo establece la ley.

Ningún trabajador está obligado a pertenecer a determinado sindicato, ni renunciar al que pertenezca. Se reconoce la plena autonomía sindical y se respeta el fuero sindical.

#### **4.13 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PANAMÁ:**

La Constitución Política de Panamá de 1972 indica lo siguiente:

**Artículo 64.** - Se reconoce el derecho de sindicación a los empleadores, asalariados y profesionales de todas clases para los fines de su actividad económica y social. El ejecutivo tendrá un tiempo improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

La Ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica quedará determinada por la inscripción. El Ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme. Las directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente de panameños.

**Artículo 65.** - Se reconoce el derecho de huelga. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

**Artículo 72.** - Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.

#### **4.14 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PARAGUAY:**

La Constitución de la República de Paraguay de 1992 contempla lo siguiente:

**Artículo 96.** - Libertad Sindical todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa. Quedan exceptuados de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de las Policiales. Los empleadores gozan de igual libertad de organización. Nadie puede ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo competente.

En la elección de las autoridades y en el funcionamiento de los sindicatos se observarán las prácticas democráticas establecidas en la ley, la cual garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.

#### **ARTÍCULO 98. - DEL DERECHO DE HUELGA Y EL PARO**

Todos los trabajadores de los sectores públicos y privados tienen el derecho a recurrir a la huelga en caso de conflicto de intereses. Los empleadores gozan del derecho de paro en las mismas condiciones.



Los derechos de huelga y de paro no alcanzan a los miembros de las Fuerzas Armadas de la Nación, ni a los de las policiales. La ley regulará el ejercicio de estos derechos, de tal manera que no afecten servicios públicos imprescindibles para la comunidad.

#### **4.15 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE PERÚ:**

La Constitución Política del Perú de 1993 consiste en lo siguiente:

**Artículo 28.** - El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. cautela su ejercicio democrático:

- Garantiza la libertad sindical.
- Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

#### **4.16 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE REPÚBLICA DOMINICANA:**

La Constitución Política de la República Dominicana del 2002 radica en lo siguiente:

**Artículo 11.** - Trabajo y salario.

#### **4.17 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE URUGUAY:**

En la Constitución Política de República Oriental del Uruguay de 1967 estriba en lo siguiente:

**Artículo 57.** -La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declarase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

#### **4.18 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE VENEZUELA:**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1991 se basa en lo siguiente:

**Artículo 95.** - Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa.

Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

**Artículo 96.** - Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley.

El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

**Artículo 97.** - Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

**CAPÍTULO QUINTO**  
**COMPETENCIA A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA**  
**EMITIR UN VEREDICTO FORZOSO EN MATERIA DE HUELGAS LICITAS**

**5.1 ARBITRAJE**

**51.1 Concepto:**

Según Mario López Larrave concibe al arbitraje como "El procedimiento por el cual, cierta clase de controversias conflictos colectivos de intereses y jurídicamente relacionados con éstos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos".

A partir de esta conceptualización, podemos intentar identificar algunos elementos esenciales que dar forma a esta figura.

En el arbitraje interviene un tercero, pero esta participación tiene una calidad diferente a lo que acontece en la conciliación o mediación.

Aquí, sin perjuicio que en muchos casos, la actividad del árbitro también incluye tentativas conciliatorias, de los que se trata es de decidir, de emitir una opinión con efectos vinculante para la resolución del diferendo planteado.

Esta es la diferencia fundamental con las otras formas de intervención heterónomas. Además hay otros aspectos del instituto que conviene destacarse bien, y como lo expresa López Larrave en su definición, al mecanismo de arbitraje se puede arribar tanto por imperativo legal como por acuerdo de las partes involucradas, a al mismo tiempo que la misma selección del árbitro puede tener similares fuentes, resulta deseable que al menos en la determinación de la o las personas que ejercerán la unción, tenga un peso trascendente la opinión de los involucrados. De no ser así, en primer lugar, prácticamente estaríamos adentrándonos plenamente en una intervención estatal directa, cuya distancia con otras instituciones del Estado resultaría confusa e incluso eventualmente inconveniente.

