

300609  
30  
Leje.



UNIVERSIDAD LA SALLE

FACULTAD DE DERECHO  
INCORPORADA A LA U.N.A.M.

"LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS"

**TESIS PROFESIONAL**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA :

ELVIRA MARTINEZ ROSAS

MEXICO. D.F. 1994.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A MI PADRE, EN SU MEMORIA,  
CON MUCHO CARÍÑO.  
GRACIAS PAPÁ.**

**A MI MAMÁ Y ABUELITA.  
GRACIAS POR SU APOYO Y  
CONFIANZA EN MI.**

**A RICARDO Y ELIA  
GRACIAS POR TODO.**

**A ALEJANDRO,  
POR SU CARÍO, COMPAÑÍA,  
COMPRESIÓN Y AYUDA  
INCONDICIONAL.**

**GRACIAS A DIOS,  
POR ILUMINAR MI CAMINO.**

**A MI UNIVERSIDAD LA SALLE,  
POR LOS PRINCIPIOS QUE ME  
HA INCULCADO.**

**UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL AL  
LICENCIADO ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ  
POR SU PACIENCIA Y DEDICACIÓN EN LA  
ASESORÍA DE ESTE TRABAJO.**

# "LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS"

INTRODUCCIÓN	I
--------------	---

## CAPITULO I.- LA HUELGA EN MEXICO.

A) ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	1
B) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO.	5
C) JUSTIFICACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA.	18
D) CONCEPTO DE HUELGA.	22
E) NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DE HUELGA.	28

## CAPITULO II.- OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

A) LOS OBJETOS DE LA HUELGA Y SU ANÁLISIS.	40
B) PERIODOS POR LOS QUE HA PASADO LA HUELGA.	54
C) ETAPAS DE LA HUELGA.	58
D) EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGA Y SU ANÁLISIS.	63

## CAPITULO III.- SERVICIOS PÚBLICOS.

A) CONCEPTO.	85
B) ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y SU NATURALEZA JURÍDICA.	94
C) EL CONCEPTO DE SERVICIO PUBLICO PARA LOS EFECTOS DE LA HUELGA.	106
D) EL ARTICULO 925 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	117

## CAPITULO IV.- ARBITRAJE EN MATERIA DE HUELGA.

A) CONCEPTO.	121
B) TIPOS DE ARBITRAJE.	133
C) EL ARBITRAJE EN AMÉRICA LATINA.	142
D) LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA.	146

## **CAPITULO V.- LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS.**

<b>A) LA REQUISA.</b>	<b>153</b>
<b>B) SOLUCIONES EN EL DERECHO COMPARADO.</b>	<b>163</b>
<b>C) COMENTARIOS Y PROPUESTAS.</b>	<b>174</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>186</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	<b>191</b>



## INTRODUCCIÓN

El constante avance que sufre nuestra sociedad, en particular, y todo el mundo, en general, nos ha causado tal inquietud que, al analizar el conjunto de normas jurídicas que nos rigen llegamos a la conclusión de que se necesitan ciertos cambios.

Uno de los cambios que a nuestro parecer es de los más interesantes dentro del Derecho del Trabajo, es la huelga, tratándose de los servicios públicos.

Dentro de la presente investigación se maneja la urgencia de que el Derecho se adecúe a las necesidades de las comunidades, es decir que éste sea dinámico. De tal manera que se analizará la vigencia del Derecho más sagrado de los trabajadores. Sin embargo, no será nuestra intención dar a entender que la huelga es obsoleta, sino que requiere de cambios en algunos aspectos, tal como lo detallaremos en el cuerpo de este trabajo de investigación.

Dentro de nuestra metodología partiremos de lo general a lo particular. Es decir, se realizará un análisis de la huelga, para partir de ahí al análisis en lo particular de los servicios públicos, y así culminar con nuestra opinión y propuesta acerca de las huelgas en los servicios públicos que son esenciales para la comunidad.

Todo lo anterior partiendo de bases históricas, y de la idea de que en la actualidad no prevalece ni debe prevalecer el individuo como tal, sino como un miembro más de un conjunto de individuos, que es la sociedad. Ya que si la sociedad en su conjunto carece de orden jurídico, es imposible que el individuo pueda gozar de sus derechos plenamente, y por ende del bienestar social.

Por último, cabe mencionar la influencia del Derecho Comparado en este trabajo, ya que nos hemos documentado en la legislación extranjera y la hemos tomado como ejemplo, en algunos casos, para las propuestas que a nuestro criterio serían aplicables en nuestra nación mexicana.

También hemos tomado en cuenta el hecho de que México ya ha iniciado un proceso de unión económica con otros Estados, lo que hace inminente la necesidad de fortalecer los derechos de la sociedad mexicana, aún sacrificando un poco los intereses de algún individuo o grupo de individuos, en aras del bien común.

## CAPITULO I.- LA HUELGA EN MÉXICO

### A) ANTECEDENTES HISTÓRICOS

En la antigüedad no fueron conocidas ninguna de las formas de presión que ahora conocemos con el nombre de huelga y su contrapartida, el paro. Sin embargo el maestro Euquerio Guerrero nos 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., pero el régimen imperante en esa época era el de la esclavitud, por lo tanto esos movimientos sólo pueden considerarse como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían por parte de las clases dominantes..."

"... Por su parte, Mario de la Cueva señala que en 1303 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas, y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI. Brun y Galland relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo que dio margen a que Francisco I expidiera un edicto severo el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca de trabajo." <sup>1</sup>

En Francia, en febrero de 1776, el Ministro Turgot promulgó el Edicto que lleva su nombre, en virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones, un obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y del comercio. A la caída del ministro fue restaurado el edicto, pero después de la expedición de la Declaración de los

---

<sup>1</sup> Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 367.

Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, fue imposible su subsistencia. Sin embargo, en marzo de 1791, devino una Ley que proclamó la libertad de cada ser humano para dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase conveniente y, suprimió las prerrogativas de que disfrutaban las corporaciones. La condición de las viejas asociaciones de compañeros era incierta: "adujeron los trabajadores la disposición del artículo 5º de la Declaración de los Derechos del Hombre según la cual, 'no puede impedirse lo que no está prohibido por la Ley.' La burguesía a su vez citó la frase del precepto que decía que 'la Ley puede prohibir lo que es perjudicial para la sociedad, 'circunstancia que correspondía a las asociaciones porque contrariaban la concepción individualista de la sociedad y porque eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio." <sup>2</sup>

La Comuna de Paris trató de impedir las reuniones de los trabajadores, pero sin éxito, por lo que decidió solicitar una nueva Ley y el 14 de junio de 1791 el Consejero Le Chapelier se presentó ante la Asamblea y dijo: "Varias personas han intentado revivir las corporaciones, formando asambleas de artes y oficios, en las que se ha designado presidente, secretario y otros empleos. El fin de estas asambleas que se propagan en el Reino y que han establecido relaciones con las de otras localidades, es forzar a los empresarios y maestros a aumentar el precio de la jornada de trabajo; impedir arreglos amistosos y obligar a los obreros a firmar en registros especiales el compromiso de someterse a las tarifas de salarios fijados por la asamblea y otros reglamentos que se permiten hacer." <sup>3</sup>

La Ley Le Chapelier prohibió todas las instituciones del

---

<sup>2</sup>De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 201

<sup>3</sup>Idem. Pág. 202.

Derecho Colectivo del Trabajo, " el artículo 4º declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos; y el artículo 2º prohibió la asociación profesional."<sup>4</sup> Fueron infructuosas las protestas de los trabajadores y su petición para que se les permitiera asociarse y ayudarse los unos a los otros.

Para el Maestro Mario de la Cueva la Ley Ley Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el estado individualista y liberal burgués a los trabajadores.

El Código Penal francés de 1810 en sus artículos 410 al 414 sancionó duramente la coalición y la Huelga obreras.

El artículo 415 decía " Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él, antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años." <sup>5</sup>

El Código Penal era un derecho de la clase empresarial y el principio de igualdad no regía en ese entonces.

En los Códigos Penales españoles de 1822, 1840, 1850 y 1870 se

---

<sup>4</sup>Idem.

<sup>5</sup>Idem. Pág. 203.

tipificaba la huelga como delito al señalar que "los que se coaligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sin condiciones, serán castigados siempre que la coligación hubiera comenzado a ejercitarse, con las penas..."<sup>6</sup> Ante tal calificación, la posibilidad de acudir a la huelga se tornaba imposible por estar absolutamente prohibida y calificarse de delito cualquiera que fuera su finalidad.

Nuevamente en Francia, cuando Napoleón III, se toleró la existencia de la huelga por la Ley del 25 de marzo de 1864 que suprimió las medidas prohibitivas respecto a la coalición.

En Inglaterra también se convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo, ni en Bélgica ni en algunos países de América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa.

La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México el primero, ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia en 1747.

---

<sup>6</sup>García Blasco Juan. El Derecho de Huelga en España. Págs. 155 y 156.

## **B) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO**

La reglamentación propiamente dicha de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, principió en la Revolución mexicana, cuando se elevaron a estatuto constitucional en nuestro muy importante artículo 123, sin embargo, antes de que esto sucediera acontecieron varios hechos históricos y normas jurídicas que contribuyeron a la gestación del citado artículo constitucional.

En el discurso de presentación del proyecto de la Constitución de 1857, ante la Asamblea Constituyente, Ponciano Arriaga, quien fue presidente de la Comisión Redactora, reconoció que para ejercer libre y plenamente los derechos del hombre, es necesario concebirlos dentro del Estado Social.

Dentro de la Constitución de 1857 se tomaron en cuenta tres aspectos fundamentales del Derecho Colectivo, a saber:

-El artículo 4º referente a la libertad de trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos.

-El artículo 5º referente a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personalizados, por lo que la huelga no podía constituir un delito.

-El artículo 9º que decía que " a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito ", de tal manera que

se garantizó la libertad sindical.

Por otro lado, el Código Penal de 1871 de Antonio Martínez de Castro, en el artículo 925 señala que " Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. "<sup>7</sup>

De lo anterior, el maestro Mario de la Cueva desprende que en México en realidad existía tolerancia, ya que la coalición y la huelga no constituan en sí mismas un delito, sino que debían de reunirse ciertos factores para que éste se tipificara. Sin embargo, podemos decir que a nuestro criterio la tolerancia sólo existía para guardar las apariencias, ya que las condiciones de vida en aquél entonces eran precarias, tal como más adelante se describirán, y si de manera pacífica los trabajadores no podían conseguir ninguna mejoría, entonces ¿de qué manera podrían hacerlo?, únicamente mediante huelgas que indudablemente traerían consecuencias violentas iniciadas por cualquiera de las dos partes. Así que no nos parece justo prohibir el único camino que el propio gobierno dejaba a los trabajadores.

Los historiadores registran en la segunda mitad del siglo pasado un respeto para las asociaciones de trabajadores y que si se toleraron algunas huelgas, pero cuando se referían a empresas extranjeras poderosas, fueron rápidamente aplastadas.

---

<sup>7</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 208.



A pesar de que el Código Penal de 1871 prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos, como el de los mineros de Pachuca en 1874, los de los obreros de la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan en 1877 y otras que se siguieron presentando en el régimen de Porfirio Díaz. La disposición del Código de Martínez de Castro cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.

Los dos acontecimientos que contribuyeron a despertar la conciencia de los trabajadores fueron la huelga de los mineros de Cananea en junio de 1906 y el conflicto textil que se inició en Puebla en ese mismo año y que se extendió a toda la República. Al respecto podemos señalar algunos datos históricos de capital importancia para nosotros, ya que muestran la situación real que imperaba en esa época y el repudio existente hacia manifestaciones de trabajadores como lo son la coalición y la huelga.

En 1902 Pablo Macedo, amigo del General Porfirio Díaz, escribió acerca de las condiciones en que vivía la población mexicana, y al respecto dijo:

" Ejercían también influencia, y por muchos conceptos incontrastable, a causa de su riqueza y de su alianza con el Clero, los propietarios rurales. ¿ Qué hicieron de ella ? Convertirla también en provecho propio, de la manera más absurda y egoísta, porque nunca se cuidaron del bien de las clases proletarias. Por el contrario, en cada hacienda, en donde no era posible mantener al peón en una esclavitud de hecho peor que la de derecho, porque ésta protege en algo siquiera al esclavo; en esas haciendas, decimos, se instituía la tienda de raya para arrebatar al

bracero su mísero jornal a cambio de mercancías de ínfima calidad y a precios exorbitantes; y, lo que es peor todavía, a cambio de aguardiente y pulque para embrutecerlo más, para favorecer la tendencia al alcoholismo, ingénita en el indio, y que los conquistadores notaron desde luego y aprovecharon desde los tiempos primitivos para mejor explotar y, acaso sin saberlo bien, para condenar a inferioridad, que parece irremediable, a una raza infeliz y desgraciada. " 8

El gobierno no dio un sólo paso para mejorar las condiciones de vida del 80% de la población que padecía miseria y hambre. El 20% restante lo componía la clase alta, integrada por una falsa aristocracia: hacendados dueños de grandes establecimientos comerciales, unos pocos mexicanos y el resto de españoles, franceses y de otras nacionalidades, también altos funcionarios de compañías mineras y por último médicos y abogados con éxito profesional. Este grupo estaba satisfecho con el régimen porfirista. También existía la clase media, compuesta de profesionistas de mediana clientela, empleados, pequeños comerciantes, etc., quienes recibían ingresos entre cincuenta y cien pesos mensuales aproximadamente. Sin embargo, la inmensa mayoría, compuesta por artesanos, obreros, trabajadores no calificados, etc., ganaba de cuarenta a setenta centavos diarios y la jornada de trabajo duraba de diez a doce horas, de lo que desprendemos que la clase baja no vivía en la pobreza, sino en la miseria.

El gobierno porfirista tuvo como lema el de "POCA POLÍTICA Y MUCHA ADMINISTRACIÓN", no existió libertad política ni de pensamiento, la administración porfirista no tomó en cuenta a la masa trabajadora, se ocupó únicamente de los ricos. Nunca se tomó en cuenta el problema de la distribución del

<sup>8</sup>Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Tomo I. Pág. 45.

ingreso.

Como se puede desprender de la descripción anterior acerca de la vida de los trabajadores durante el régimen del General Porfirio Díaz, no existía ninguna legislación que protegiera al proletariado, las huelgas estaban prohibidas y se castigaba severamente a quienes solicitaban aumentos salariales o reducción de la jornada de trabajo.

"El Código Penal del Distrito Federal castigaba con 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendieran el alza de salarios o impidieran el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral." <sup>9</sup>

Sobre esta medida, repetida en los códigos penales de esa época en toda la República mexicana, cabe mencionar que no guarda comparación la pena de tipo pecuniario con el salario que percibían los trabajadores en aquella época, y así podemos darnos cuenta de lo aplastante que resultaba la legislación respectiva, ya que los ciudadanos no podían inconformarse por ningún motivo, esto sin que olvidemos la importancia de la pena corporal que se señalaba.

A pesar de toda esta situación, a fines del siglo XIX y principios del XX, comenzaron a organizarse algunos grupos de trabajadores en uniones que reclamaban mejor trato, mayor salario y reducción en la jornada de trabajo, sin embargo el gobierno porfirista siempre apoyaba a las empresas.

---

<sup>9</sup>Idem. Pág. 50.

En 1906 comenzó la agitación obrera. En Cananea existía descontento entre los trabajadores de la empresa norteamericana "THE CANANEA CONSOLIDATED COPPER COMPANY" que explotaba minas de cobre. La huelga comenzó el 1º de junio, y sus dirigentes fueron Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón. Las peticiones de los obreros fueron calificadas por la empresa como totalmente absurdas. Como era de esperarse, hubo un enfrentamiento en el que perdieron los obreros y sus dirigentes fueron sentenciados a quince años de prisión en San Juan de Ulúa.

Algunos meses después, se organizó en Río Blanco el "GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES" y pronto se fundaron otros en más estados de la República mexicana. El "CENTRO INDUSTRIAL DE PUEBLA" expidió un reglamento prohibiendo que los trabajadores se organizaran, y en respuesta hubo huelgas en varias partes. El Gobierno tuvo que intervenir, y tanto obreros como patronos ofrecieron someterse al laudo que pronunciara el, en aquél entonces, Presidente de la República.

El laudo de Don Porfirio fue contrario a los intereses de los trabajadores, y al día siguiente de su pronunciación estalló en Río Blanco la huelga. De la participación del ejército se tuvo como resultado doscientas víctimas.

En el "Laudo del Presidente Porfirio Díaz con motivo de la huelga de los trabajadores de la Industria de Hilados y Tejidos" hay algunos artículos de vital importancia:

"Artículo primero. El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas la fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas." <sup>10</sup>

Como es evidente, el laudo se pronunció en favor de la reiniciación de labores, atropellando todas las pretensiones de los trabajadores, se les sometió a los reglamentos vigentes en el momento en que se paralizaron las labores era de esperarse que si no habían mejorado las cosas, por lo menos no empeorarán, pero no fue así, por si fuera poco el laudo faculta a las empresas a crear nuevos reglamentos que serían seguramente más perjudiciales para los obreros. Es impresionante la manera en que el Gobierno desprotegia a la clase trabajadora, pero para darnos cabal cuenta de ello analizaremos otros artículos más:

"Artículo cuarto. Ofrecen los señores industriales al señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellos las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar, hasta donde sea posible, la situación de los obreros..." <sup>11</sup>

Este ofrecimiento, por parte de los empresarios, no se refería a asuntos de fondo, como jornada de trabajo o salarios, sino a multas por falta de cumplimiento, descuentos por conceptos médicos o de fiestas religiosas y profanas,

---

<sup>10</sup>Idem. Pág. 58.