En segundo lugar, porque buena parte de la eficacia hipotética del mecanismo radica precisamente en la complacencia de los sectores afectados en relación a la o las personas encargadas de la decisión. Un personaje impuesto, sin perjuicio de sus pergaminos, casi con seguridad provocará más rechazos que acuerdos.

Por otro lado, sin perjuicio que en muchos casos la elección del arbitro recae sobre connotados juristas ampliamente versados en la materia jurídica, el mecanismo reclama actuar sin purismo legalistas excesivos, sin una rigurosidad jurista inadecuada para el caso concreto. No se trata de apartamientos absolutos del Estado de Derecho; pero el árbitro debe promover, sobre todas las cosas, el acuerdo sobre ejes axiológicos tales como la equidad y la justicia, conceptos que

para cada caso concreto pueden tener diversos significados. De allí que, como vimos, López Larrave haga referencia a la función normativa del laudo arbitral puesto que se trata de la creación de la norma, de encontrar una nueva regulación para el caso y no meramente de "decir el derecho". Aún cuando se haga referencia a leyes vigentes que habrán de aplicarse (algo prácticamente ineludible) la forma y alcance de dicha aplicación, seguramente será válida exclusivamente para el caso concreto. Ahora bien. Este efecto normativo del laudo ha dado lugar a diversas disquisiciones en cuanto a la naturaleza jurídica del mismo. Por el momento agreguemos que debe tenerse presente que en general se entiende que en el marco de los conflictos colectivos, los conflictos económicos sociales se da una especie de cosa juzgada relativa o una suerte de *rebus sic stantibus*, pues de cambiar los presupuestos sobre los cuales operó la decisión, sería posible la revisión del laudo.

También importa decir que en general, esta eficacia normativa de la decisión del árbitro, no va acompañada por la facultad de hacer ejecutar lo juzgado. Ello queda reservado a los órganos jurisdiccionales comunes. En general, el laudo arbitral es inapelable, aunque hay legislaciones que lo admiten. La celeridad en la solución del conflicto y la intervención directa de las partes en la selección del árbitro, aconsejan esta solución. Finalmente, importa destacar que el arbitraje analizado es aquel referido a los conflictos colectivos de trabajo y no en relación a los individuales.

En doctrina se encuentran fuertes argumentos para el rechazo de tal posibilidad, basados en la desigualdad connatural entre las partes de la relación de trabajo que tornaría contrario a los principios inherentes a la materia laboral el admitir este mecanismo. Algunos autores, expresan incluso, que admitir

genéricamente esta posibilidad casi llevaría a un regreso a la reglamentación del trabajo propia del Código Napoleónico.

### **5.1.1 MODALIDADES DEL ARBITRAJE:**

A nivel del derecho comparado, se distinguen al menos cuatro formas de arbitraje: el voluntario, el potestativo, el obligatorio y mixto.<sup>46</sup>

#### **5.1.1.1 Arbitraje Facultativo.**

En esta modalidad juega un rol importante la voluntad de las partes en el nacimiento y desarrollo del mecanismo por lo que, para algunos autores, esta forma de arbitraje se acerca más a la categoría de auto composición.

Sin embargo, conviene ahondarnos en el tema y distinguir tres formas de arbitraje facultativo:

a) Puede haber un sometimiento voluntario de las partes al árbitro y también una voluntaria aceptación de su decisión; puede haber un sometimiento obligatorio a partir de un marco jurídico que así lo exija, pero con voluntaria aceptación o rechazo del laudo;

b) Finalmente, puede haber una sumisión voluntaria de las partes a la decisión del o los terceros, pero con el compromiso de entender obligatorio el laudo arbitral.

Esta última forma es la que obtiene las mayores adhesiones e inclusive merece un tratamiento positivo por parte de normas internacionales, que los conciben como una forma adecuada de resolución de conflictos colectivos de trabajo.

---

<sup>46</sup> CAVAZOS Flores Baltasar, *Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, México, 1999, p.332

### **5.1.1.2 El Arbitraje Potestativo:**

Consiste en dejar a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas, la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.<sup>47</sup>

Esta modalidad recibe también el nombre de "unilateralmente preceptivo" y se encuentra en la frontera entre lo voluntario y lo obligatorio. En este caso, es la sola voluntad de una de las partes la que decide la recurrencia al arbitraje a partir de los cuales, el mecanismo se transforma en obligatorio para ambas. En el caso del artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo, se otorga a favor de los trabajadores esta posibilidad que es entonces facultativa de invocarse para los trabajadores, pero en caso de recurrirse a ella, deviene obligatoria para ambas partes.

### **5.1.1.3 El arbitraje Obligatorio:**

Puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en un contrato o de la ley.

### **5.1.1.4 El arbitraje mixto:**

El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas a saber:<sup>48</sup>

- El potestativo para los dos partes
- Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones
- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes o
- Obligatorio para ambos por ministerio de Ley.

---

<sup>47</sup> CAVAZOS Flores Baltasar, *Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, México, 1999, p.333

<sup>48</sup> *Ibidem* p. 334



## 5.2 CONCEPTO DE JURISDICCIÓN:

Jurisdicción, proviene de la expresión latina *iuris dictio* que significa 'decir el Derecho' y alude a la función que asume el Estado, a través de los jueces y tribunales, de administrar la justicia, aplicando el Derecho a los casos concretos que se les presentan. En este sentido se habla también de función jurisdiccional y corresponde a los juzgados y tribunales determinados por las leyes.<sup>49</sup>

Con la palabra jurisdicción se alude asimismo al conjunto de órganos que cumplen la función competencial. La administración de justicia se atribuye a un conjunto de funcionarios a los que se confían diversas materias, hablándose así de distintas clases de jurisdicción y competencias, en función de criterios de especialidad jurídica. Debe, por tanto, distinguirse entre la jurisdicción penal, la contencioso-administrativa, la civil y la social. Hay que destacar que la jurisdicción civil entiende no sólo de los asuntos civiles sino de todos aquellos que no estén atribuidos a una jurisdicción distinta.

A su vez todos los órganos jurisdiccionales se encuadran o bien en la llamada jurisdicción ordinaria o en las jurisdicciones especiales. Pertenecen a la primera categoría los tribunales a los que se atribuye el conocimiento de aquellos procesos referidos a una generalidad de materias. Por otro lado, pertenecen a la jurisdicción especial aquellos tribunales que, autorizados por una norma, intervienen en casos específicos. Un ejemplo de autoridad especial (en algunas legislaciones) es la militar, que se mantiene limitada en el ámbito penal a los hechos tipificados como delitos acaecidos en el ámbito castrense. Otro ejemplo de tribunal no integrado en la jurisdicción ordinaria es el Tribunal de Cuentas, que tiene encomendado el enjuiciamiento de quienes, manejando caudales públicos, son imputados en un proceso.

---

<sup>49</sup> DE PINA Vara Rafael, *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 1998, pp.339-340

tiene encomendado el enjuiciamiento de quienes, manejando caudales públicos, son imputados en un proceso.

Dentro de nuestra materia laboral, también tenemos órganos jurisdiccionales que si bien ya vimos que la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones: A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social; A la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y de Educación pública; A las Autoridades de las Entidades Federativas y a Direcciones o Departamentos de Trabajo; A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; A la Inspección del Trabajo; A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; A las Juntas Federales y Locales de Conciliación; A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; Al Jurado de Responsabilidades.

Jurisdicción se deriva de los términos *jus* y *dicere*, que significa: declarar, decir el derecho; lo anterior desde el punto de vista etimológico. Desde el punto de vista jurídico, Ugo Rocco manifiesta que la función jurisdiccional:

1. Es una actividad del Estado
2. No se puede desarrollar, si no a instancia de los particulares que tienen motivos especiales para que el poder jurisdiccional actúe.
3. Procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, es necesario un interés para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.
4. Cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen por la ley, la parte interesada puede hacer que la función jurisdiccional intervenga.

El objeto del acto jurisdiccional es algo concreto, preciso, que coincide con el acto culminante de la resolución, el fin del acto jurisdiccional es de orden público e

implica un estado de derecho, fundamento de toda la sociedad. El objeto es concreto, el fin es abstracto.

Las clasificaciones de la jurisdicción son numerosas. Por razón de la potestad de que emanan, se ha dividido en secular y eclesiástica.