<sup>11</sup>Idem. Págs. 59 y 60.

descuentos por destrucción de los materiales de las fábricas, a la posibilidad de recibir a las personas que estimasen convenientes y por último al beneficio de poder desocupar la casa que habitaban en un plazo de ocho días en caso de que el obrero sea separado por alguna causa que no constituyera delito. En realidad este artículo no contribuyó gran cosa al mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

"Artículo séptimo. No se admitirán los menores de siete años en las fábricas, para trabajar, y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres; en todo caso, no se les dará trabajo sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su instrucción primaria elemental.

Se recomendará a los Gobernadores de los Estados y a los Secretarios de Instrucción Pública, por lo que respecta al Distrito Federal, que establezcan la reglamentación y vigilancia de las escuelas de las fábricas, de manera que quede garantizada la educación de los hijos de los obreros..."<sup>12</sup>

En este artículo encontramos destellos de justicia, y los llamamos así porque aún con esta decisión tomada en favor de los menores trabajadores quedan desprotegidos, ya que ante la miseria los padres los autorizarían a trabajar. El panorama comenzaba a aclararse en este aspecto al mostrarse preocupación por la instrucción primaria de los menores que trabajaban y de los hijos de los obreros en general.

"Artículo noveno. Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas,

---

<sup>12</sup>Idem, Pág. 61.

y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo." <sup>13</sup>

La cláusula a que se refiere el artículo anterior señala que las reclamaciones o solicitudes de los obreros se tenían que presentar personalmente en un escrito firmado al administrador, quien comunicaría la resolución a más tardar en quince días. Los obreros podrían separarse del trabajo únicamente hasta conocer la resolución y si ésta les parecía contraria a sus intereses.

Como podemos observar, la huelga se concibió como un derecho para la clase trabajadora hasta que se consagró en nuestra Constitución vigente en el año de 1917, y costó muchas vidas y esfuerzos lograr esa meta. La fracción XVII del artículo 123 constitucional establece tanto un derecho obrero como una institución jurídica. En la historia de la Revolución mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 cinco documentos:

a) El Pacto de la Empacadora que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912, en el que se adoptaban como medidas para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas.

b) El artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe, que dio

---

<sup>13</sup>Idem. Pág. 62.

origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió Don Venustiano Carranza, publicadas el 12 de diciembre de 1914. Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, " a efecto de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias. "

c) El Decreto de Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, dictado en el Puerto de Veracruz el 1º de agosto de 1916. Se consideró la suspensión del trabajo en los servicios públicos cuando perjudicara directa o indirectamente a la sociedad y se penalizó la huelga hasta con la muerte, de resultar grave dicha suspensión de las labores o cuando se destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas.

d) El mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la Ciudad de Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916. Se reglamentaba el artículo 5º de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad de trabajo, y se precisaban los términos que debía contener todo contrato de trabajo.

El Derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional al establecer:

Fracción XVI.- " Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando



sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

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

Fracción XVIII.- Las huelgas sean 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.

Hablando acerca de la Ley Federal del Trabajo, encontramos los siguientes antecedentes bastante interesantes.

El proyecto de Código de Trabajo de 1929 concibió la huelga exclusivamente por conflictos de orden individual. En su reglamentación se dijo que la huelga podía tener como únicos objetivos:

"a) Exigir del patrón la celebración del contrato colectivo ya existente en una empresa o el contrato-ley que hubiese sido firmado conforme a los lineamientos del propio código;

b) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley;

c) Exigir la modificación y revisión en su caso del contrato colectivo o del contrato-ley al terminar el periodo de su vigencia, o en los casos establecidos por el Código;

d) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital; y

e) Apoyar una huelga que haya tenido por objeto cualquiera de los apuntados, siempre que no hubiese sido decretada ilícita e ilegal." <sup>14</sup>

La huelga sólo suspendía el contrato de trabajo sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones derivadas del mismo, por lo que mientras estuvieren interrumpidas las labores no se podría reanudar el trabajo ni emplear transitoria o definitivamente a otros trabajadores.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, artículos 258 a 283, se contemplan los mismos objetivos que señaló el Proyecto de Código de 1929, excepción hecha de toda mención al contrato-ley. " En cuanto al aviso que debía darse al patrón respecto al propósito de ir a la huelga, se fijó un término de seis días contado a partir del momento en que fuese notificado, para que tuviese lugar la suspensión de labores en cualquier empresa, excepción hecha de aquellas dedicadas a prestar servicios públicos, para las cuales dicho término se amplió a diez días. La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de gas; luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución

<sup>14</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. La Huelga. Un Análisis comparativo. Pág. 37.

de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios; los de hospitales y los de alimentación cuando se refiriesen a la distribución de artículos de primera necesidad y siempre que se afectara una rama completa de estos servicios." <sup>15</sup>

El Derecho de huelga implica la garantía de un Estado democrático, ya que la huelga es siempre reprimida por los Estados totalitarios.

---

<sup>15</sup>Idem. Pág. 39.

## C) JUSTIFICACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

Existen dos momentos claves dentro de la historia de la huelga, el primero, en los años de la Revolución Francesa, cuando con la Ley Le Chapelier se satanizó la suspensión de labores; y el segundo, cuando la Declaración de derechos sociales de 1917 la elevó a un derecho constitucionalmente reconocido. El siglo XX fue la victoria de los valores humanos sobre la economía, la negación de la tesis del trabajo-mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos, remuneradores y justos, consignados respectivamente en los artículos 123 fracciones VI y XXVII, letra "b" y quinto de la Carta Magna.

El sistema individualista y liberal se basó, según el maestro Mario de la Cueva, en "la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios, y la no intervención del Estado y de cualquier otra fuerza u organización que estorbaba el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas." <sup>16</sup> Dentro de este orden de ideas, la huelga tenía que ser sancionada como un grave delito, ya que impedía el uso y disfrute de las propiedades y estorbaba el desarrollo de las fuerzas económicas.

El movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX basó su fuerza en la acción y lucha en contra de la burguesía y el Estado, mediante su unión y la huelga.

En el Manifiesto Comunista, los autores reconocieron a las

---

<sup>16</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 582.

huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, y marcaron lo que se ha llamado como la finalidad mediata del movimiento obrero: "El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia... Al principio son obreros aislados, los de una fábrica o los de una rama del trabajo, los que se enfrentan en una localidad con el empresario que personalmente los explota... Las colisiones entre obreros y capitalistas van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases... Los obreros arrancan uno que otro triunfo, siempre transitorios... El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un objetivo inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unidad obrera..."<sup>17</sup>

El pensamiento socialista fue sin duda el motor de las huelgas desde el siglo pasado hasta nuestros días.

En el Congreso de Bruselas de 1868 la Asociación Internacional de los Trabajadores declaró que "en las relaciones entre el trabajo y el capital, las huelgas son una necesidad."

Desde la segunda mitad del siglo, el mundo de los trabajadores, sin proponerse una justificación teórica, que no era necesaria, vio en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera, el sindicalismo en acción, la finalidad era la superación de las condiciones de existencia del trabajo, en el presente y en el futuro. La sindicación sería la unión de los trabajadores y la huelga la lucha sindical en una fábrica o rama del trabajo. La huelga sirve al sindicalismo para conservar los beneficios ya obtenidos y sobre todo, su gran misión consiste en promover la unión

---

<sup>17</sup>Idem. Pág. 584.

de los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en que reine la justicia para todos.

La justificación de la huelga se encuentra en la voluntad soberana del pueblo impresa en la Carta Magna de 1917.

Un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajo sería imposible, ya que el primero ha exigido siempre que se le deje crecer sin importarle el hombre, mientras que el segundo aspira al desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. El capital defiende a la propiedad como un derecho absoluto y el trabajo afirma que la economía de cada pueblo y de la humanidad debe tener como misión la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos. Los trabajadores ratifican la fórmula suprema de la justicia, que es, según Mario de la Cueva, "dar a cada quien lo que necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y de la cultura." <sup>18</sup>

La justificación de la huelga en el sistema capitalista implica la fijación de las condiciones de prestación de servicios de manera conjunta, por los sindicatos obreros y por los empresarios, cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar porque, "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento." Este precepto, que es otra decisión soberana del pueblo rige el trabajo de cada persona. El Estado no puede resolver la controversia debido a que el pleno consentimiento del trabajador se aplica

---

<sup>18</sup>Idem. Pág. 586.

también al Estado, porque --su origen y finalidad consisten, precisamente, en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de los trabajos que juzgue conveniente.

## D) CONCEPTO DE HUELGA

"La huelga se nos presenta como la suspensión de 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 ha formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos conveniente... Como contrapartida natural de la huelga, ha existido el paro patronal, que consiste en que el patrón, a su vez, paraliza la negociación, cierra sus puertas para presionar a los trabajadores a fin de que desistan de alguna petición que el empresario juzga improcedente, o acepten alguna medida que les haya propuesto por considerarla justa o conveniente." <sup>19</sup>

Gallart Folch, ilustre laborista catalán, en su obra *Derecho español del Trabajo*, propone una definición un poco larga que comprende a las huelgas no profesionales: " Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras..." <sup>20</sup> Como Néstor de Buen señala, no podemos desconocer que la huelga política sigue teniendo pleno vigor, sin embargo, debemos limitar el concepto a la huelga laboral, que difícilmente puede aislada de sus circunstancias políticas, pero que acepta, al menos idealmente, una definición propia.

<sup>19</sup>Guerrero, Euquerio. Op Cit. Pág. 366.

<sup>20</sup>Folch, Gallart. *Derecho Español del Trabajo*. Pags. 222 y 223.



Para Jean Rivero y Jean Savatier la huelga es " la cesación concertada del trabajo por los asalariados con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio." <sup>21</sup>

En una definición más sencilla, Gerard Lyon-Caes y Jeanne Ribettes-Tillhet dicen que "consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador ( o tal vez sobre los poderes públicos ) con un fin profesional."<sup>22</sup>

Manuel Alonso Olea la define como "la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores." <sup>23</sup>

Guillermo Cabanellas, en términos amplios, define la huelga como " la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales." <sup>24</sup>

Para Trueba Urbina, la huelga en general es "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el

---

<sup>21</sup>Rivero, Jean y Jean Savatier. Derecho del Trabajo. Pág.168.

<sup>22</sup>Lyon Caes, Gerard y Jeanne Ribettes-Tillhet. Manual de Derecho Social. Pág. 269.

<sup>23</sup>Alonso Olea, Manuel. Derecho del Trabajo. Pág. 431.

<sup>24</sup>Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Pág. 165.

capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico específicamente en el contrato colectivo de trabajo... " 25

De esta definición cabe señalarse que no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores. Por otro lado da por supuesto que la huelga implica un mejoramiento económico.

Para Néstor de Buen la huelga es " la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objetivo de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo." 26

Santiago Barajas Montes de Oca señala que " la huelga es sólo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de la exigencia para imponer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretende el retorno de la relación laboral a un orden establecido o cuando se busca un acuerdo inter-partes, si se trata de controversias de índole económica. " 27

También es fructífero conocer las definiciones legales que otros países dan a la huelga. En Ecuador, su Código se limita a considerar la huelga como "La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados". El Código de San Salvador previene que "La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". Los códigos de Chile, Venezuela y las Consolidaciones de

<sup>25</sup>Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 368.

<sup>26</sup>De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Pág. 782.

<sup>27</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. Op Cit. Pág. 10.

Leis do Trabalho de Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla.

El Código de Trabajo de Nicaragua en su artículo 222 señala que huelga es "el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante;

2.- Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión, después de concluido, del contrato de trabajo; y

3.- En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores." <sup>28</sup>

El artículo 368 del Código de Trabajo de la República Dominicana señala que la huelga es "la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes".

En China consideran a la huelga como un lujo de los países ricos que no se pueden permitir los países pobres.

En México, el artículo 259 de la Ley de 1931 definía la huelga

---

<sup>28</sup>Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 305.

como "la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores." Esta definición fue sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley Federal del Trabajo que en su artículo 440 previene que la huelga es "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por la coalición de trabajadores." Algunos autores consideran que la nueva definición dio marcha atrás ya que suprime el término "legal" que sí señalaba la Ley de 1931. En realidad la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser legal, ya que se debe ajustar a requisitos de fondo, forma y mayoría, de lo contrario el Derecho no puede protegerla.

En todas las definiciones encontramos los siguientes elementos, a saber:

- 1.- La huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- 2.- La suspensión de labores debe ajustarse a los requisitos que marque la ley, es decir debe de ser legal.
- 3.- La suspensión de labores también debe de ser temporal, ya que de lo contrario se trataría de un cierre de empresa.
- 4.- La huelga tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes.

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

Alberto Trueba Urbina nos comenta que la coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

Podemos, entonces, proponer la siguiente definición de huelga:

La huelga es la suspensión legal y temporal de todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes, con el fin de que el patrón acceda a las peticiones que se le han formulado.

## E) NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

Establecer la naturaleza jurídica del Derecho de huelga implica el previo reconocimiento de la existencia del Derecho. En ese sentido no cabría invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, antijurídico o inclusive un delito.

En México tiene cierto prestigio la tesis de que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional, inclusive Néstor de Buen señala que el propio legislador así la ha calificado al afirmar en la exposición de motivos de la ley de 1970 que "en el Derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas." <sup>29</sup>

La aceptación de esta tesis, siguiendo con la opinión de Néstor de Buen, "ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se remontan a la teoría clásica del acto jurídico, al grado que la improcedencia de la huelga, se califica de "inexistencia", como si se tratara de un acto jurídico carente de un elemento esencial que se hace consistir en la voluntad, en este caso la falta de mayoría, el objeto posible, sino se apega al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, o la forma debida, al no cumplir los requisitos previos al estallido de la

---

<sup>29</sup>De Buen, Néstor. Op Cit. Tomo II. Pág. 783.

huelga." <sup>30</sup>

La tesis de la huelga como acto jurídico es defendida por el maestro Mario de la Cueva quien señala en su Derecho Mexicano del Trabajo que " la huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico... En el pasado la suspensión no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el Derecho eran, precisamente, los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitiría la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico. En cambio, en nuestro Derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba. Por lo cual, si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnacese sobre Hecho y Acto Jurídico, veremos que son correctas las apreciaciones que anteceden." <sup>31</sup>

Para Mario de la Cueva, la teoría se confirma por el hecho que la Ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico. Señala que la huelga no permite su reglamentación porque es un hecho jurídico que produce como efectos de Derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores del hecho.

---

<sup>30</sup>Idem. Págs. 783 y 784.

<sup>31</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 592.

En el examen de las disposiciones de la Ley se pone de manifiesto, con mayor claridad, el punto de vista anterior. El elemento esencial, objeto posible, se consagra en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. El segundo elemento esencial, la voluntad, se expresa en la Ley a través del requisito de mayoría establecido en el artículo 451 fracción II de la propia Ley. El cumplimiento de los requisitos formales, a diferencia de la teoría clásica de los actos jurídicos que le atribuye sólo el valor de presupuesto de validez, se presenta igualmente como elemento esencial en la fracción III del artículo antes citado.

La sanción enérgica de la inexistencia, prevista en los artículos 459 y siguientes, refleja con mayor rigor la tesis del acto jurídico. En la misma línea de pensamiento, el concepto de huelga ilícita responde a la tesis civilista de que la licitud en el objeto determina la nulidad del acto jurídico, de acuerdo con el artículo 1795 fracción III del Código Civil.

Para Néstor de Buen resulta evidente lo infundado de esta tesis al analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico. En el artículo 440 se dice que "la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." Acto Jurídico, en la conocida concepción de Bonnacase es, "una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo en una norma jurídica o en una institución jurídica, en contra o en favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o, por el contrario, un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica."<sup>32</sup>

<sup>32</sup>De Buen, Néstor. Op Cit. Tomo II. Págs. 848 y 849.



La huelga cumple sus fines directos -según De Buen- con "la suspensión del trabajo, es un medio de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato-ley, ni produce su revisión o cumplimiento." <sup>33</sup> Estos efectos se producen, en su caso, como resultado de la presión de la huelga como consecuencia de un acuerdo de voluntades, un laudo, o una sentencia colectiva.

Concluye el autor diciendo que la huelga cumple su objetivo al suspenderse las labores y será válida si persigue los objetivos de la Ley, pero se requerirá de un acto o negocio al margen de la huelga. La huelga no crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales.

Carlos Gide estima que la huelga no es en sí un derecho sino " un estado de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio." <sup>34</sup> Piensa este autor que en la táctica de su planteamiento y desarrollo existe un andamiaje socio- político que se caracteriza por:

"a) Una estrategia previamente calculada;

b) Una declaración súbita con la cual se inicia la campaña;

---

<sup>33</sup>Idem. Pág. 849.

<sup>34</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. Op Cit. Pág. 10.

- c) Una organización de las hostilidades, y
- d) La creación de un fondo de resistencia."<sup>35</sup>

Hariou por su parte ha estimado la huelga como "un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que al derecho de legítima defensa, el cual no entraña un derecho en sí mismo."<sup>36</sup>

Bonard consideró que " si la ley organiza medios de conciliación y concede determinados beneficios a los trabajadores, los métodos de fuerza que éstos utilizan deben prohibirse, o por lo menos que lo uno no sea admitido al mismo tiempo que lo otro."<sup>37</sup>

De Ferrari afirma que "la huelga no es una creación jurídica sino la consecuencia de un hecho que tiene sus efectos en el contrato de trabajo, por lo que piensa que calificarla de acto jurídico equivale a elevar los efectos de una abstención de trabajar a la categoría de institución reglada por el legislador."<sup>38</sup>

"Carnelutti ha calificado la huelga como un hecho social anómalo, como un fracaso del Derecho...