La mayoría de los autores clasifican la jurisdicción tomando en cuenta la materia (civil, penal contencioso-administrativa, fiscal, del trabajo, etc.); en consideración a la naturaleza del tribunal que la ejerce, al procedimiento y a la amplitud de su cometido, en: común y especial, y en razón con su ejercicio en: propia, forzosa y prorrogada. Al igual que la civil, la jurisdicción del trabajo admite la distinción entre contenciosa y voluntaria o procedimientos procesales, en la que no existe conflicto alguno.

En suma, la jurisdicción es la facultad estatal para resolver, con base en su soberanía y por conducto en sus órganos idóneos, las controversias surgidas en su territorio.

### **5.3 CONCEPTO DE COMPETENCIA:**

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.<sup>50</sup>

Cuando en una demanda se ejercitan diversas acciones, dentro del área de capacitación y adiestramiento o de seguridad o higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial Federal de Conciliación y Arbitraje, según su jurisdicción. En dicho supuesto la Junta local, al admitir la

---

<sup>50</sup> DE PINA Vara Rafael, *Diccionario de Derecho*, Editorial Porrúa, México, 1998, p.172

demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, los que remitirá inmediatamente a la Junta federal para la sustentación y resolución, exclusivamente, sobre las cuestiones de capacitación y de seguridad e higiene, de acuerdo con la última reforma en cuanto a competencia que se le hizo al artículo 123 constitucional, apartado "A", fracción XXXI.

La Constitución señala que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero en cuanto a las autoridades federales el Art. 123 señala: es de competencia exclusiva de las autoridades federales conocer de asuntos relativos a textil, eléctrica, hulera, cinematográfica, azucarera, petroquímica, cementera, calera, etc.

Nuestro país es una República Federal y, por lo mismo, existen normas jurídicas que son aplicables en toda la República y que se denominan federales y otras normas que solo imperan en los límites de cada Estado, miembros de la federación, y que les se llama locales, hay algunas autoridades y que son federales y otras que son locales, bien por su origen o por la naturaleza de sus funciones.

En materia de trabajo no hay sino una Ley, que es al mismo tiempo federal y local, o sea, que no es posible que cada Estado expida sus leyes laborales; pero su aplicación si existe la diferencia básica entre el ramo federal y local. Al efecto la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 ordena que la aplicación de las normas de trabajo correspondan a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones. Pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales los asuntos establecidos en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

## **5.4 JURISDICCIÓN DEL TRABAJO**

Del Art. 123 constitucional dispone que las diferencias entre capital y trabajo se sujetaran a la decisión de la junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros, de los patronos y uno del gobierno.

Se dice además que la Conciliación y Arbitraje son los medios idóneos para resolver los conflictos de trabajo. La conciliación, medios de autocomposición para las partes dirigidas por ellas mismas o provocadas por la ley o por las partes, para que algún particular o autoridad, fuera de la labor jurisdiccional, actúe y dicte resolución.

### **5.4.1 Autoridades del trabajo y servicio sociales.-**

En el artículo 523 establece la aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

1. A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social
2. A la Secretaria de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.
3. A las Autoridades de las Entidades Federativas y a Direcciones o Departamentos de trabajo.
4. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo
5. El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
6. A la Inspección del Trabajo.
7. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
8. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
9. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
10. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
11. A las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje.

## 12. Al Jurado de Responsabilidades.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asigne sus leyes orgánicas y las normas de trabajo. Según lo establece el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social organizará un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo como lo establece el artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo.

Compete a la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señale al título tercero, capítulo VIII, y a la Secretaria de Educación Pública la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo IV de este título como lo estipula el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.

## **5.5 COMPETENCIA GENERAL DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Según Carnelutti: "el Instituto de la Competencia toma origen de la distribución del trabajo entre los diversos oficios judiciales o entre los diversos componentes de ellos".

Las competencias se decidirán por el artículo 705 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de:

- Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa

- Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- Por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y las especiales de la misma; entre si recíprocamente.
  