Ciugni cree que su proyección es la legitimación de un hecho en sí ilícito...

---

<sup>35</sup>Idem.

<sup>36</sup>Idem.

<sup>37</sup>Idem. Pág 11.

<sup>38</sup>Idem.

Cabanellas, por su parte nos dice que la huelga revela la imperfección de un orden donde no cabe una valoración suficiente para aplicar normas que puedan adecuarse a las diversas situaciones que en desarrollo industrial pueden producirse, y ello sin contar la interferencia de diversos factores que son de tal naturaleza como para tornar esas interferencias más sensibles aún, si se consideran los estados de fuerza que las preceden, acompañan o siguen.<sup>39</sup>

Barajas Montes de Oca, después de tomar en cuenta que son varios los autores que niegan la condición de derecho a la potestad de declararse en huelga o que ubican a ésta, a lo sumo, como una garantía de libertad, pero nada más, señala que dentro del contexto social actual a la huelga si debe estimársele como un derecho de la clase trabajadora, pues representa hoy en día una institución jurídica que provee soluciones a perturbaciones en la armonía social, a las luchas surgidas entre el capital y el trabajo o a problemas del orden económico; constituye una realidad contemporánea frente a la cual el Estado se ha visto obligado a su regulación, a investigar los motivos de su presentación, a prevenir su existencia y a buscar métodos legales de conciliación o arbitraje para evitar su planteamiento a fin de mantener las buenas relaciones entre trabajadores y empresarios.

Por otro lado, el doctor Manuel Alonso García señala que para que la huelga sea considerada como un derecho de la clase trabajadora, ha de contener dos elementos:

"Primero: Ser un acto libre, porque su declaración debe hacerse voluntariamente y no mediante coacción de un sector o de una directiva sindical;

---

<sup>39</sup>Idem.

Segundo: debe concretarse a un acto de abstención del trabajo."<sup>40</sup>

Pero además, como lo expresa la legislación mexicana, la suspensión del trabajo ha de ser temporal; los trabajadores deben partir del hecho de que su intención sea reanudar las labores en cuanto se logren los objetivos buscados.

La huelga no es la suspensión del trabajo por sí sola, sino una abstención colectiva y concertada cuya finalidad es presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico o social.

El maestro Jesús Castorena afirma que la huelga "es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa...." considera que no es un acto jurídico, ya que "...es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo..."<sup>41</sup>

Para Kaskel y Dersch la huelga es una lucha laboral y señalan que éstas "se caracterizan por ser tentativas de las partes de influir en el desarrollo de las relaciones de trabajo por medios colectivos como la huelga que perturban la paz laboral y por eso son capaces de ejercer presión sobre el adversario."<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup>Idem. Pág. 47.

<sup>41</sup>Castorena, Jesús. Manual de Derecho del Trabajo. PÁG. 293 Y 294.

<sup>42</sup>De Buen, Néstor. Op Cit. Tomo II. Pág. 787.

En realidad en su obra Derecho del Trabajo, no se señala la naturaleza jurídica de la Huelga desde su punto de vista, sino la enunciación de los requisitos para que ésta pueda ser considerada legítima.

El jurista español Manuel Alonso García plantea que la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada, ya que exige el cumplimiento de determinadas formalidades y "sólo cuando se cumplen con todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comparte el ejercicio de un determinado derecho. "El maestro señala también que la huelga es un acto complejo que se integra por:

1.- Un hecho que en principio no tiene mayor significación que la que le confiere su propia naturaleza fáctica, no resuelta en la cesación voluntaria del trabajo;

2.- Una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en huelga;

3.- El cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores a la declaración misma y que implican en todo caso la afirmación de un estado formal y jurídicamente admisible."<sup>43</sup>

Según Alonso García la huelga, según cumpla con elementos materiales y formales, puede ser legítima y legal, si concurren los elementos

---

<sup>43</sup>Idem. Pág. 856.

materiales y formales necesarios; legítima pero ilegal, si faltan los elementos formales; ilegítima e ilegal, si faltan los supuestos materiales y formales; e ilegítima pero legal, si formalmente se realizó la huelga conforme a la ley pero adoleciera de la ausencia de los elementos materiales que la definen.

Para Néstor de Buen la tesis de Manuel Alonso García destaca la naturaleza compleja del acto de suspensión de las labores de una empresa, pero omite mencionar en que se basa la afirmación de que la huelga es un acto jurídico y quien es el titular de ese derecho. Considera de singular importancia la clasificación que hace de las huelgas, pero señalando que sería razonable utilizar otras denominaciones para evitar posibles confusiones.

El maestro Néstor de Buen en su Derecho del Trabajo, señala que en realidad debe distinguirse la huelga como un derecho, de su ejercicio. El Derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento y su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto dirigido a la producción de efectos materiales, en este caso, la suspensión de labores. Su fin mediato es presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo. El Derecho de huelga no es un derecho individual - continúa De Buen - sino un derecho de la clase trabajadora, su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. La huelga, en cuanto conducta, es legítima independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo. El requisito de mayoría funciona en realidad como una condición resolutoria. El maestro concluye lo siguiente:

"a) Debe distinguirse entre Derecho de huelga y su ejercicio.

b) El Derecho de huelga es un Derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.

c) El Derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.

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

e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo. " 44

La naturaleza del Derecho de huelga en sí tiene características propias, que son, sin duda la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral, los cuales pueden ser plasmados de la siguiente manera:

**- La huelga como procedimiento para la solución de los conflictos.-**

En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que acuden respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

**- La huelga como Derecho individual y colectivo.- El Derecho de**

---

<sup>44</sup>Idem. Págs. 789 y 791

huelga es originariamente un derecho de cada trabajador pero conlleva el sello colectivo, es decir, es un derecho originariamente de cada trabajador porque la libertad es ante todo, un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, ya que en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negatorio para el ejercicio del derecho. Conllevando el sello de lo colectivo, pues mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en el beneficio particular de cada persona. La libertad de que ahora nos ocupamos sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza igualmente colectivos. El Derecho de huelga es también un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de los trabajadores.

- **La huelga, derecho de y para la clase trabajadora.**- La coalición según nuestra ley es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, constituyendo la base de la huelga y la asociación sindical, principio sin el cual la huelga y los Sindicatos serían imposibles. Las tres instituciones: Sindicación, Asociación y Huelga, son elementos constitutivos del Derecho colectivo del trabajo, compartiendo la característica fundamental de ser un derecho de la clase trabajadora. Se afirma que en nuestro Derecho colectivo del trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el Derecho del Trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora.

- **La huelga como garantía de libertad de la clase trabajadora.**-



La huelga es sobretodo un correctivo al desequilibrio existente entre el grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder económico cuasi-soberano. Por lo que se desprende que la finalidad primera de la huelga es la defensa de la libertad del trabajador frente a la empresa, pues sin ella resurgirían los siglos de la esclavitud y la servidumbre, así mismo la huelga es la garantía de la obligación impuesta a los empresarios para celebrar a solicitud del sindicato obrero el contrato que regirá las relaciones de trabajo en la empresa de que se trate.

- El Derecho de huelga y su jerarquía.- La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo porque la historia muestra que es la mejor garantía para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de justicia social. Por lo tanto y teniendo a la vista las normas constitucionales se afirma, que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra carta magna, así el Derecho de huelga es un mandamiento supra estatal que está colocado por encima y fuera del alcance de los poderes estatales.

## **CAPITULO II.- OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA**

### **A) LOS OBJETOS DE LA HUELGA Y SU ANÁLISIS**

La huelga, tal como la concibe el artículo 123 constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Esta finalidad de la huelga aparece plasmada en la fracción I del artículo 450 de la Ley laboral, pero además, en este precepto se consignan otros objetos específicos. Un problema esencial en la huelga es el de establecer cuales son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Esto atiende a la cuestión de si un derecho individual o la suma de los derechos individuales, cuando son violados, pueden provocar lícitamente la huelga. En realidad el problema puede plantearse de manera especial sólo con respecto a dos motivos de huelga: la exigencia del cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley ( artículo 450, fracción IV ) y la del cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades ( fracción V ).

"Los conflictos generales no son más que la suma de conflictos individuales y su protección se ejerce mediante acciones individuales. Los conflictos colectivos, en cambio, corresponden a intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectivas."<sup>45</sup> El hecho de que un patrono viole un derecho de la generalidad, no motiva una acción colectiva, ni huelga. Esta distinción se hace

<sup>45</sup>De Buen, Néstor. Op Cit. Tomo II. Pág. 856.

más evidente a propósito de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. A ese respecto la Ley no hace diferencia alguna en las obligaciones legales que pueden motivar la huelga, no puede olvidarse que sólo algunas de éstas son correlativas de un derecho colectivo, como la entrega a los trabajadores de la copia de la declaración anual y la exhibición de los anexos, durante quince días ( artículo 121, fracción I de la Ley laboral ); la integración patronal de la comisión que determinará la participación individual de los trabajadores y la entrega por el patrón a la comisión, de las listas de asistencia y raya de los trabajadores y de otros elementos ( artículo 125, fracción I ). Por el contrario, el pago de la participación constituye un derecho estrictamente individual, así se cumpla de manera general, que no puede ser apoyado por acciones colectivas.

Habrán, entonces, conflictos colectivos imputables al empresario, en relación al cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los siguientes casos:

"a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, si con ello se afecta a la categoría representada por el sindicato, y no a derechos subjetivos de éste.

b) Cuando se vulneren los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, relativos a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario los incumpla creando relaciones bajo condiciones inferiores de las marcadas en el contrato colectivo o contrato- ley.

c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.

d) Cuando no se entregue a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita examinar, durante quince días, sus anexos.

e) Cuando no se integre la comisión con los representantes patronales que determinarán la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

f) Cuando no se entreguen a la comisión los elementos que sirvan para fijar la participación individual en las utilidades." <sup>46</sup>

**EL EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN.**- El carácter que durante largo tiempo se otorgó a la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado. La huelga es hoy en día un instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medios de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo, ni contra las personas. Se procura la comprensión y protección del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. " No debe verse ya la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales para obtener

---

<sup>46</sup>Idem. Págs. 794 y 794.

determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses." <sup>47</sup>

Couture señala que la huelga es un recurso de auto defensa y que por ello es legítimo su planteamiento e igualmente su transitoriedad histórica. Barajas Montes de Oca opina que, como fenómeno sociológico, la huelga es una de las expresiones más concretas de la tendencia a un cambio de las condiciones existentes, una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con las prácticas o costumbres vigentes y que ha de tener como finalidad el mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito a nuestro juicio no podrá traducirse jamás en un derecho.

Para Cabanellas la huelga se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores que a través de grupos o partidos políticos se utilizan como un medio de conquista del poder. De ahí que el Estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción.

Se trata, como a su vez lo ha señalado Mario de la Cueva de establecer una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de los trabajadores cuya síntesis se consuma en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.

---

<sup>47</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. Op Cit. Pág. 41.

**CELEBRACIÓN O CUMPLIMIENTO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-** La fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, menciona como otro objetivo de la huelga el "Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título séptimo;..." La celebración del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga, ya que este contrato es el instrumento para conseguir el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

Siendo el contrato colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

La naturaleza colectiva de este objeto de la huelga es indiscutible, ya que los trabajadores por sí mismos no pueden celebrar contratos colectivos ni contratos-ley, sino que requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado para su celebración. El requisito de mayoría convalida un derecho colectivo, pero no constituye el requisito *sine qua non* para su celebración. En realidad ese requisito sólo se actualiza cuando la firma del contrato colectivo se busca mediante un conflicto de huelga, y estallada ésta, se plantea como causa de inexistencia que sólo la minoría de los trabajadores la apoya.

Se ha encontrado una distinción entre el concepto de contrato colectivo

que se tiene en Europa y Estados Unidos de Norte América y el que se tiene en México y que se han adoptado a otros países Latinoamericanos. Para aquellos es un contrato normativo; para nosotros es un contrato de ejecución. En el derecho Europeo el empresario acepta determinadas condiciones de trabajo pero conserva la facultad de seleccionar a su personal; entre nosotros esta facultad la ejercen los sindicatos a través de las cláusulas de exclusión, con lo cual han desaparecido las relaciones individuales de trabajo.

Las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando los individuales ya existentes a criterios colectivos y de índole general. Sólo en los casos en donde no exista voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos en relación al trabajo, la huelga será el medio legal para lograr el afecto deseado: elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajador, etc.

Al plantearse como objeto de la huelga la firma de un contrato colectivo, existe el problema de que en la empresa de que se trate existe un contrato celebrado. Pero a partir del 1º de mayo de 1980, el problema se resolvió en virtud de que el nuevo artículo 923 autoriza al Presidente de la Junta a no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando " éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de

iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente."

**LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.-** A la revisión del contrato colectivo de trabajo, como objeto de la huelga, se refieren dos fracciones del artículo 450: la II y la VI de la Ley Federal del Trabajo. Esta última fue producto de la adición puesta en vigor el 1º de Mayo de 1975, y a la letra dice:

"exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis." Parece innecesario referir a la misma situación dos fracciones distintas, habría bastado con modificar el texto de la fracción II, para incluir la revisión bienal como la anual.

En los países industrializados es donde la revisión temporal del salario que se paga al trabajador por sus servicios constituye uno de los motivos básicos para el planteamiento de huelgas. En estos países por regla general se observan aceptables condiciones de trabajo y la legislación puesta en vigor ha logrado suprimir muchos conflictos relacionados con aspectos internos del trabajo. Por esta razón se estiman como secundarias las causas de una suspensión del mismo por violaciones de tal naturaleza, pues por regla general la situación de conjunto es aceptable para los trabajadores y en ocasiones se someten inclusive a estrictas normas de carácter reglamentario impuestas por el patrón para la mejor marcha y aumento de la productividad en una negociación, si aceptan que su labor es justamente retribuida.



No ocurre lo mismo cuando se trata de reclamar un salario o un aumento si la situación económica ha llegado a cierto grado de deterioro social. "En estos casos los trabajadores se vuelven intransigentes y no contemplan una actitud razonable respecto de sus exigencias y es cuando en forma invariable van a la huelga..."<sup>48</sup> Tal es el motivo de que en dichos países industrializados se haya buscado en la últimas décadas truncar el Derecho de huelga por salarios basados en el progreso técnico y en el cambio operado en las necesidades vitales.

En los países latinoamericanos el reclamo de un salario remunerador constituye también la causa de la mayor frecuencia de estos empizamientos. En la década de los años setenta, la intervención del Estado y el cambio de régimen político en muchos de ellos como en Argentina, Chile y Uruguay se tradujo en un control de la huelga y en la mediación obligatoria por parte de las autoridades, que en cualquier forma no pudieron evitar la concesión de mejores salarios en favor de los trabajadores.

En México, desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos jurídicos: las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el clausulado que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia patronal la necesidad y conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras están ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país. No ha sido extraño en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios.

---

<sup>48</sup>Idem. Pág. 44.

### **LA CELEBRACIÓN Y LA REVISIÓN DEL CONTRATO-LEY.-**

En la fracción III del artículo 450 se señala que es objeto de huelga el obtener de los patrones la celebración o la revisión del contrato-ley. El problema aquí adquiere características diferentes, ya que tal como lo apunta Néstor de Buen, no depende de la voluntad de un sólo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada serviría, entonces, presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

**EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO-LEY.-** En la fracción IV del artículo en cuestión, se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

Si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo. Si la violación es cierta, pero por su naturaleza no es remediable, la huelga no será el procedimiento idóneo, ya que ésta carecería de objeto.

Para que se de la calificación de la huelga por cumplimiento sólo se puede tomar en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en las que se produjo el motivo de huelga. Esto inhibe en

alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato.

**EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES.**- En la fracción V del multicitado artículo 450 de la ley laboral, se incluye una de las causales de huelga más controvertidas.

A este respecto se debe insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos. Por el contrario, no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales.

**APOYO A MOVIMIENTOS DE ACCIÓN DIRECTA.**- La fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido calificada como " de corte revolucionario " por algunos laboristas, ya que establece como objeto de huelga : " Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. "

Esta norma autoriza la llamada "huelga por solidaridad", que para algunos tratadistas es eminentemente combativa y que es antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental. Pero para otros, esta huelga carece de los atributos de una huelga política o una huelga revolucionaria. Respecto de la primera, porque el objetivo en ella no es presionar a la clase patronal,

sino al gobierno de un Estado para que actúe en función de determinados intereses que por regla general no son de índole laboral. Respecto de la segunda, porque se estima que sin el marco de un estado de derecho cualquier actitud de un grupo de presión como podría serlo la clase trabajadora actuando de modo general y conjunto, implica una exigencia arbitraria frente al poder público legalmente constituido para obligarlo a la adopción de una determinada conducta social o económica.

El doctor Mario de la Cueva ha definido a la huelga por solidaridad como: " La suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono. " <sup>49</sup>

"Es una huelga subsidiaria de una principal fundada en la idea de la unidad de las clases sociales, porque se presupone que al generalizarse una suspensión de labores los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores." <sup>50</sup>

Para Pérez Patón, la huelga de solidaridad "constituye un grave peligro para el orden social, porque transforma un conflicto localizado en uno general, que, de una parte, puede afectar injustamente a empresas que nada tienen que ver con el conflicto primitivo, y de otra, ensancha una fricción hasta poder convertirla en una verdadera guerra de clases " <sup>51</sup>

---

<sup>49</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 893.

<sup>50</sup>Barajas Montes de Oca. Santiago. Op Cit. Pág. 45.

<sup>51</sup>Idem.