- Por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
  1. Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
  2. Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
  3. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas
  4. Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

### **5.5.1 CLASIFICACIÓN DE LA COMPETENCIA EN EL CAMPO LABORAL**

No todas las clases de competencia antes citadas se producen, en los mismos términos, en el campo del Derecho Procesal del Trabajo. Esto obedece a varias razones, quizá la más importante responde a la pretensión uniinstancial del procedimiento laboral, que no admite recurso salvo que se trate de la revisión de actos del ejecutor. No obstante no puede dejar de considerarse la clara tendencia a constituir el juicio de amparo en una instancia superior de causación.

El factor cuantitativo no determina grado de competencia distinto, si bien permite, en una especie de competencia concurrente, que las juntas de conciliación conozcan en arbitraje asuntos de menor cuantía.

- Por la naturaleza de la prestación personal de los servicios
- Por razón del territorio.

#### **5.5.1.1 OBJETIVA Y SUBJETIVA**

La competencia objetiva corresponde al órgano y la subjetiva al titular del órgano jurisdiccional. En materia laboral los órganos son en primer término, la Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje. Excepcionalmente puede intervenir también el Jurado de Responsabilidades de los representantes de los trabajadores y de los patrones. Tienen también el carácter de órgano los representantes que integran las juntas, sin que puedan confundirse al "órgano" representante con el titular que se hace cargo de la representación.

La competencia subjetiva no puede invocarse por vía de excepción, y a partir de 1980, se invoca por vía de recusación la ley es procedente:

- cuando los representantes dejen de conocer de un asunto por excusa.
- La denuncia de la parte ya sea actora o demandante del asunto laboral.

#### **5.5.1.2 FEDERAL Y LOCAL**

La competencia federal obedece a muy variadas razones:

- Trascendencia de la rama industrial
- Intervención del Estado en la empresa, bien mediante su administración directa, bien mediante su administración descentralizada
- Existencia de un contrato o concesión federal
- Ejecución de trabajos en zonas federales, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación
- Conflictos que afectan a dos o más entidades federativas



- Conflictos derivados de contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa
- Obligaciones patronales en materia educativa
- Obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores
- Obligaciones patronales en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
- Por ende lo que no es materia federal es local.

### **5.6 CONFLICTOS DE COMPETENCIA MATERIAL**

Puede ocurrir que las Juntas especiales conozcan de todo tipo de asunto. Suele ser el caso de las Juntas Especiales de las Federales de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera de la capital de la república a las que corresponde el conocimiento y rescisión de conflictos de trabajos en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal.

### **5.7 COMPETENCIA TERRITORIAL**

Las reglas contenidas aplicables contenidas en el Art. 700 LFT, atienden sobre todo a la comodidad del trabajador de manera que el pueda elegir la junta que tendrá que conocer del conflicto.

### **5.8 JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA ESPECIFICA EN MATERIA DE TRABAJO**

El Art.123. fracción . XXXI, apartado A de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, señalan por razón de la materia, pero es exclusiva de la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

**5.8.1 RAMAS INDUSTRIALES:**

- Textil
- Eléctrica
- Cinematográfica
- Hulera
- Azucarera
- Minera
- Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio.
- De hidrocarburos
- Petroquímica
- Cementera
- Calera
- Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas
- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos de celulosa y papel
- De aceites y grasas vegetales
- Productora de alimentos
- Elaboradora de bebidas que sean embotelladas
- Ferrocarrilera
- Madera básica que comprende la producción de aserradero
- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado.
- Tabacalera, que comprende el beneficio
- Servicios de banca y crédito

### **5.8.2 EMPRESAS:**

- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal
- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas
- Aquellas que ejecuten trabajo en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje conocen, por vía de excepción, en asuntos a cuyo conocimiento se excluya a las entidades federativas.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias

### **5.9 NORMAS DE COMPETENCIA EN MATERIA DE TRABAJO.**

Existen diversas normas de competencia en materia laboral que sintetizamos a continuación:

- La competencia por razón de la materia re rige por lo dispuesto en el apartado "A", fracción XXXI, del artículo 123 constitucional.

➤ La competencia por razón de territorio, afirma el artículo 700 de la Ley, se rige por las normas siguientes:

1. Si se trata de las Juntas de Conciliación, la del lugar de presentación de servicios.
2. Si se trata de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
3. Las Juntas del lugar de la prestación de los servicios; si estos se prestaron en varios lugares, será la junta de cualquiera de ellos.
4. La Junta del lugar de la celebración del contrato.
5. La Junta del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que este ubicada la empresa o establecimiento. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta el lugar donde se hizo. En los conflictos entre personas o trabajadores entre sí, la Junta el demandado. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

### **5.10 MEDIOS PARA PROMOVER LA INCOMPETENCIA.**

En el derecho común para promover la incompetencia del Juez, se adoptan dos medios, la inhibitoria y la declinatoria:

La inhibitoria se intentara ante el juez a quien se considere competente, pidiéndole que dirija oficio al que estima no serlo, para que remita testimonio de las actuaciones respectivas al superior, para que este decida la cuestión de competencia.

La declinatoria se propondrá ante el juez a quien se considere incompetente, pidiéndole que se abstenga del conocimiento del negocio y remita los autos al considerado competente.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo solo establece la incompetencia por declinatoria y es característica procesal que la declinatoria debe hacerse valer por el demandado en forma de excepción dilatoria al contestar la demanda y la misma se resuelve en un incidente llamado de previo y especial pronunciamiento.

Es oportuno comentar como una novedad incluida en la Ley, el hecho de que no se considera como excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo (por aducir el demandado que la relación existente con el actor era de otra naturaleza civil o mercantil y no laboral, y como consecuencia otro tribunal debe dirimir la controversia), lo cual es congruente con los principios del derecho laboral, ya que previamente debe acreditarse si el actor fue trabajador sujeto a nexo laboral, (Art. 702 de la Ley Federal del Trabajo).

No obstante la incompetencia, como sucede en el Derecho Procesal Civil, se puede hacer valer de oficio, es decir, sin que haya petición de parte, y la Juntas de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia del desahogo de pruebas, cuando los elementos del expediente lo justifiquen.

Cuando la Junta, con citación de partes se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o tribunal que estime competente; si éste o aquella al recibir el expediente se declara incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia.

Por otra parte, el artículo 878, fracción V, acertadamente indica que la excepción de incompetencia en caso de que el demandado al no contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

### **5.11 CONFLICTOS DE COMPETENCIA**

Las controversias o incidentes sobre el conocimiento o abstenciones frente a un caso determinado de competencia puede producirse no solo entre tribunales de una misma jurisdicción, sino también entre las mismas jurisdicciones.

Para resolver los conflictos de competencia se han seguido el sistema que prevé el artículo 705 de la ley, el cual indica:

Las competencias se decidirán:

- I. por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de: Juntas de Conciliación de la misma entidad federativa, y las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.
- II. por el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.
- III. por la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se suscite entre:
  - Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
  - Juntas locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.
  - Juntas locales de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas.

- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

### **5.12 EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE INCOMPETENCIA**

La declaración de incompetencia en relación con un determinado órgano jurisdiccional, produce el primordial efecto de dejar expedito el camino al órgano que para la decisión del caso sea competente:

Cuando una junta especial considera que el conflicto del que conoce es de la competencia de la otra de la misma Junta, con citación de las partes se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta especial que considere competente. Si ésta, a su vez de recibir el expediente se declara incompetente. Lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de la competencia, para que esta determine cual es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Además, de acuerdo con el artículo 706 de la Ley, es nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de la admisión de la demanda, o incompetencia entre dos Juntas Especiales de la misma Junta local o federal o bien que se tratara de un conflicto de huelga, ya que el término de suspensión de labores correrá a partir de que la Junta designada competente notifique al patrón haber radicado el expediente.

### **5.13 DECLARACIÓN DE INCOMPETENCIA DE OFICIO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE:**

La Junta de Conciliación y las de Conciliación y Arbitraje, de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expedientes datos que lo justifiquen. Si la junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá

de inmediato al expediente a la Junta o Tribunal que estime competente; si ésta o aquél, al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del Art. 705 de esta ley. Esto los establece el artículo 701 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 702. - No se considerara excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Artículo 703. - Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, solo pueden promoverse por declinatoria.

La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictara en el acto resolución.

Artículo 704. -. Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma junta, con citación de las partes, se declara incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.

Artículo 705. - Las competencias decidirán:

I.-Por el Pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:



Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y

Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa.