Brun y Galland se muestran contrarios a este tipo de huelga porque implica " una deformación de la institución, ya que el trabajador, por razones ajenas a sus propias relaciones de trabajo, desconoce sus obligaciones con respecto a la empresa para la cual presta sus servicios. " <sup>52</sup>

Paul Durand, distingue entre las huelgas de solidaridad que se realizan en una empresa en donde se ha presentado el conflicto y aquellas que se practican para respaldar obreros de otras empresas. En donde sólo las primeras serían legales.

Camerlynck, por su parte, rechaza tal distinción, llamando la atención al hecho de que entre los trabajadores en huelga que pertenecen a distintas empresas puede existir un interés profesional que les sea común.

Al igual que sucede con la doctrina, las legislaciones positivas no se ponen de acuerdo para aceptar o estigmatizar las huelgas por solidaridad.

La huelga por solidaridad es admitida por muy pocos países. Inglaterra y E.U.A. la admiten cuando tales movimientos van dirigidos exclusivamente a mejorar las condiciones de trabajo o cuando se pretende el respeto de los derechos sindicales (artículo 17 de la Conspiracy and Protection of Property Act de Gran Bretaña), la Ley Taft-Hartley regula también esas situaciones colectivas y dice textualmente: " El término huelga incluye cualquier tipo de suspensión del trabajo o paro concertado por parte de los trabajadores, incluido el paro producido por la

---

<sup>52</sup>Idem. Pág. 46.

expiración de un acuerdo colectivo o cualquiera otra forma de huelga de brazos caídos u otro tipo de interrupción concertada por los trabajadores... Nada de lo manifestado en esta ley, excepto cuando así se especifique, será interpretado en el sentido de interferir, impedir o disminuir el Derecho de huelga o afectar a las limitaciones y condiciones de este derecho" (sección 501.2 de la Ley Taft-Hartley).

Italia tampoco ha impuesto restricciones a la huelga por solidaridad, pero en cambio Francia y Alemania las han impedido por considerarlas en la misma categoría de las huelgas políticas, aunque con gradación inferior.

Con relación a América Latina, " la Carta Internacional de Garantías Sociales aprobada por la Organización de Estados Americanos en Bogotá el año 1948, así como el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado el año 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, garantizan el Derecho de huelga solidaria, pero en los términos que lo acepten las leyes de cada país."<sup>53</sup>

En América Latina existen tres posiciones diferentes:

"1. Las legislaciones que de manera formal y expresa prohíben las huelgas de solidaridad, considerándolas ilícitas en razón de su objeto, tal es el caso del Código del Trabajo de la República Dominicana (artículo 373) y de la Ley de partidarios, religiosos, sociales de apoyo o de solidaridad;

2. Las que, por el contrario, las consideran válidas, como la Ley

---

<sup>53</sup>Idem.

Federal del Trabajo de México,.... y la Ley del Trabajo de Panamá que establece entre sus fines la de apoyar a una huelga, y

3. Aquéllas que no han previsto el caso de las huelgas de solidaridad, como son las legislaciones de Guatemala, Uruguay y Venezuela." <sup>54</sup>

En México, la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso, tal vez debido a la profunda división del movimiento sindical provocada por el Estado que inhibe a los sindicatos a solidarizarse con otros. Pero aún si se dieran las circunstancias necesarias para una huelga general revolucionaria, importaría muy poco cumplir con los requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

---

<sup>54</sup>Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Págs. 736 y 737.

## B) PERIODOS POR LOS QUE HA PASADO LA HUELGA

La huelga ha pasado por diferentes periodos a través de su historia, los cuales el maestro Mario de la Cueva ha nombrado de la siguiente manera:

1. **La Era de la Prohibición.**- A esta etapa De la Cueva la identifica como la edad heroica del movimiento obrero, y señala que la lucha se inició al principiar el siglo XIX y en ella destacan tres acontecimientos que habrían de preparar una nueva ruta para la historia:

La ley inglesa de Francis Place, del año de 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, la publicación del Manifiesto Comunista en el que Carlos Marx señaló que la lucha de clases es la ley fundamental de la historia y la revolución francesa de 1848.

Guillermo F. Margadant señala tres circunstancias decisorias hicieron posible esta etapa, primeramente, el ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio. En segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres. Este precepto decía que "... siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización..."<sup>55</sup> Y en tercer

<sup>55</sup>Margadant S., Guillermo F. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Pág. 570.



lugar, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de acuerdo con el artículo 4º de la citada Declaración, en "...poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos..."<sup>56</sup>

**2. La Era de la Tolerancia.**- La acción del movimiento obrero fue lo que obligó a los gobiernos a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga. Este período puede caracterizarse como las décadas de la libre coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. Las asociaciones de trabajadores y las huelgas ya no estaban prohibidas, ni constituían delitos, pero no estaban reguladas ni protegidas por las leyes. Una vez constituida la asociación, el patrón podía negociar y contratar con ella, pero no existía ninguna norma legal que le obligara a realizar esos actos.

La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil autorizaba al patrono a rescindir las relaciones de trabajo por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados, y facultándolo a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para reanudar las actividades en la fuente de trabajo.

Se abrió esta etapa con la citada ley de Francis Place, pero tuvieron que pasar cincuenta años para que se extendiera por Europa el principio de la libertad sindical.

---

<sup>56</sup>Idem.

En 1845 los carpinteros de París hicieron estallar una huelga, el abogado Berrger asumió la defensa de los trabajadores y propuso lo que se ha llamado la justificación de la huelga por los derechos naturales del hombre, en la que mencionaba que toda persona es libre para trabajar, para no hacerlo y para retirarse del trabajo que desempeñara, y la circunstancia de que varios hombres se retiren al mismo tiempo del trabajo, no puede transformar el derecho individual de cada uno en un delito, pero los tribunales franceses desoyeron la brillante defensa.

Por otro lado, en la revolución de 1848, los obreros lograron que la Comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del derecho nuevo que habría de promulgarse, la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical.

La Ley del Trabajo del canciller Bismarck de 1869, extendida en 1882 a todo el imperio alemán, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

Estas leyes, entre otras, lograron que la coalición, la huelga y la asociación profesional fueran toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores. El Estado continuó respetando el principio liberalista de "*Dejar Hacer, Dejar Pasar*", al aceptar " ... la necesidad de la lucha de clases y dejó a cada una que actuara libremente, a condición de que no lesionara los derechos de la otra..." <sup>57</sup>

### 3. La Era del reconocimiento por parte de la legislación ordinaria.-

Algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo

---

<sup>57</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 206.

en su legislación ordinaria, como las asociaciones sindicales y las convenciones colectivas.

En varios países, como es el caso de Inglaterra y Estados Unidos de Norteamérica, mantuvieron la libertad plena con el fundamento de los derechos naturales del hombre.

El Maestro De la Cueva puntualiza que ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del Derecho de huelga, de tal modo que la Era de Tolerancia conservó su vigencia, con la salvedad de los regímenes fascistas y totalitarios. Sin embargo, el principio de huelga libre y no reglamentada, se ha conservado hasta nuestros días, aunque ha sido reconocida en las constituciones de varios países.

Se planteó una nueva tesis que justifica el Derecho Colectivo del Trabajo: " La igualdad no puede darse entre cada trabajador aislado y su patrono, sino únicamente entre los dos elementos de la producción: el trabajo, que es la unidad de todos los trabajadores, y el capital. En la imposición de este principio nuevo radica la grandeza de la lucha obrera: la igualdad de fuerzas y de derechos entre el trabajo y el capital, en espera de la sociedad del mañana, en la que el trabajo hará del capital el instrumento de una vida mejor para todos los hombres." <sup>58</sup>

---

<sup>58</sup>Idem. Pág. 207.

## C) ETAPAS DE LA HUELGA

Los laboristas han distinguido tres etapas por las que pasa toda huelga, inclusive las que se llegan a plantear en todos los países de América Latina. Estas etapas son las siguientes: la gestación, la prehuelga y la huelga estallada.

### a) La Etapa de la Gestación:

Este periodo se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

Se inicia con la elaboración de un pliego de peticiones o reclamos, por escrito, en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de recurrir a la huelga en el caso de insatisfacción de las mismas.

En esta etapa sólo intervienen los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego de peticiones a las autoridades o al patrón, se inicie formalmente el periodo de prehuelga.

### b) La etapa de prehuelga.

Este periodo tiene como misión fundamental la conciliación de las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

El patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un probable recuento.

En la audiencia de conciliación deber señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deber laboral en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Dichos trabajadores laboraran como " emergentes " y no podrán ser considerados como " esquiroles " o " rompe huelgas ". Esquiroles son aquellos que " rompen las huelgas al trabajar a pesar de la huelga." <sup>59</sup>

Las autoridades del trabajo deberán de dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función. Si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, es procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios.

El período de prehuelga debe tener un término mínimo de duración y uno máximo. En México, este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos. Carecemos de un período máximo de prehuelga, que en ocasiones complica la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

**c) La Etapa de la huelga estallada:**

Esta etapa se inicia en el preciso instante en el que se suspenden labores.

---

<sup>59</sup>Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Pág.205.

En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuales usualmente se ofrece el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre el requisito democrático de la mayoría.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451, fracción II establece que "La determinación de la mayoría a la que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos." De tal manera que se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga. Sin embargo, algunos autores como Baltasar Cavazos, se pronuncian no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites que se tienen que seguir. En caso de existir algún interés de carácter político, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores, en tales circunstancias las empresas se ven obligadas a aceptar cualquier condición para evitarse males mayores derivados del recuento tardío, ya que en muchos casos no pueden darse el lujo del estallamiento. Sugieren, entonces, que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto. A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran perjuicios por la improcedencia del movimiento. En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen diligencias tendientes a verificar si realmente los

trabajadores están en contra o a favor de la huelga, antes del estallamiento.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su fracción III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, es decir, antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa la anterior disposición, aludiendo, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen, y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría. Sin embargo, dicha disposición jurídicamente no se justifica, ya que "a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado... Se violaría la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, ya que se limitarían los derechos del patrón sin ser oído y vencido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal, durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieran durante dicho lapso recontarían si la huelga llegara a estallar." <sup>60</sup>

En cambio, la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes, opera no desde el momento en que se

<sup>60</sup>Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Pág. 308.

presenta el pliego de peticiones ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente, lo cual es correcto.



## D) EL PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGA Y SU ANÁLISIS

Resulta extraño para muchos laboristas que al ser aceptada esta disciplina jurídica como rama autónoma, no se haya aceptado aún el derecho procesal del trabajo con igual carácter en la legislación de algunos países. Son contados los códigos procesales del trabajo que han sido promulgados en la actualidad y en los que se dispone de capítulos concernientes al procedimiento en materia de huelga. En nuestro orden jurídico inclusive, no tenemos propiamente un código procesal del trabajo, sino que es en la ley federal del trabajo donde se encuentran los capítulos que regulan dicho procedimiento, más con el carácter de una guía general que con el propósito de instrumentar un sistema jurídico autónomo.

Desde la ley de 1931 un extenso capítulo se había ocupado de la huelga, sin embargo en la ley vigente se le ha dado un trato particular. El legislador ha distinguido, a parte del procedimiento ordinario, al que se denomina " Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica ", un capítulo de procedimientos especiales "destinado a dar forma y contenido a la tramitación y resolución de conflictos de naturaleza económica, al igual que otros relativos a controversias derivadas del incumplimiento de obligaciones expresas, como son aquellas que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; o bien el destinado a convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones cómodas e higiénicas; los conflictos que provienen del

formulismos de ninguna especie; o los que atañen a la terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que igualmente requieren de un trato particular."

61

Así mismo son motivo de procedimiento especial:

1. La revisión de los reglamentos interiores de trabajo;

2. Los juicios relacionados con el pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, en los cuales la tramitación de cualquier controversia se ajusta a idéntico criterio al que tiene lugar en los procedimientos sumarios del derecho procesal civil, con mayores ventajas en cuanto a celeridad, apertura y pronta resolución, y

3. La suspensión del trabajo por motivo de huelga.

**EL EMPLAZAMIENTO.-** El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación, al patrón y a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, de un pliego de peticiones que deber reunir ciertos requisitos. La petición es un presupuesto que permite, por una parte, la asistencia del demandado ante el tribunal obrero, bien para oponerse, bien para presentar objeciones o bien para proponer soluciones; por la otra, que el tribunal conozca las pretensiones de quien formule dicha petición.

Sólo una coalición de trabajadores puede ser sujeto de un planteamiento

---

<sup>61</sup>Barajas montes de Oca. Santiago. Op Cit. Pág. 67.

a huelga, y para tal efecto se estima a los sindicatos como coaliciones permanentes para este único y exclusivo objeto ( artículos 440 y 441 de L.F.T. ).

Las peticiones deberán estar contenidas en un escrito que se presentara por duplicado ante la Junta, en el cual los trabajadores anunciar n el propósito de suspender sus labores de no ser satisfechas aquellas. En el mismo escrito se expresar el objeto u objetos del movimiento huelguista que se pretende llevar a cabo, y se fijar el día y la hora en que habrá de suspenderse el trabajo.

La ley laboral expresa que para suspender los trabajos por motivo de huelga es preciso que ésta tenga por objeto alguno o algunos de los que la propia ley enuncia, que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento y que el emplazamiento se formule conforme a ciertos lineamientos.

Cabanellas considera que la mayoría obrera o la pluralidad de trabajadores, como el mismo lo denomina, comprende la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o trabajadores libres siempre que presten servicios efectivos en ellas, esto es, que exista una relación jurídica de trabajo.

Al respecto, Santiago Barajas Montes de Oca muestra algunos ejemplos de otros países. En Argentina se ha especificado que " la huelga debe ser resuelta y realizada por el 51% como mínimo del personal comprendido en ella, mediante el voto secreto y obligatorio en los lugares de trabajo. El artículo 364 del código del trabajo de Costa Rica señala que el Derecho de huelga corresponde a una coalición que debe estar

compuesta de al menos tres trabajadores y representar el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate; además, esta colectividad debe estar presente tanto en la declaración de la huelga como la ejecución por ser ambos momentos colectivos. La ley 4.230 de Brasil dice en su artículo 5° que el ejercicio del Derecho de huelga debe ser autorizado por decisión de la asamblea general de la entidad sindical que represente la categoría profesional de los asociados, por dos tercios en primera convocatoria y por un tercio en segunda convocatoria en escrutinio secreto y por mayoría de votos... la ley del Salvador señala que la huelga es legal si ha sido acordada cuando menos por el 51% de los trabajadores al servicio del patrono ( artículo 398 ), e igual disposición encontramos en los códigos de Nicaragua ( artículo 225 ), Guatemala ( artículo 241 ) y en el Reglamento del Trabajo de Venezuela ( artículo 337 )," 62

En los países europeos no se toma en consideración el concepto de mayoría porque de acuerdo con sus legislaciones es necesario que se opere la cesación concertada y simultánea de la actividad que desarrollen los trabajadores, ya sea decidida por una asociación profesional, por una coalición o por un grupo social representativo del interés común, para que estemos frente a un movimiento de huelga; es decir, que si un número bastante grande de trabajadores ejerce presión sobre un patrono y puede suspender el trabajo, tal participación ser suficiente para aceptar el ejercicio del derecho correspondiente.

Las categorías de trabajadores que pueden formar mayoría para declarar una huelga han sido integrados por el maestro José de Jesús Castorena en su Manual de Derecho Obrero de la siguiente manera:

<sup>62</sup>Idem. Pág. 71.

" A) No forman parte de dicha mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea, los trabajadores eventuales o temporales;

B) Tampoco han de ser considerados trabajadores los contratados por el empresario con posterioridad al planteamiento de la huelga;

C) Los altos empleados cualquiera que sea su designación; y

D) Los empleados de confianza.

En cambio, los trabajadores separados después de emplazada la huelga o aquellos a quienes se hubiese aplicado la cláusula de exclusión y hayan interpuesto demanda en contra de tal determinación y aún no se haya dictado resolución definitiva, así como los aprendices, sí pueden formar parte de la mayoría de trabajadores que emplazan a huelga." <sup>63</sup>

La Junta de Conciliación y Arbitraje que puede conocer de un emplazamiento a huelga ha de ser la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde prestan sus servicios los trabajadores emplazantes, y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales de empresas o de materias contenidas en la fracción XXXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política y a que se contrae a su vez el artículo 527 de la Ley; o se trate de actividades de patrones o empresas no comprendidas en dichas disposiciones.

<sup>63</sup>Castorena, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Pág. 262.

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales en el siguiente grupo de actividades:

I.- Ramas industriales: a) Textil; b) Eléctrica; c) Cinematográfica; d) Hulera; e) Azucarera; f) Minera; g) Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos; así mismo aquellas actividades mediante las cuales pueda obtenerse hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, al igual que los productos laminados; h) De Hidrocarburos; i) Petroquímica; j) De Cemento; k) Fabricantes de Cal o Calhídra; l) Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas; m) Química, incluyendo la químico-farmacéutica y la de medicamentos; n) Los productos alimenticios empacados, enlatados, envasados y aquellos otros productos que se destinen a ello; o) La celulosa y el papel; p) La del aceite y grasas vegetales; q) La elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas, o que se destinen a ello; r) Los ferrocarriles; s) La industria maderera básica, incluyendo la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados; t) La industria del vidrio plano y la de envases de vidrio; u) La industria tabaquera.

II.- Empresas: a) Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; b) Aquellas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y c) Aquellas que ejecuten trabajos 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. También corresponder a las autoridades estatales la aplicación de las normas de

trabajo en los asuntos que afecten a dos o más entidades federativas, o cuando algún contrato colectivo haya sido declarado obligatorio en más de una entidad federativa. Recientemente fueron agregadas las controversias que se presenten con motivo de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, o cuando no sean aplicadas en la forma que señalan la ley y el reglamento respectivo, las cuestionen que atañen a la seguridad e higiene a los centros de trabajo.