II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de la Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre si recíprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de justicia de la Nación cuando se suscite entre:

- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.
- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.

#### **5.14 NULIDAD DE ACTUACIONES.**

En el campo del derecho jurídico, la nulidad aparece como una medida de seguridad jurídica, puesto que con sus efectos se obtiene la validez de todos aquellos actos jurídicos procesales que no reúnan los requisitos formales preestablecidos por la ley.

La propia doctrina se ha encargado de dividirla en dos clases: nulidad absoluta y nulidad relativa.

Según Couture menciona "que la nulidad consiste en el apartamiento del conjunto de formas necesarias, establecidas por la ley, que no es una cosa

atinente al contenido del derecho, sino a sus formas; que no es un error en los fines de justicia queridos por la ley sino los medios dados para obtenerlo".

Se trata de nulidad absoluta cuando en un acto, a pesar de que se reúnan un mínimo de elementos que le den realidad jurídica, las omisiones o transgresiones que el mismo cause son de tal gravedad que su vida, en cierto modo, puede reputarse precaria, ya que solo dura hasta el momento en que se produce la resolución judicial que lo invalida.

En la codificación de las nulidades se presenta una alternativa: o se especifican muchas de las causales de nulidad, o bien se dan estas por sabidas y únicamente se reglamentan algunos casos, por las consecuencias que traerían al desarrollo normal del proceso.

Aunque se carece de estadísticas al respecto, para quienes de alguna forma tenemos constante contacto con los tribunales laborales, resulta evidente que las principales causas de nulidad son:

- La falta de competencia o de jurisdicción del Tribunal que conoce del juicio.
- Omisiones formales en las que invariablemente caen por defecto de las notificaciones, emplazamientos y citaciones.
- No oír a las partes conforme al derecho que les establece el Art. 14 de la constitución.

### **5.15 ESTUDIO SOBRE EL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN MÉXICO:**

En México, en materia de huelgas lícitas nuestro legislador laboral se decidió en 1929, frente al arbitraje obligatorio, por el arbitraje potestativo, a favor de la clase trabajadora.

En esencia dicho arbitraje potestativo consiste en que en caso de una huelga estallada, sólo los trabajadores tienen el derecho de pedir a la autoridad que juzgue o resuelva sobre la procedencia o legalidad de sus peticiones. Pero sin ellos no lo hacen, la Autoridad no puede intervenir ni aún a petición del patrón y la huelga se prolongará por tiempo indefinido, quedando todo en suspenso.

La Ley Federal del Trabajo sólo considera como motivo único de restricción sometiéndolo al arbitraje forzoso, dos casos concretos: el la ilicitud para condenar los actos multitudinarios de violencia y los actos que afecten intereses patrios; en el primer caso la huelga resulta un acto fuera de la ley porque va contra intereses públicos y en el segundo, la huelga resulta como la expresión de un derecho que no ha llegado a conformarse.

Por eso en ambos casos, es obligación de los obreros concurrir a un arbitraje a petición del patrón o de terceros interesados, como respecto al interés público en el caso de la ilicitud y para dilucidar si está conformado o no el derecho de los trabajadores a la huelga en el caso de la inexistencia.

## **CONCLUSIONES**

La figura jurídica de la huelga esta contemplada en dos ordenamientos en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 123 en su fracción XVII que señala "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patronos las huelgas y paros" y el otro esta en nuestra Ley Federal del Trabajo vigente que establece en su artículo 440 lo siguiente : "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores". A continuación tenemos las siguientes conclusiones:

### **PRIMERO:**

El Derecho de huelga procede de acuerdo al artículo 450 fracción I, cuando "tenga por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo del capital". En dicho artículo se garantiza que el trabajador tenga derecho a mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones de ley.

### **SEGUNDO:**

La finalidad de esta tesis hacer sentir la necesidad de darle amplitud a las facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, de un fallo forzoso justo y equitativo para solucionar los conflictos laborales en relación a una huelga lícita para que esta no se prolongue en forma indefinida y por lo tanto no se afecten a otros sectores diversos de la población. En base a esto tenemos como fundamento lo siguientes artículos:

En el artículo 469 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece lo siguiente:

La huelga terminará

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

Y en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente establece lo siguiente:

- Fracción XX Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y patronos, y uno de gobierno.
- Fracción XXI Si el patrón negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

### **TERCERO:**

En mi tema de tesis se plasma que dentro de la Ley Federal de Trabajo en el artículo 937 se prevé:

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

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenara a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado al 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.