La Legislación mexicana permite, por excepción, que si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en un lugar distinto a aquel en el cual reside la Junta competente, el escrito sea presentado ante la autoridad del trabajo más cercana, sea Junta local o federal, delegación o inspección del trabajo. Inclusive el escrito puede ser presentado ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa.

En este caso se formaría un expediente con el emplazamiento, el cual se deber remitir dentro de las 24 horas que sigan a su recibo, a la Junta competente, avisando al Presidente de la misma por teléfono o por telégrafo de la remisión hecha y del envío de las actuaciones que haya realizado hasta el momento.

Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga lo presentarán los sindicatos coligados, adjuntando una copia para cada uno de los patronos emplazados o a los de cada empresa o establecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas. El día y la hora que se fijen para suspender las

labores no podrá ser menor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación del escrito que procede, ante la Junta competente. En los casos de celebración o revisión de contratos colectivos ordinarios, el término puede ser de seis o diez días naturales, según la actividad de las empresas o establecimientos emplazados, y dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado por la Junta competente.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo expresa que no podrá darse trámite a un escrito de emplazamiento a huelga: a) sino está formulado conforme a los requisitos contenidos en el artículo 920; b) si el mismo es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo del trabajo; c) si el que lo presenta no es el titular o administrador del contrato ley, o d) si pretendiéndose la firma de un contrato colectivo se encuentra que ya existe uno anterior depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. En cualquiera de las situaciones anteriores, el Presidente de la Junta que lo reciba y quien debe tramitar el emplazamiento, antes de iniciar una diligencia deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar al promovente la determinación que adopte al rechazar la pretensión que se intente, exponiendo también por escrito los motivos razonados que encuentre para proceder a este rechazo.

Ha sido causal de diversas controversias esta disposición y ha encontrado oposición en algunos sindicatos, de los llamados revolucionarios, quienes consideran que la anterior es una limitación anticonstitucional al Derecho de huelga. Se ha dicho que se trata de una calificación previa del emplazamiento, no autorizada ni en la Constitución ni en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, otros autores consideran



que tal examen no constituye una limitación al Derecho de huelga. La limitación sería prohibir la huelga o declararla ilegal.

**PERIODO DE PREHUELGA.-** Casi en todas las legislaciones en materia laboral admiten actualmente el transcurso de un período entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona no sólo a los empresarios, sino a la producción que resulta afectada.

" Es en América Latina en donde forma parte del procedimiento en materia de huelga el abrir un compás de espera, si así podemos llamarlo, antes del abandono del trabajo. Lo tenemos en los códigos de Colombia (artículo 454 y siguientes); de Costa Rica (artículo 365 y siguientes); de Ecuador (artículo 379 y siguientes); de Chile (artículo 309 y siguientes); de Guatemala (artículo 241 y siguientes); Nicaragua (artículo 251 y siguientes); Panamá (artículo 317 y siguientes); y Venezuela (artículo 211 y siguientes); así como en las leyes especiales números 17.183 de Argentina, 4.330 de Brasil y 13.720 de Uruguay." <sup>64</sup>

Este período se caracteriza por el hecho de estimar como necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir *a posteriori* para la calificación de la huelga, además las circunstancias de preparar determinadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o cuidados en las instalaciones de una negociación. Independientemente de que este período resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la

<sup>64</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. Op Cit. Pág.85.

autoridad judicial analizar el consenso democrático en que se apoyó el planteamiento efectuado, pues no siempre es el interés colectivo el que entra en juego, sino el interés social o político de los dirigentes de las agrupaciones obreras quienes buscan solución a otros problemas que no son propios del Derecho de huelga.

La autoridad a quien se dirija el escrito de emplazamiento a huelga, o el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a quien corresponda el conocimiento del mismo, bajo su más estricta responsabilidad, según lo expresa la ley, harán llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. Tratándose de emplazamiento por celebración o revisión de un contrato ley, el presidente notificar a los patronos en forma directa dentro de las 24 horas siguientes o de no poderse practicar en esta forma la notificación, girar de inmediato los exhortos necesarios para que sean desahogados por la autoridad exhortada, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas que sigan al momento de su recepción. En el caso de que los escritos sean presentados ante cualquiera otra autoridad, ésta los deber remitir a los patronos en un plazo no mayor de 24 horas, recabando constancia de notificación en los términos que la ley establece (arts. 739 a 741 de la Ley Federal del Trabajo).

La persona que proceda a hacer la notificación deber cerciorarse de que el patrón, empresa o establecimiento emplazados a huelga, tienen su domicilio en la casa o local señalado en los autos; así mismo, tendrá que asegurarse en los casos en que el emplazado sea una persona moral, que la persona física con quien se entienda la diligencia sea representante legal de aquélla, en el caso de no estar presente, deber darle citatorio para que lo espere al día siguiente a hora determinada con el objeto de

que reciba el escrito respectivo. En caso de no encontrarse, no obstante el citatorio, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre, y de encontrar cerrados los locales de la empresa, fijará una copia del instructivo en que conste el acuerdo que haya dictado la autoridad, en la puerta de entrada. Lo mismo se hará en el caso de que se negaran a recibir el emplazamiento, ya sea el interesado o cualquier persona que se encuentre presente a la hora de la diligencia. El notificador asentará la razón correspondiente en el expediente, estableciendo con claridad los elementos de convicción en que se apoye para asentar la legalidad de una notificación.

Recibido el escrito de emplazamiento a huelga, el patrón podrá dar contestación a lo manifestado por los trabajadores, dentro de las 48 horas posteriores a la notificación que se le haya entregado. La contestación se formulará por escrito y se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que sea tomada en consideración por ésta y por el Presidente, sobre todo cuando existan objeciones sustanciales o cuando se solicite la suspensión del procedimiento por no estar ajustado a derecho el emplazamiento.

Los efectos jurídicos de la recepción del pliego de peticiones de los trabajadores, son los siguientes:

" A) Deberá suspenderse de inmediato toda ejecución de sentencia...

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

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

D) Cuando la negociación emplazada sea dueña de habitaciones que arrienda a trabajadores o se las ha proporcionado sin pago de renta por disponerlo así el contrato colectivo de trabajo; si ha sido demandado el desahucio, la ejecución de éste quedar pendiente por el período que dure la huelga.

E) En el caso de encontrarse pendientes de pago antes de estallar una huelga, indemnizaciones, salarios o prestaciones ya devengadas por los trabajadores, o cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Fondo Nacional de la Vivienda tratan de asegurar el cobro de créditos a su favor que el patrón tiene obligación de efectuar procede el aseguramiento en bienes de la empresa o establecimiento en el periodo de prehuélg, pero esta circunstancia en forma alguna afectara el desarrollo del procedimiento ya instaurado." <sup>65</sup>

El ejercicio del Derecho de huelga suspende la tramitación de cualquier conflicto colectivo de naturaleza económica que haya sido planteado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, disponiéndose a la vez el impedimento de tramitar cualquier solicitud en ese sentido, salvo en el caso de que ante la existencia de ambas situaciones, la huelga y el conflicto de orden económico, los trabajadores sometan la decisión del segundo a la autoridad del trabajo.

---

<sup>65</sup>Idem. Págs. 88 y 89.

**AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.-** De acuerdo con el artículo 926 de la Ley Laboral, al tener conocimiento una Junta de Conciliación y Arbitraje del emplazamiento a huelga, desde el primer proveído que dicte deber citar a los trabajadores emplazantes y al patrón o patrones emplazados a una audiencia de conciliación, la cual tendrá como objeto buscar un arreglo entre las partes con el objeto de evitar por todos los medios posibles la suspensión del trabajo debido a las consecuencias sociales que ello representa. En las actuales leyes del trabajo, se otorga un trato de preferencia al ejercicio de medios conciliatorios como presupuesto jurídico necesario en cualquier movimiento huelguístico. Por regla general, sólo en el caso de fracasar la negociación de una conciliación, se procede a la huelga con todas sus consecuencias.

Para el doctor De la Cueva "la conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes tiene por objeto ayudarles a que encuentren la solución justa a sus diferencias; considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Todos los elementos que intervienen - las Juntas, los trabajadores, los empresarios - poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos, y la misión de los conciliadores es particularmente noble y bella, porque consiste en buscar esforzadamente la solución armónica con la idea de la justicia social." <sup>66</sup>

El acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en materia de Derecho del Trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga sin afectar la libertad de las personas.

<sup>66</sup>De la Cueva. Mario. Op Cit. Tomo II. Págs. 869 y 870.

La conciliación puede iniciarse de tres maneras diferentes:

- a) A petición de las partes, ya sea por patronos y trabajadores o por alguno de ambos,
- b) a proposición de alguna autoridad,
- c) de oficio, por una comisión de conciliación establecida para evitar los planteamientos de huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje procurar avenir a las partes. Pero no podrá formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

La audiencia a la cual se convoque sólo podrá diferirse siempre que las partes lo soliciten por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas.

En la audiencia de conciliación los patronos están facultados para plantear el incidente de la falta de personalidad del emplazante, en este caso la Junta resolver al momento. Si encuentra fundado el incidente, podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas, pero puede proveer una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera también fundada las razones en que apoye su decisión. Por el contrario, si es declarada

infundada la oposición, se continuará la diligencia, observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios, que se encuentra consignado en los artículos 876 y siguientes, en lo que resulten aplicables.

Las partes pueden concurrir o no a la audiencia de conciliación. De no concurrir los trabajadores, no corre el término para la suspensión de las labores a que se contrae el artículo 920 en su fracción III, ya que no puede mantenerse en la incertidumbre a las empresas afectadas, ante la indeterminación de la fecha para que estalle la huelga.

De ser el patrón el que no concurre a la audiencia de conciliación, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente en una nueva diligencia a la que se cita dentro del período de prehuelga, pues los efectos del aviso de emplazamiento no se suspenden ni por la audiencia de conciliación, ni por rebeldía patronal de concurrir a ella.

**NORMAS PROCESALES ESPECIALES.-** No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y la hora en que quedan realizadas. En el procedimiento de Huelga, todos los días y horas son hábiles y la Junta contará con guardias permanentes para tal efecto.

Por otra parte, no se admitirán más incidentes que el de personalidad, mencionado líneas arriba, que debe promoverse en el escrito de contestación al pliego y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a que tengan conocimiento de la

promoción del patrón.

Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables, en este procedimiento no puede promoverse cuestión alguna de competencia. La Junta, una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio y los trabajadores en el plazo de 24 horas deben designar la junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón.

Por otra parte, el Presidente de la Junta deberá intervenir personalmente en cuestiones y resoluciones de:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Terminación de la huelga.
- d) Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- e) Trabajos de emergencia.
- f) Calificación de la huelga.

**TRABAJOS DE EMERGENCIA.-** De acuerdo con el artículo 446 de la



Ley Federal del Trabajo, los trabajadores huelguistas deben continuar prestando sus servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deben continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos.

Antes de la suspensión de labores, la Junta, con anuencia de las partes, fijar el número de trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas y la reanudación de los trabajos. La Junta, para este efecto, debe ordenar la práctica de las diligencias correspondientes (artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo).

Para el caso de que los huelguistas se nieguen a ejecutar los servicios de emergencia, el patrón gozará de libertad para utilizar a otros trabajadores. En este caso, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia, de acuerdo con el artículo 936 de la propia Ley.

**CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.-** Los trabajadores y patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga.

Una huelga es inexistente en los siguientes casos:

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

a) Si la suspensión del trabajo se realiza por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (artículo 451 de la ley).

b) Si no tiene por objeto uno de los expresamente definidos por la ley en el artículo 450.

c) Si no se cumplen los requisitos formales: forma escrita, término, aviso, etc., señalados en el artículo 920 de la propia Ley.

No puede declararse la inexistencia por causas distintas a las expresamente señaladas, si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La Junta resolverá sobre la inexistencia dentro de las 24 horas siguientes a la audiencia en la que se ofrecerán pruebas.

Si se ofreciere la prueba de recuento de los trabajadores, la Junta señalará día y hora para que se efectúe y se tomará en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

Serán considerados trabajadores los que hayan sido despedidos del trabajo después de la presentación del emplazamiento. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación del escrito de emplazamiento.

Las objeciones de los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia. La Junta misma citar a una audiencia de ofrecimiento de pruebas, de conformidad con lo establecido en el artículo 931 de la ley laboral.

Una vez declarada la inexistencia de la huelga, se producirán los siguientes efectos:

a) Los trabajadores deberán regresar al trabajo en un término de 24 horas, de no acatar dicha resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

b) Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contratar a otros trabajadores.

c) Se dictarán las medidas que la Junta juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (artículo 932).

La huelga puede considerarse lícita o ilícita. Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores huelguistas pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, la Junta dará por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, ya que estaríamos ante una huelga ilícita según la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 933.

Los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta, ya que no existe en la ley el arbitraje obligatorio. Una huelga es justificada cuando sus motivos son imputables al patrón.

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

Si la Junta declara en el laudo que los motivos son imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean precedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, con excepción de las huelgas por solidaridad.

**TERMINACIÓN DE LA HUELGA.** - Las causas que ponen término a la huelga pueden ser:

- a) Mediante un acuerdo a que lleguen las partes.
  
- b) Mediante la celebración de un convenio en el cual ajusten sus pretensiones los trabajadores a las concesiones que hagan los patronos.
  
- c) Por decisión unilateral que haga la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante, equivalente a un desistimiento.

d) El arbitraje en cualquiera de las formas admitidas por la ley.

e) Por allanamiento de la parte patronal y dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el pliego de peticiones formulado por los trabajadores.

f) Mediante un acto de autoridad cuando legalmente proceda su intervención derivada de la existencia de un motivo justificado.

g) A través de una decisión judicial que declare la huelga ilegal, ilícita o inexistente. En estos casos la resolución que produce la Junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

La forma más frecuente de dar por terminada la huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes. En las huelgas en que se controvierten intereses económicos, nos dice Ernesto Krotoschin, " las soluciones poseen un doble significado; por un lado se establecen condiciones laborales que dan satisfacción en mayor o menor grado a las exigencias obreras que hayan sido motivo de la huelga; por otro se provee a la regulación de las cuestiones que hubiesen quedado pendientes durante la huelga, como podría serlo entre nosotros, el pago de salarios caídos que se pactan en un porcentaje proporcional." <sup>67</sup>

Terminada la huelga no queda sino fijar las nuevas convenciones colectivas que procedan y determinar el monto de los salarios que haya de cubrir el patrón a los trabajadores, de proceder éstos. En el caso de las primeras formas de

---

<sup>67</sup>Krotoschin, Ernesto. La Huelga. Tomo I. Pág. 105.

terminación, el pago puede ser materia de convenio, pero tratándose del allanamiento el pago debe ser total. Finalmente, si el laudo pronunciado en el juicio de imputabilidad es opuesto a las pretensiones de los trabajadores, no hay condena al pago de salarios por la propia injustificación de los motivos de la huelga.

## CAPITULO III.- SERVICIOS PÚBLICOS

### A) CONCEPTO

Los seres humanos tenemos necesidades esenciales que debemos aplacar, la suma de las necesidades individuales forman las necesidades sociales o colectivas, cuya atención es cada día más compleja e ineludible.

En un principio, las necesidades fueron directamente satisfechas por los mismos particulares, aunque la organización política se vio obligada a vigilar y fomentar su desarrollo. La actividad de los particulares relacionada con los servicios que prestan, no son estimadas como servicios públicos, pero son reglamentadas por el poder público, principalmente en ejercicio del poder de policía. La noción de servicio público, si bien no puede desempeñar en derecho un papel exclusivo, permanece como el más importante de los datos susceptibles de servir a la construcción científica del Derecho Administrativo.

" La Administración Pública es una organización cuya actividad se encamina a la satisfacción de las necesidades colectivas principalmente en la forma de servicios públicos o mediante ordenes dirigidas a que se cumplan los fines del Estado. Sin embargo, es a los particulares a los que incumbe la más importante y general de esa obra social, siendo menor el campo de acción del poder público en el actual Estado democrático, que toma en cuenta factores sociales diversos para asumir la

responsabilidad de ellos en la forma de Derecho Público o de otras actividades administrativas." <sup>68</sup>

La intervención del Estado es de vital importancia en la satisfacción de las necesidades de alimentación, medicinas, alojamiento, agua potable, vestido y otras más. Desde fines del siglo XIX, se acentuó la conveniencia de regular los servicios públicos y se fijaron normas para la organización, aunque sin una teoría que los definiera con claridad.

El Estado como poder público y en uso de su soberanía, dividió sus actos, en actos de autoridad y actos de gestión. Por medio de los primeros manda y en los segundos actúa.

" Al irse marcando la creciente intervención del Estado, éste asumió en forma directa y reglamentada la responsabilidad de proporcionar bienes y ciertos servicios a los administrados; se llamó a esta actividades "servicio público" por su doble carácter: satisfacer una necesidad colectiva y estar atendida por el propio Estado." <sup>69</sup>

Al interesarse el Estado por aquellas necesidades olvidadas o, en su caso, mal atendidas por los particulares, que requerían de la intervención oficial, vigiló, otorgó subsidios, prerrogativas, creó instituciones, hasta que finalmente, las atendió directamente, con los problemas inherentes a esta intervención. Entonces el Estado abandonó su posición de un poder que manda, para convertirse en un poder de garantía.

---

<sup>68</sup>Serra Rojads, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I. Pág. 77.

<sup>69</sup>Idem.



servicio y seguridad. Al respecto nos dice Jellinek: ..." El aumento de la civilización tiene como consecuencia para el individuo aumentar las posibilidades de su acción ... de este modo se abren constantemente nuevos territorios a la libertad, y a su vez a lo que va unido siempre a ella, a la actividad del Estado, lo cual se propone en no escasa medida la regulación y la protección de tal libertad; el círculo de acción del Estado y del individuo crecen, y el resultado de la historia es, no sólo una unión progresiva entre los hombres, sino también una progresiva disolución entre sus lazos." <sup>70</sup>

En el liberalismo del siglo pasado los servicios debían de atenderse por los particulares. El Derecho Administrativo actual en el Estado democrático, exige un régimen complejo de servicios públicos.

La noción de servicio público ofrece dificultades en su definición, en aquellas actividades económicas reguladas por el Derecho privado y por el Derecho público.

Las actividades públicas, o también conocidas como funciones públicas, son servicios de los cuales no puede prescindir una sociedad, como la justicia, la defensa nacional, la policía, los transportes, la actividad económica y educativa del Estado, el crédito público, entre otros.

Los conceptos de función pública y de servicio público, son distintos, aunque guardan estrecha relación. El Estado tiene fines fundamentales que realizar y las funciones del Estado son los medios a través de las cuales se realizan esos fines. Esas funciones son las siguientes :

---

<sup>70</sup>Jellinek, G. Teoría General del Estado. Pág.320.

funciones son las siguientes :

a) La función legislativa : Es la función creadora del orden jurídico federal y se manifiesta en la norma jurídica.

b) La función administrativa : Es la función por la cual el Estado realiza actos jurídicos concretos o particulares y se manifiesta en el acto administrativo.

c) La función jurisdiccional : Aquella por la cual el Estado declara el Derecho y se manifiesta en la sentencia.

Las funciones del Estado no son servicios públicos, sino estructuras del poder público. Se puede decir que la función es un concepto institucional, mientras que el servicio público actualiza y materializa la función. " En la actividad de la administración es posible distinguir la función pública del servicio público. Mientras en la actividad del Estado, la legislación y la justicia se caracterizan siempre por el ejercicio de una función pública, la actividad administrativa comprende, además del ejercicio de la función pública, el de los servicios públicos. Es necesario limitar el concepto de servicios públicos solamente a aspectos de la actividad administrativa y contraponerle el concepto de función pública como forma superior de manifestación de la misma actividad. " <sup>71</sup>

Hans Kelsen opina que ... " El concepto de la separación de poderes designa un principio de organización política. Presupone que los tres llamados poderes pueden ser determinados como tres distintas funciones coordinadoras del Estado y que

---

<sup>71</sup>Kelsen, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. Pág. 319.

es posible definir las líneas que separan entre sí a cada una de esas funciones. Pero esta suposición no es corroborada por los hechos. Según hemos visto, las funciones fundamentales del Estado no son tres, sino dos: creación y aplicación ( ejecución ) de la ley, y estas funciones no se encuentran coordinadas, sino sub y supra ordenadas. Además, no es posible definir las líneas que separan estas funciones entre sí, puesto que la distinción entre creación y aplicación del Derecho - que sirve de base al dualismo : poder legislativo y poder ejecutivo ( en el sentido más lato ) - tiene sólo un carácter relativo, ya que en su mayoría los actos del Estado son al propio tiempo de creación y de aplicación del Derecho. Es imposible afirmar en forma tan exclusiva la creación del Derecho a un órgano y la aplicación ( ejecución ) del mismo a otro que ninguno de los dos pueda cumplir simultáneamente ambas funciones. Difícilmente es posible, y en todo caso nunca es deseable, reservar incluso la legislación - que es sólo una cierta especie de creación jurídica - a un 'cuerpo separado de servidores públicos', excluyendo de tal función a los otros órganos." <sup>72</sup>

La noción contemporánea de servicios públicos no comprende sino una parte de la actividad de la administración pública y se realiza en limitados aspectos de los otros poderes.

Para Andrés Serra Rojas, el servicio público es " una actividad técnica, directa o indirecta, de la administración pública activa o autorizada a los particulares, que ha sido creada y controlada para asegurar ( de una manera permanente, regular, continua y sin propósitos de lucro ), la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de Derecho público ... " <sup>73</sup>

---

<sup>72</sup>Idem.

<sup>73</sup>Serra Rojas, Andrés. Op Cit. Pág. 79.

Louis Rolland señala que ... " si la noción de servicio público no es la manifestación única de la vida estética, ella es sin embargo, el problema central de la vida administrativa . " <sup>74</sup>

El servicio público constituye sólo una parte de la actividad del Estado a lado de la de policía que limita y regula la actividad de los particulares y la de fomento, vigilancia y control de la misma.

"El servicio público considerado como una parte tan sólo de la actividad estatal, se ha caracterizado como una actividad creada con el fin de dar satisfacción a una necesidad de interés general que de otro modo quedaría insatisfecha, mal satisfecha o insuficientemente satisfecha y aunque la idea de interés público se encuentra en todas las actividades estatales y la satisfacción de los intereses generales no es monopolio del Estado, lo que distingue al servicio público es que la satisfacción del interés general constituye el fin exclusivo de su creación." <sup>75</sup>

Dentro de la legislación mexicana no se encuentra un criterio único para definir al servicio público, pues mientras que en algunos preceptos como los artículos 3º ; 73, fracción XXV y 123, fracciones XVIII y XXIX de la Constitución Federal se habla de la educación como servicio público, de las huelgas en los servicios públicos y de los servicios explotados o concesionados por la Federación, en los artículos 5º y 13 de la misma Constitución los servicios públicos se equiparan a los empleos públicos y en los artículos 27, fracción VI y 132 constitucionales y 2º , fracción V y 23 de la Ley de

---

<sup>74</sup>Idem.

<sup>75</sup>Fraga, Gabino. Derecho Administrativo. Pág. 243.

Bienes Nacionales y 217, 218, 220 y 222 del Código Penal relativo a los delitos cometidos por funcionarios públicos, la expresión de servicio público se encuentra usada con el sentido de organismo u oficina pública.

La doctrina ha considerado como principios esenciales comunes a todos los servicios el de su continuidad en razón de la permanencia de la necesidad que se pretende satisfacer; el de adaptación, o sea la posibilidad de modificarlo a medida que vaya variando dicha necesidad y el de

igualdad que significa que no debe discriminarse el goce del servicio a ningún particular que llene las condiciones legales.

Se han clasificado a los servicios públicos de acuerdo con diversos criterios, por ejemplo:

Por la forma como satisfacen las necesidades generales se distinguen en:

a) Servicios públicos nacionales.- Destinados a satisfacer necesidades de toda la Nación, sin que los particulares obtengan individualmente una prestación de ellos, tales como el servicio de defensa nacional,

b) Servicios públicos que sólo de manera indirecta procuran a los particulares ventajas personales, tales como los servicios de vías generales de comunicación, los servicios sanitarios, los de puertos y faros; y

c) Los servicios que tienen por fin satisfacer directamente a los

particulares por medio de prestaciones individualizadas. Dentro de esta categoría encontramos los servicios de enseñanza, de correos, de telégrafos, de radiocomunicación, transportes, etc. y también los servicios públicos sociales como son los de asistencia pública, los de previsión, los seguros sociales, etc.

Los que los separan por la forma de gestión de los mismos:

a) Servicios públicos que son manejados directamente, y en algunos casos como monopolios por el Estado o por organismos creados por el mismo Estado.

b) Los servicios públicos que se explotan por medio de concesión que se otorga a individuos o empresas particulares.

" El Derecho Administrativo mexicano debe tener una fuente creadora en las resoluciones de la Suprema Corte, para lo cual se hace necesaria la construcción de las nociones básicas de derecho administrativo como es la de servicio público.

Diversas ejecutorias de la Quinta época marcan algunos caracteres para configurar el concepto jurídico de servicio público, en la doctrina jurídica mexicana:

Tomo 15, páginas 1251 y 1252: "El servicio público es un servicio técnico prestado al público, de una manera regular y continua, para la satisfacción del orden público, y por una organización pública."

Tomo 20, página 663 y tomo 29, página 1518; tomo 32, página 823: "

considere público, ha sido objeto de rectificación enérgica al estimarse que los servicios públicos pueden también suministrarse por empresas privadas."

Tomo 29, página 1518; tomo 118, páginas 801 y 891; tomo 42, página 3344; tomo 93, página 1470; tomo 95, página 1837." <sup>76</sup>

---

<sup>76</sup>Serra Rojas, Andrés. Op Cit. Págs. 103 y 104.

## **B) ANÁLISIS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y SU NATURALEZA JURÍDICA**

Los elementos primordiales que se reconocen dentro del servicio público son: una actividad técnica, su finalidad de satisfacer una necesidad colectiva, realizada por el Estado o por excepción por los particulares y bajo un régimen jurídico especial.

Andrés Serra Rojas señala otros elementos generales los cuales corresponden a su configuración doctrinal, aunque ellos varían con frecuencia:

" **GENERALIDAD:** Todos los habitantes tienen derecho a usar de los servicios públicos, de acuerdo con las normas que los rigen, es decir, de acuerdo con su forma, condiciones y limitaciones al mismo.

**UNIFORMIDAD O IGUALDAD:** Todos los habitantes tienen derecho a prestaciones en igualdad de condiciones, si cumplen con los requisitos determinados por la ley.

**CONTINUIDAD:** El servicio no debe interrumpirse. El artículo 123 apartado "A", fracción XVIII exige que 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 de labores; en cuanto a los servicios



públicos manejados directamente por el Estado, el mismo precepto, en el apartado "B", fracción X reconoce a los trabajadores el Derecho de huelga, en los términos de las leyes reglamentarias. Correlativo a este principio tenemos el principio de adaptación. Continuidad quiere decir funcionar de acuerdo con su estatuto. Adaptación supone modificaciones al mismo.

**REGULARIDAD:** El servicio se realiza de acuerdo con las condiciones establecidas por la Ley, es decir, medir, ajustar o computar el servicio por comparación o deducción. El servicio debe manejarse conforme a reglas.

**OBLIGATORIEDAD:** Es el deber que tienen las autoridades encargadas de prestar el servicio. Este carácter no es uniforme en la doctrina.

**PERSISTENCIA:** Que comprendan nuevas necesidades colectivas definitivamente persistentes. Silva Cimma ( Derecho administrativo chileno y comparado. T. II, pág. 71 ), considera como carácter del servicio público la permanencia o sea "que el servicio público debe existir en tanto subsistan las necesidades públicas para cuya satisfacción fue creado."

**LA GRATUIDAD DEL SERVICIO:** El servicio público debe ofrecerse al público sin la idea de lucro, aunque esta idea se ha venido transformando por el elevado mantenimiento del servicio. Algunos servicios públicos y los de tipo industrial y comercial requieren de un régimen financiero adecuado: tasas, exenciones, servidumbres o el monopolio de su explotación." <sup>77</sup>

---

<sup>77</sup>Idem. Pág. 82.

A estos principios la doctrina administrativa agrega el principio de adaptación del servicio público, la posibilidad de modificar el régimen del servicio y la igualdad de los usuarios frente al servicio.

El servicio público se nos presenta como un procedimiento o una organización de interés general, encaminada a prestar servicios, que en ningún caso debe confundirse con la actividad administrativa de dar órdenes.

Al estudiar la noción de servicio público, Sabino Alvarez Gendín, enumera los elementos siguientes:

- "A) El soporte geográfico jurisdiccional;
- B) El soporte material del servicio público;
- C) Los medios económicos de carácter público;
- D) Los medios jurídicos." <sup>78</sup>

Podemos expresar que cae en el ámbito de los servicios públicos, toda actividad pública dirigida a la satisfacción de una necesidad de interés general, como es el caso de la defensa nacional los ferrocarriles nacionales, petróleos mexicanos, el seguro social y en organizaciones públicas diversas, como agua, drenaje, saneamiento, hospitales, alumbrado, carreteras, transportes, etc.

---

<sup>78</sup>Alvarez Gendín, Sabino. Tratado General de Derecho Administrativo. Pág. 483.

El servicio público es una creación del Estado el cual atiende a su organización y funcionamiento, con los elementos legales y materiales que le son necesarios. Una decisión de la administración pública resuelve que una necesidad de carácter colectivo o de interés general, se convierta en servicio público. Las mismas leyes determinan el régimen jurídico que le es aplicable. Las formas que reviste el servicio público, actividad y prestaciones, son variadas en nuestra legislación; ya sea en forma centralizada (atendida directa o indirectamente por la administración pública); o en forma descentralizada en entes públicos que asumen el servicio; o por medio de empresas de participación estatal y por los propios particulares en el régimen de la concesión.

Los servicios públicos pueden estar en determinadas circunstancias, en manos de los particulares. Para estos casos, el Estado los rodea de las mismas seguridades y prerrogativas del Poder Público, sin destruir sus propósitos comerciales e industriales y reconociendo el derecho de los usuarios. Tanto en la concesión de servicio público, como en los servicios públicos comerciales o industriales, el régimen jurídico aplicable es mixto, es decir de derecho público y de derecho privado.

Para la determinación de la naturaleza jurídica de servicio público, debemos atenernos estrictamente a nuestro derecho positivo.)

Nuestra Constitución alude a los servicios públicos, aunque en diversas acepciones, en los artículos 3º, 27, fracción VI, 73, fracciones XV y XXIX, 123, apartado A, fracción XXVIII y 132.

La legislación administrativa mexicana ha legislado sobre la noción de servicio público: en unos casos con la expedición de una Ley de servicios públicos del Distrito Federal, que luego fue incorporada a la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal ( Reglamentaria de la Base I, fracción VI del artículo 73 de la Constitución, artículos 63 y siguientes ); en otros casos en diversas materias administrativas, se ha legislado por lo que se refiere a un tema específico (aguas, bosques, electricidad, transportes, etc.).

El artículo 65 de la Ley Orgánica del D.F., define al servicio público de la siguiente manera:

" Para los efectos de esta ley, servicio público es la actividad organizada que se realiza conforme a disposiciones legales o reglamentarias vigentes en el Distrito Federal con el fin de satisfacer en forma continua, uniforme y regular, necesidades de carácter colectivo. La debida prestación de estos servicios es de interés público.

La declaración de que determinada actividad constituye un servicio público entraña la de que la prestación de dicho servicio es de utilidad pública. En consecuencia el Ejecutivo Federal podrá decretar la expropiación, limitación de dominio, servidumbre u ocupación temporal de los bienes que se requieren para la prestación del servicio."

Como brevemente lo mencionamos líneas arriba, los modos más frecuentes de ejercer los servicios públicos son los siguientes:

a) Administración directa, como el servicio de agua potable, saneamiento, etc.

b) Arrendamiento y administración o gestión interesada.

c) Concesión de servicios públicos.

d) Descentralización por servicio. ( Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad ).

" La influencia del derecho francés ha sido muy marcada al definirse en la teoría y en la jurisprudencia mexicana, la noción de servicio público. Principalmente algunas ejecutorias aisladas, aún no muy precisas en la determinación del concepto de servicio público, se han inspirado en la doctrina realista del Derecho, en particular en León Duguit, Gastón Jéze, Hauriou y Roger Bonnard para caracterizar dicha noción, pero sin llegar a darle la extensión que tiene en estos autores. " <sup>79</sup>

Por mucho tiempo, " se ha considerado que la concesión de servicio público tiene la naturaleza de un simple acto contractual. Sin embargo, a pesar de las cláusulas contractuales de la concesión, el Estado se consideró facultado para adoptar medidas de policía que a veces significaban variaciones en la explotación del servicio, pero que eran necesarias para proteger la seguridad y el orden públicos." <sup>80</sup>

De la misma manera, el propio Estado, multiplicando las causas de caducidad,

---

<sup>79</sup>Serra Rojas, Andrés. Op Cit. Pág. 103.

<sup>80</sup>Fraga, Gabino. Op Cit. Pág. 244.

tenía un arma para obligar al concesionario a aceptar frecuentes modificaciones a su concesión para que pudiera conservarla.

Se fue fortaleciendo la idea de que el manejo de un servicio público no puede dejarse sujeto a los pactos inmutables de un contrato, prueba de ello lo es la Ley de Instituciones de Crédito del 19 de marzo de 1897, " en la que se consideró que aparte del derecho adquirido por el concesionario para que se le respete todo lo que se refiere a la subsistencia de la concesión, bases constitutivas de la sociedad que la explota y a los alicientes de exención o reducción de impuestos, no puede pretender lo mismo respecto a las prescripciones de carácter general que establecen y reglamentan los derechos y obligaciones del Banco para con el público o para el Gobierno, 'porque esta legislación, como todas las demás, no puede permanecer inmutable ni debe contener restricciones que impidan al Poder Público alterarla cuando y como lo juzgue conveniente al bienestar general' ( Exposición de motivos de la ley ) ... Con igual criterio, la Ley sobre Ferrocarriles del 29 de abril de 1899 declaró que sus preceptos reglamentarios de la explotación del servicio 'no constituyen derechos adquiridos para las empresas de ferrocarriles y que en consecuencia, ellos podrán ser en todo tiempo modificados o derogados'." <sup>81</sup>

Esta clara y temprana concepción de la naturaleza de las concesiones de servicio público recibió más tarde su franca consagración por gran parte de la doctrina jurídica contemporánea que ya considera que la concesión es un acto mixto compuesto de tres elementos : un acto reglamentario, un acto condición y un contrato.

El acto reglamentario fija las normas a que ha de sujetarse la

---

<sup>81</sup>Idem. Págs. 244 y 245.

organización y funcionamiento del servicio y dentro de él quedan comprendidas las disposiciones referentes a horarios, tarifas, modalidades de prestación del servicio, derechos de los usuarios.