En base a este artículo podemos decir que la huelga en caso de que sea viable requiere de un arbitraje forzoso u obligatorio, aún cuando las partes no se pongan de acuerdo en el plazo de 30 días; a partir de la fecha de la suspensión el laudo arbitral; que sólo podrá ser impugnado por el Juicio de Amparo.

Por lo anterior concluimos que el arbitraje forzoso u obligatorio en materia de huelga como un medio de solución rápido y eficaz ya que la huelga es un derecho temporal a favor de los trabajadores deberá establecerse expresamente un límite temporal a este derecho.

**Por lo anterior propongo que el artículo 469 fracción III quede en los siguientes términos:**

Artículo 469.-La huelga terminará:

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

Artículo 469.-La huelga terminará:

**Fracción III) Por laudo arbitral de la persona ,comisión que elijan libremente las partes, o por laudo que de oficio emita la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando las partes no lleguen a un acuerdo en relación con el conflicto laboral.**

**Así también propongo adicionar el artículo 937 siendo la siguiente redacción:**

Artículo 937.- Si el conflicto de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según sea el caso.

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

Artículo 937.- Si el conflicto de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según sea el caso.

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

**En caso de que la huelga tenga un tiempo indefinido y no haya solución se establecerá un término de 30 días para que la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio emita un dictamen de solución al conflicto de trabajo que dio origen a la huelga concediendo de esta forma a los trabajadores el pago de las prestaciones de ley debidas por parte del patrón sin afectar a los intereses públicos según en los términos del artículo 469 en su fracción III.**

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 IV de esta Ley.



## BIBLIOGRAFÍA

ALBA Víctor, Las Ideas sociales contemporáneas en México, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1960.

BAILÓN Valdovinos Rosalía, Formulario y Diccionario del Derecho Laboral, Editorial Asista, México 1990.

BARAJAS Montes de Oca Santiago, Manual de Derecho Administrativo del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1985.

BERMÚDEZ Cisneros Miguel Ángel, Derecho Procesal del Trabajo, editorial Trillas, México 1991.

CAVAZOS Chena Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo Sistematiza y Tematizada, Editorial Trillas, México 2001.

CLIMENT Beltrán Juan B., Ley Federa del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia Editorial Esfinge, México 1998.

DE BUEN Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2001.

DE PINA Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México 1998.

DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1993.

GUERRERO Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 2001.

HUITRÓN Jacinto, *Orígenes e Historia del movimiento obrero en México*, Editores Mexicanos Unidos, México, 1974.

LEMUS RAYA Patricia, *Derecho del Trabajo*, Editorial McGraw Hill, México 1998.

PALOMAR DE MIGUEL Juan, *Diccionario para jurista*, Editorial México, 2000

RAMÍREZ FONSECA Francisco, *El Procedimiento Laboral*, Editorial PAC, México 1991.

RAMOS Eugenio, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial PAC, México 1990.

SANTOS AZUELA Héctor, *Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM*, Editorial Porrúa, México, 1987.

SANTOS AZUELA Héctor, *Curso Inductivo del Derecho Social*, Editorial Trillas, México 1990.

SOTO ÁLVAREZ Clemente, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Editorial Noriega Limaza, México 1991.

TENA SUCK Rafael, Italo Morales Hugo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México 1993.

**ICONOGRAFÍA**

[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

[www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)

[www.lexjuridica.com](http://www.lexjuridica.com)

[www.cem.itesm.mx/derecho/diccionario/bodies/d.htm](http://www.cem.itesm.mx/derecho/diccionario/bodies/d.htm)

[www.georgetown.edu/pbda/esphist.html](http://www.georgetown.edu/pbda/esphist.html)

## **LEGISGRAFÍA**

CAVAZOS Chena Baltasar, Ley Federal del Trabajo, Editorial Trillas, México 2001.

ANAYA Editores, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Anaya S.A., México 2005.