Teniendo el carácter de un acto reglamentario este primer elemento de la concesión, la Administración puede variarlo en cualquier instante, de acuerdo con las necesidades que se satisfacen con el servicio, sin que sea necesario el consentimiento del concesionario, pues no se trata de modificar una situación contractual.

El segundo elemento de la concesión, el acto condición, es el que como su nombre lo indica, condiciona la atribución al concesionario de las facultades que la ley establece para expropiar, para gozar de ciertas franquicias fiscales, para ocupar tierras nacionales, etc.

Finalmente, existe en la concesión un tercer elemento cuya finalidad es proteger los intereses legítimos del particular concesionario, creando a su favor una situación jurídica individual que no puede ser modificada unilateralmente por la Administración.

" Elemento contractual de la concesión está constituido, además de las cláusulas que conceden ciertas ventajas pecuniarias al concesionario, pero las cuales pueden dejar de existir, en un derecho para el concesionario de mucha mayor importancia jurídica, puesto que representa para él la verdadera protección de sus intereses y la garantía más firme para sus inversiones. Ese derecho es el que el concesionario tiene a que se mantenga el equilibrio financiero de la empresa." <sup>82</sup>

<sup>82</sup>Idem. Pág. 245.

Para el otorgamiento de la concesión, el régimen legal relativo se inspira en ciertos principios que tienden a garantizar por una parte que el Poder Público pueda ejercer sin tropiezos el control que le corresponde sobre el objeto de la concesión. Existen, además, para algunas concesiones, preceptos que tienden a evitar que con su otorgamiento puedan causarse perjuicios a terceros.

El artículo 12 de la Ley sobre Vías Generales de Comunicación y el artículo 11 de la Ley Minera previenen que las concesiones regidas por dichas leyes sólo pueden otorgarse a mexicanos o a sociedades mexicanas, y la segunda de las leyes citadas exige además que las sociedades tengan la mayoría de su capital suscrito por mexicanos.

La Ley Federal de Radio y Televisión, dispone que las concesiones para usar comercialmente canales de radio y televisión únicamente se otorgarán a ciudadanos mexicanos o a sociedades cuyos socios sean mexicanos y si se trata de sociedades por acciones éstas deberán ser nominativas.

Como consecuencia de las mismas disposiciones, se previene en todas las leyes de la materia que las concesiones sólo podrán ser traspasadas a otra persona con la aprobación de la autoridad concedente, en el concepto de que la falta de dicha aprobación, así como la cesión o traspaso total o parcial de la concesión a un Gobierno o Estado extranjero, se consideran por dichas leyes como causas de caducidad o de nulidad del acto de traspaso ( artículo 52 de la Ley Minera; artículo 139 de la Ley de Aguas; artículos 18 y 20, fracciones IV y V de la Ley de Vías Generales de



Comunicación ).

Estimamos que debe considerarse como un requisito esencial para que las concesiones de servicio público surtan sus efectos, que las mismas, una vez otorgadas, se publiquen en el Diario Oficial, puesto que la referida concesión contiene verdaderas disposiciones legales, de acuerdo con las cuales se regula la situación del concesionario, la de los terceros usuarios del servicio y las bases del funcionamiento del servicio.

La obligación estricta del concesionario de ejecutar personalmente las obligaciones impuestas por el acto, es decir, las de construir las obras autorizadas y las de encargarse de la gestión del servicio, " debe entenderse como la consecuencia natural del cuidado que el legislador impone a la Administración para seleccionar al concesionario con las condiciones de idoneidad moral y económica exigidas por la seriedad e importancia del objeto de la concesión." <sup>83</sup> Como lo indicamos líneas arriba, esa obligación impone la necesidad de que la autoridad apruebe todo traspaso o cesión de la concesión y de que se considere como causa de caducidad el traspaso que se haga sin esa autorización o la circunstancia de que se haga en favor de un Gobierno o Estado extranjero.

Existen, sin embargo, casos en los cuales la misma Ley reconoce la posibilidad de que el concesionario traspase la concesión a una sociedad organizada conforme a las leyes del país, como es el caso de la Ley de Vías Generales de Comunicación en su artículo 13.

---

<sup>83</sup>Idem. Pág. 247.

La obligación del concesionario de ejecutar personalmente la concesión, implica además, la de aportar todos los elementos pecuniarios indispensables para la ejecución de las obras y explotación del servicio.

El Estado también puede concurrir en la aportación de elementos para la empresa. Esto lo hace por vía de subvenciones, garantizando determinado interés a los capitales invertidos o concediendo otra clase de ayuda como son franquicias fiscales, derecho de ocupación de bienes nacionales para el objeto de la concesión, etc. Sin embargo, el Estado, estimando de utilidad pública el objeto de la concesión, ha considerado casi en todos los casos que es procedente la expropiación forzosa de los bienes necesarios para la instalación de las obras autorizadas. La justificación del sistema reposa en la circunstancia de que el concesionario no puede ni debe considerarse como un empresario privado que está en la misma condición que el que ejerce su libertad de contratación y de comercio. El concesionario vendría siendo, entonces, un colaborador del Poder Público en la realización del servicio autorizado por la concesión.

El concesionario es el propietario de los bienes afectados a la explotación del servicio concesionado. Sin embargo, existen tantas limitaciones a ese derecho que en realidad se ha dudado que pueda ser un verdadero derecho de propiedad. Dicho derecho sobre los bienes afectados a la concesión, tiene no una duración indefinida, sino que, por virtud del llamado derecho de reversión, pasan al Estado sin compensación alguna al término de la concesión. Finalmente, el concesionario está obligado a mantener en buen estado los bienes durante el plazo de la concesión, llegándose hasta a autorizar al gobierno para intervenir en caso de que el

**concesionario no mantenga los bienes en buen estado.**

## **C) EL CONCEPTO DE SERVICIO PUBLICO PARA LOS EFECTOS DE LA HUELGA**

El servicio público considerado por los tratadistas como " aquel cuya ministración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón, debe ser preponderante la vigilancia del Estado, tiene, sin embargo, gradaciones en cuanto a su importancia, que se miden por las consecuencias que produce la interrupción de aquel." <sup>84</sup>

Nadie duda de la importancia de servicios tales como la educación, policía, administración de justicia, transportes, comunicaciones eléctricas, pues las comunidades necesitan constantemente de ellos. Pero en la actualidad las innumerables necesidades urbanas requieren la oportuna disponibilidad de calor, luz, refrigeración, de movimiento producido por electricidad, de tal manera que la importancia que reviste el servicio de suministro de energía eléctrica es mayor que otros de los servicios que acabamos de mencionar.

Por otro lado las comunicaciones que existen en la actualidad han favorecido el desarrollo de las poblaciones, por lo que la suspensión de los servicios de transporte crea situaciones verdaderamente graves, de mayor trascendencia que algunas de las actividades antes enumeradas.

La comunidad sufre indudablemente graves daños por la interrupción de

---

<sup>84</sup>Guerrero, Euquerio. Op Cit. Pág. 399.

comunicaciones telefónicas, telegráficas, así como de servicios de hospitales y otros. En algunos casos se cuenta con substitutos más o menos eficaces. En cambio, al pensar en el abastecimiento de agua potable, el bombeo de aguas negras, en los hospitales, en los servicios de bombeo de gasolina, petróleo y aceites, el alumbrado doméstico y público, etc., no podemos concebir ningún substituto aceptable.

Por todo lo anterior, consideramos adecuada la subdivisión que señala el maestro Euquerio Guerrero, que consiste en los servicios públicos que tienen el carácter de necesarios y los que son de naturaleza vital. " Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son seguramente de aquellos que podríamos calificar como vitales, pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e innumerables daños a la colectividad. Seguramente por esa razón el Gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las laborales, para impedir los enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que ve a los transportes, se ha utilizado la Ley General de Vías de Comunicación para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga. " <sup>85</sup>

Al respecto, es importante mencionar el concepto que tienen diversos países sobre el servicio público en materia de huelga.

---

<sup>85</sup>Idem. Pág. 402.

" El artículo 28,2 de la Constitución española contiene una limitación expresa y directa al derecho de huelga, concretada en la necesidad de que durante ésta última se establezcan las garantías suficientes para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, si bien es cierto que tal función queda reservada a una futura Ley Orgánica que regule el ejercicio de este derecho fundamental.

El artículo 10,2 del Decreto Ley 17/77, atribuye al gobierno la posibilidad de intervención en aquellas huelgas declaradas en empresas encargadas de la prestación de servicios públicos o de reconocida o inaplazable necesidad, siempre que concurren circunstancias de especial gravedad. " <sup>86</sup>

Tomando como referencia estos preceptos legales, el Tribunal Constitucional español y otras instancias judiciales han abordado en mayor o menor grado en su caso, la problemática que rodea la cuestión de los servicios esenciales de la comunidad como límite al derecho de huelga.

El Tribunal Constitucional español justificó el 8 de Abril de 1981 la limitación operada por el artículo 28,2 de la Constitución española, al señalar que " el derecho de los trabajadores a defender sus intereses mediante la utilización de un instrumento de presión en el proceso de producción de bienes y servicios cede cuando con ello se ocasiona o se puede ocasionar un mal más grave que el que los huelguistas experimentarían si su reivindicación o pretensión no tuviera éxito. La huelga no puede imponer el sacrificio de los intereses de los distintos servicios públicos ya que el derecho de la comunidad a estas prestaciones es prioritario respecto del Derecho de

---

<sup>86</sup>García Blasco, Juan. El Derecho de Huelga en España. Pág. 87.

Cobra así plena justificación la referida limitación constitucional sin que viole el contenido esencial del derecho fundamental.

Sobre todo los países de América del Sur, Asia y África han recurrido a una enumeración de los servicios "esenciales", destacando tres líneas de actuación:

"1.- La tendencia a la atribución de carácter esencial de la mayoría de los servicios que protegen el equipo industrial, la seguridad y la salud de los ciudadanos, incluyendo de esta manera actividades como la de las fuerzas armadas, policía, bomberos, servicios de salud e higiene públicas, elaboración y distribución de productos alimenticios básicos agua, gas, electricidad y otras fuentes de energía, transportes, comunicaciones y actividades portuarias.

2.- La consideración de servicios esenciales a actividades cuya interrupción prolongada puede provocar graves perjuicios a la economía nacional. Esta tendencia es sensible en países en desarrollo incluyendo actividades mineras, cultivo de azúcar, la petroquímica, ciertas operaciones financieras.

3.- La potestad concedida a las autoridades públicas para incluir dentro de los servicios esenciales actividades que, en principio no están enumeradas, por lo que no puede hablarse de la existencia de listas cerradas o taxadas. Se atribuye así la posibilidad de intervenir por parte del gobierno en aquellos conflictos que, a su juicio pongan en peligro el interés de la economía nacional o simplemente los intereses

---

<sup>87</sup>Idem. Pág. 90.

nacionales." <sup>88</sup>

Existen también países que se deciden por una definición general de los servicios considerados esenciales, tratando de ofrecer cierta flexibilidad, que sin duda, no se obtiene en el sistema anterior. Esto sucede en E.U.A. y algunos países europeos como Suecia y Dinamarca.

En particular, la Taft-Hartley de 1947 utiliza conceptos como "situaciones de crisis nacional", alcanzando a servicios cuya falta de prestación afecta a la totalidad o parte de una industria, o ponga en peligro la salud y la seguridad nacionales. En estos sistemas se acude a expresiones más vagas como servicios de importancia social considerable, interés general, interés público y orden público. En países donde se opta por definiciones de naturaleza general, se acude igualmente a una interpretación amplia de concepto de servicios esenciales poniendo de relieve como las intervenciones de los poderes estatales o las iniciativas del legislador responden más bien a preocupaciones de tipo económico general que al derecho de proteger la salud y la seguridad de los ciudadanos.

En Brasil, la Ley número 4330 del primero de junio de 1964, reglamentó el derecho de huelga y aún cuando expresamente reconoció la posibilidad de su ejercicio, en el artículo 14 dispone que "...en las actividades fundamentales que no puedan sufrir paralización, las autoridades competentes organizarán y harán funcionar los respectivos servicios. Por otra parte, el artículo 12 de la propia ley, indica que se reputarán fundamentales las actividades correspondientes a los servicios de agua, electricidad, luz, gas, alcantarillado, comunicaciones, transportes, carga o descarga,

---

<sup>88</sup>Idem. Págs. 98 y 99.



servicios fúnebres, hospitales, maternidades, venta de géneros alimenticios de primera necesidad, farmacias, droguerías, hoteles e industrias básicas o esenciales para la defensa nacional..."<sup>89</sup>

En Chile, Francisco Walker Linares, en su trabajo Derecho del Trabajo Chileno, nos dice: " El artículo 38 de la Ley 12, 297 de 6 de agosto de 1958 de seguridad interior del Estado, autoriza la reanudación de faenas en caso de paralización de industrias vitales para la economía nacional o de empresas de transporte, productoras o elaboradoras de artículos o mercaderías esenciales para la defensa nacional o para el abastecimiento de la población o que atiendan servicios públicos o de utilidad pública. " <sup>90</sup>

En Ecuador, el Código del Trabajo de 7 de junio de 1971, dispone en el artículo 468 que a continuación se transcribe: " Los trabajadores de las empresas de luz y fuerza eléctrica, agua, transportes, artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y en general de los servicios sanitarios y de asistencia, no podrán suspender sus labores intempestivamente y deberán notificar al inspector o subinspector con diez días de anticipación a la declaración de huelga. " <sup>91</sup>

En el Código del Trabajo de Honduras se enumeran como servicios públicos las actividades :

"Primera. Que se presentan en cualquiera de las ramas del poder público;

---

<sup>89</sup>Idem. Pág. 406.

<sup>90</sup>Idem. Pág. 407.

<sup>91</sup>Idem. Pág. 408.

Segunda. las empresas de transporte por tierra agua y aire y de acueducto, energía eléctrica y de telecomunicaciones;

Tercera. las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

Cuarta. las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;

Quinta. las de producción y suministro de alimentos, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio;

Sexta. de la higiene y aseo de las poblaciones;

Séptima. la de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, el abastecimiento normal de combustible del país, a juicio del gobierno;

Octava. cualesquiera otras que, a juicio del gobierno, interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo, cuando hubieran sido restringidas las garantías individuales a que se refiere la Constitución de la República,

Novena. las que tienen por objeto la investigación científica de enfermedades y operaciones de saneamiento vegetal y animal." 92

En la Ley griega número 330 de 29 de mayo de 1936, en su artículo 35, se consideran empresas de interés público o de utilidad pública a aquellas cuyo funcionamiento reviste vital importancia para las necesidades de la población, y menciona las siguientes:

"a) Establecimientos de asistencia sanitaria y hospitales en general;

b) Empresas de producción y distribución de corriente eléctrica o de gas combustible;

c) Empresas de filtración y de distribución de aguas;

d) Empresas de producción o de refinado de petróleo bruto;

e) Empresas de transporte de personas o de bienes por tierra, mar o aire;

f) Empresas de telecomunicaciones y correos;

g) Empresas de limpieza de cloacas e inmundicias, y

h) Empresas de carga, descarga y depósitos de mercancías en los

---

<sup>92</sup>Idem. Pág. 411.

puertos.<sup>93</sup>

En Portugal, el Derecho de huelga está garantizado en los términos del Decreto Ley número 392 del 27 de agosto de 1974. El artículo 3º prohíbe la huelga en los siguientes casos:

- "a) a las fuerzas militares y militarizadas;
- b) a los magistrados judiciales;
- c) a las fuerzas de policía y a los guardianes de prisiones, y
- d) a los bomberos...

...Se consideran empresas de utilidad pública a las siguientes:

- a) las que afecten a industrias esenciales para la defensa nacional;
- b) las instituciones de crédito;
- c) las que aseguran las comunicaciones y los transportes colectivos;
- d) las que presten cuidados hospitalarios, médicos,  
y farmacéuticos;

---

<sup>93</sup>Idem. Págs. 419 y 420.

e) las empresas funerarias;

f) las que prestan servicios de distribución de agua, leche y energía, y

g) las de recogida de basura." <sup>94</sup>

En la obra *Le Droit de Grève* de J. Hulster, edición 1952, citada por Euquerio Guerrero, se llega a las siguientes conclusiones:

"Nos parece que la intervención del legislador en el campo de la reglamentación del derecho de Huelga, debería referirse: a) en el campo penal, para reprimir las ocupaciones de los lugares de trabajo e impedir que se suspendan las medidas de seguridad; b) en lo que se refiere a los servicios públicos, para prohibir la huelga; c) en el campo de la industria y del comercio privados para atribuir competencia al Poder Ejecutivo a fin de arbitrar los conflictos que por su importancia, su duración o su extensión, puedan poner en peligro la vida de la Nación." <sup>95</sup>

El Doctor Mario de la Cueva dedica algunos párrafos en la página 890 de la misma obra citada varias veces, a las modalidades que requiere la huelga cuando afecte a los servicios públicos, a los que denomina con más propiedad "servicios esenciales a la comunidad", y textualmente expresa: " siempre que una huelga, por la paralización de un servicio, sea susceptible de causar un daño a la comunidad, el arbitraje será obligatorio, no solamente a petición de los patronos, sino también del Estado. La paralización de una línea de autobuses o de una panadería no serán de un

---

<sup>94</sup>Idem. Pág. 421.

<sup>95</sup>Idem. Pág. 396.

daño para la comunidad, pero la huelga en todas las líneas de autobuses de una ciudad o en todas las panaderías o en la planta de luz que abastece a una ciudad, reclaman el arbitraje obligatorio, y es porque en estos casos, están en presencia tres factores: los trabajadores, el patrón y la comunidad y ésta no puede sufrir daño; cuando el conflicto afecta solamente a los dos primeros, el orden jurídico los puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre tiene la obligación de intervenir el Estado, pues el interés general, que es el interés de todos, está por encima de los intereses particulares." <sup>96</sup>

Después del anterior análisis, consideramos que para los efectos de la huelga, son servicios públicos aquellos que satisfacen las necesidades básicas de la colectividad y cuyo cumplimiento no puede ser substituido por otro servicio. Se estaría hablando de una necesidad inminente, impostergradable y vital. Tal es el caso de servicios como el de energía eléctrica, agua potable, asistencia sanitaria, hospitales, etc., enumerados ampliamente por las legislaciones de diversos países mencionadas anteriormente y sobre ello ahondaremos en el inciso siguiente de la presente investigación. Por otro lado, en cuanto al concepto "público", nos referimos primordialmente a la función colectiva que conllevan estos servicios, al interés general que revisten, ya que no merecerían tal importancia de tratarse de necesidades de algunas cuantas personas.

---

<sup>96</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Pág. 890.

## **D) EL ARTICULO 925 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

El artículo 925 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, señala:

**"Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en éste último caso se afecte alguna rama completa del servicio."**

Al respecto señala el artículo 466:

**" Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:**

**I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta deberán conducirse a su punto de destino; y**

**II.- 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."**

Nuestra Carta Magna señala en el artículo 123, apartado "A", fracción XVIII que " ...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 ..."

Tanto la Constitución como la Ley Federal del Trabajo se refieren de manera muy general a los servicios públicos. Desde nuestro punto de vista sería adecuado desglosarlos de la manera que a continuación presentamos, ocupándonos de su tratamiento en caso de emplazamiento a huelga en los capítulos subsecuentes.

Nos parece conveniente una futura reforma al artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo tendiente a esclarecer y ordenar dicho precepto y con la intención de desencadenar una serie de reformas que implicarían una limitación al hasta ahora sagrado e intocable Derecho de huelga de los trabajadores, en aras de garantizar la seguridad jurídica a la sociedad en su totalidad, y tomando en cuenta el Derecho Comparado, adecuándolo a la realidad de nuestra Nación mexicana.

A manera de propuesta, el artículo 925 se redactaría de la siguiente manera:

" Para los efectos de este capítulo, se entiende por servicios públicos:..."

a) Las empresas de transporte de personas y bienes, por tierra, agua y aire, de acueducto y las de comunicaciones, telecomunicaciones y correos;



- b) empresas de producción y distribución de corriente eléctrica;
- c) empresas dedicadas a la higiene y aseo de las poblaciones;
- d) empresas de filtración, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;
- e) empresas de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, el abastecimiento normal de combustibles (gas, gasolina, diesel, etc.);
- f) los establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales, clínicas, establecimientos de asistencia social, de caridad y beneficencia;
- g) las empresas funerarias;
- h) las empresas de producción y suministro de alimentos, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa del servicio;
- i) las que afecten industrias esenciales para la defensa nacional;
- j) las instituciones de crédito;
- k) las instituciones dedicadas a la enseñanza a cualquier nivel;

l) cualesquiera otras que, a juicio del Estado interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo.

Consideramos que de esta manera se delimitarían claramente cuáles son las empresas de servicio público que deben tener ciertas limitantes, por así decirlo, o disposiciones especiales en materia de huelga para evitar graves daños a los intereses de la sociedad, que pueden ser incluso irreparables.

Al respecto señala el maestro Baltasar Cavazos: "...Por nuestra parte, estimamos que una huelga en algún servicio público es, en realidad una huelga contra el propio pueblo. Consideramos que en tales casos debe adoptarse el sistema de arbitraje obligatorio, que consiste en que el Estado debe intervenir y resolver si el sindicato emplazante tiene o no la razón en sus pretensiones sin necesidad de que estalle la huelga."<sup>97</sup>

En muchas ocasiones y tratándose de huelgas en los servicios públicos, el Estado decreta la requisa del servicio y substituye a los trabajadores huelguistas, sin embargo la requisa es anticonstitucional y se acepta debido a que los gobernantes no se han atrevido a limitar el Derecho de huelga que es un derecho de los trabajadores. Pero nosotros consideramos que si bien es cierto el Derecho de huelga es sagrado para los trabajadores, más sagrados son los derechos de la colectividad.

En cuanto a las huelgas dentro de instituciones de enseñanza, sea cual fuere su nivel, estimamos que van en contra de la cultura y que son causantes de bajos

<sup>97</sup>Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas... Pág. 212.

niveles académicos, por lo que sería conveniente que las peticiones de dichos trabajadores estuvieran sujetas a un arbitraje obligatorio a fin de evitar problemas innecesarios sin importar si estas instituciones pertenecen al Estado o a particulares.

En la fracción X del artículo 123 constitucional, apartado "B", dice: Los trabajos al servicio del Estado podrían hacer uso del Derecho de huelga " cuando se violen de manera general y sistemática" los derechos que la Constitución consagra, lo cual resulta imposible que se de en la práctica, independientemente de que resulta del todo oscura la afirmación de que procede sólo cuando se violan de "manera general y sistemática" los derechos que la Constitución consagra, pues, a contrario sensu, si se violan tales derechos pero no de manera general ni sistemática, entonces la huelga sería improcedente. En consecuencia, en las universidades del Estado tendría aplicación lo previsto en la fracción X del artículo 123 constitucional, apartado "B".

Alejandro Quiroz Soriano, durante la Sexta Reunión del Foro de Audiencias públicas para la adecuación del artículo 123 constitucional y su Ley Reglamentaria el 21 de agosto de 1989, señala dentro de las principales diferencias entre el espíritu del artículo 123 original y su apartado "B", la carencia del Derecho de huelga que, según dice " se da en los hechos, en tanto la causal formal hasta ahora establecida por la ley reglamentaria del apartado "B" es, "la violación general y sistemática" del reglamento de condiciones generales de trabajo de cada unidad administrativa. Y su ejercicio en caso de ser demostrable, requiere la aprobación del tribunal federal...La ausencia del Derecho de huelga es una de las causales mayores de "desnaturalización" del Derecho de contratación colectiva, en tanto que deja

formalmente en estado de indefensión a la organización sindical de los trabajadores."<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup>Memoria. Audiencias públicas sobre reformas al artículo 123 constitucional y Ley Federal del Trabajo. Comisión de Trabajo y Previsión Social. H. Cámara de Diputados. LVI Legislatura. Agosto 1989. Pág. 270.

## CAPITULO IV.- ARBITRAJE EN MATERIA DE HUELGA

### A) CONCEPTO

Consideramos importante establecer primeramente el concepto de conflictos de trabajo. El maestro Guillermo Cabanellas, citado por el maestro Baltasar Cavazos, nos explica que " la voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz del latín *conflictus* que, a su vez, tiene su origen en *confligere*, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es *collisio*, derivado de *collidere*, que significa chocar, rozar...

...Como sinónimos se dan en la doctrina los términos de conflicto y controversia. Por ésta la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aún cuando en el lenguaje jurídico controversia sea sinónimo de discusión entre las partes, tanto referida a los hechos objeto del debate como al Derecho aplicable a aquellos. La palabra controversia la utiliza Carnelutti, para el cual existe controversia de trabajo cuando alguno pretende la tutela de su interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de lo pretendido." <sup>99</sup>

La expresión de conflictos de trabajo es genérica, alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo. Los conflictos de

---

<sup>99</sup>Cavazos Flores Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Pág. 29.

trabajo se pueden clasificar atendiendo a los intereses que afectan, en individuales y colectivos, jurídicos y económicos.

Los conflictos individuales son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, también con independencia del número de trabajadores que participan en dichos conflictos.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos y desde luego pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos.

De acuerdo con la clasificación de Manuel Alonso García, los conflictos colectivos de trabajo pueden resolverse conforme a regulaciones voluntarias o coactivas, que aceptarían las siguientes formas:

" a) De naturaleza voluntaria:

a') Negociación,

b') Conciliación,

c') Mediación,

d') Arbitraje ( voluntario ).

b) De naturaleza coactiva:

a') Arbitraje obligatorio,

b') Intervención judicial.

... El arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto (individual o colectivo) planteado entre sujetos de una relación de derecho y consistente en la designación de un tercero (árbitro), cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas ...

... El arbitraje puede ser convencional o voluntario y obligatorio o reglamentado. El primero nace de la voluntad de las partes; el segundo, de la disposición normativa que lo establece. El arbitraje obligatorio puede presentar, sin embargo, diversos matices. Puede haber una primera instancia voluntaria, en virtud de la cual las partes podrán o no podrán establecer el " compromiso ", pero una vez integrado éste, no podrán sustraerse a los efectos del laudo. En segundo término puede el arbitraje imponerse desde el principio de manera que no se requiera de compromiso

previo. En este caso y según Krotoschin, el árbitro o el tribunal de arbitraje están investidos de autoridad legal. " <sup>100</sup>

De acuerdo con lo anterior consideramos que el arbitraje consiste en la intervención de un tercero, ajeno a los intereses de las partes, para la resolución de cierto conflicto de manera pacífica y evitando perjuicios a las partes. Sin embargo, existe el problema de decidir si en el tema que nos ocupa cabe la posibilidad de un arbitraje, y si éste debe de ser potestativo u obligatorio.

Nuestro Derecho Laboral contempla, en materia de huelga, una figura diferente: el arbitraje potestativo para una de las partes ( los trabajadores ) y obligatorio para la otra ( los patronos ). Acepta, sin embargo, como alternativa la insumisión al arbitraje, que rompe con los contratos de trabajo y obliga al patrono a cubrir una indemnización cuantiosa.

Promulgada la Constitución de 1917 y con ella la Declaración de Derechos Sociales, las entidades federativas, de conformidad con el párrafo introductorio del artículo 123, versión original, substituida en 1929 por la competencia federal, expidieron las leyes locales del trabajo, iniciadas por la de Veracruz de enero de 1918. A partir de entonces afloró la tendencia, más o menos expresa o tácita, hacia el arbitraje obligatorio de las huelgas, que se manifestó todavía en el Proyecto Federal de 1928 y en el Proyecto Portes Gil , que fue enviado a las cámaras en el año de 1929 y retirado por la oposición del movimiento obrero. El Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su exposición de motivos, pero su articulado era sumamente

<sup>100</sup>Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Págs. 673, 677 y 678.



vago, pues reproducía algunas disposiciones de los proyectos anteriores.

Conviene hacer notar que la intervención de la Junta y el laudo que dictase, no tenían valor absoluto, pues se interpone a la fracción XXI del artículo 123 constitucional: "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 quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo."

"La doctrina de aquellos lejanos años vio en la fracción transcrita una derivación del derecho de los hombres a no trabajar sin su pleno consentimiento; y sostuvo también, de una manera general, que como resultado de esa disposición, el arbitraje era semiobligatorio, en el sentido de que la Junta de Conciliación y Arbitraje debía citar a las partes para advertirles que iba a proceder al arbitraje del conflicto, pero los trabajadores o los empresarios podían negarse a aceptarlo o a acatar el laudo que se dictara, negativa que acarreará a la aplicación estricta de las consecuencias consignadas en la norma transcrita."<sup>101</sup>

En el Proyecto Federal de 1928, el artículo 280 decía que "la huelga terminará por laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje." Un precepto neutro, en cambio, el artículo 279 consignó claramente la posibilidad del arbitraje obligatorio, tomándolo del artículo 354 de la ley de Tamaulipas: "En caso de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder de oficio, aunque una de las partes o ambas no hayan sometido el caso a su consideración, y cuando a juicio de la

---

<sup>101</sup>De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 669.

misma Junta y por razones de interés social, proceda la rápida solución del conflicto."

El Proyecto Portes Gil, continuando los lineamientos del Proyecto de 1928, recogió el sistema del arbitraje obligatorio, pero tanto estas disposiciones como las que reglamentaron la estructura y vida de los sindicatos, fueron la causa de su falta de aceptación por el poder legislativo.

La exposición de motivos introdujo la tesis de un arbitraje semi-obligatorio, que se pretendió deducir de la fracción XXI del artículo 123: " La Constitución de la República reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero la propia Constitución establece que los conflictos entre el capital y el trabajo serán resueltos por Juntas de Conciliación y Arbitraje. ¿ Cómo es posible que por una parte se permita a los trabajadores el Derecho de huelga para conseguir la realización del derecho, y por otra parte, intervenga el Estado con su fuerza para conseguir el mismo fin ? Entonces es inútil e innecesario el Derecho de huelga. El arbitraje constitucional es un arbitraje semi-obligatorio, y la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho.

La Constitución permite, aunque sanciona esto, que el trabajador y el patrono no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aún a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho que la jurisdicción de las Juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo provienen en parte por la que les da la Constitución, y en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo

que ellas dicten. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la Junta jurisdicción, en el primer caso, para fallar sobre el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo, su jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrono..."

La cuestión del arbitraje obligatorio de las huelgas fue discutida en el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, que era como se denominaba entonces al Derecho del Trabajo, que se reunió en la ciudad de México del 18 al 23 de agosto de 1934. Se proponían en aquel entonces dos reformas juzgadas indispensables: la modificación del precepto que se refería a los objetivos de la huelga y la consagración del principio del arbitraje obligatorio, a solicitud de los trabajadores o de los patronos.

A efecto de justificar la proposición del arbitraje obligatorio, la ponencia afirma que " la sociedad y el Estado viven dentro de un régimen de derecho...

Nuestra ley protege excepcional y considerablemente la huelga como lo demuestran los artículos que la regulan: disponen que la huelga suspende simplemente los contratos de trabajo y no los rompe; que el patrono esté obligado durante la huelga a mantenerse inactivo, suspendiéndose, por lo tanto, su libertad para ejercer la industria y el comercio, libertad que constituye una de las garantías individuales ( la consignada en el artículo 4o constitucional ); e, implícitamente, que las faltas al trabajo durante una huelga, no son sancionables.

La ponencia concluye sugiriendo la reforma de la fracción III de la ley: "

La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva en el expediente que se inicie con la demanda de cualquiera de las partes en conflicto. " <sup>102</sup>

En la Ley del Trabajo de 1970 no se dudó sobre el camino a seguir: " La huelga es un derecho reconocido a los trabajadores por la Carta Magna de Querétaro, una norma supraestatal, porque proviene de un acto de soberanía del pueblo; de donde dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiese realizado. Con esta convicción redactó anticipadamente unos renglones para la futura exposición de motivos:

El proyecto, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por la huelga sí lo puede llevarse al cabo a solicitud de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrono, en los que se designe algún árbitro." <sup>103</sup>

Estas palabras justifican la nueva redacción de la fracción IV del artículo 469: " La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. "

" Al aprobar la Ley el poder legislativo no sólo se cerró el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que se cristalizó la trilogía de los Derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos: la afirmación del Derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento

---

<sup>102</sup>Memorias del Primer Congreso de Derecho Industrial. Pág. 192.

<sup>103</sup>De La Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 678.

de coacción sobre los trabajadores. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores, del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas. Y finalmente, la potestad igualmente exclusiva de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga. " 104

"El Derecho Mexicano del Trabajo esté determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo, sin embargo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico." 105

En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero (persona o comisión) la resolución de un conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad. La autoridad habrá de cuidar de que esos arbitrajes no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto, lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

---

<sup>104</sup>Idem.

<sup>105</sup>De Buen, Néstor. Op Cit. Tomo II. Pág. 821.

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará con lo dispuesto en el artículo 437."

Sobre el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Néstor de Buen Lozano señala tres aspectos importantes a saber:

a)"Titulares de la acción- la ley menciona, sin especificar cuales, que los trabajadores pueden someterse a la decisión de la Junta, el conflicto motivo de la huelga. Aparentemente ésta llevará a a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores: v. gr., los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza... Nos parece que la ley no distingue, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas.

De otra manera sería muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.

b) Procedimiento.- Se establecen dos procedimientos distintos. Si se trata, simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato- ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria (artículo 685 y siguientes de la ley laboral). Si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos

colectivos de naturaleza económica (artículo 470), previsto en los artículos 789 y siguientes.

c) Responsabilidad.- La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos diferentes. En primer término, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera satisfactoria; en segundo lugar, que se paguen por el patrón los salarios correspondientes por los días que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad (artículo 470)."<sup>106</sup>

La acción de imputabilidad tiene, sin embargo, una limitación importante: el patrón puede negarse bien a someter sus diferencias al arbitraje, bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En ese caso la Junta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 845:

"I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones."

---

<sup>106</sup>Idem. Pág. 822.

Esta explicación implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo consignado en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 constitucional. "En razón de ello la petición sindical de que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto, corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa o, al menos, de terminación colectiva de las relaciones laborales." <sup>107</sup>

---

<sup>107</sup>Idem. Pág. 823.



## B) TIPOS DE ARBITRAJE

El maestro Baltasar Cavazos establece dos tipos de arbitraje, el arbitraje potestativo y el arbitraje obligatorio.

" El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes, la posibilidad de que al no encontrar ellas por si mismas, la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmada en un contrato o de la ley.

El arbitraje de amigables componedores, denominase de árbitros arbitradores, en razón de que procedan según el arbitrio de su conciencia y con el sentimiento de la amistad para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente. "<sup>108</sup>

Por otro lado, el mismo autor señala que en materia laboral, el arbitraje podría ser de cuatro formas:

- 1.- Potestativo para las dos partes,
- 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones,

---

<sup>108</sup>Cavazos Flores, Baltasar. El Mito... Pág.65.

- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes, u
- 4.- Obligatorio para ambos por ministerio de ley.

En México, nuestra legislación laboral se inclina por el segundo de ellos cuando en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo se prescribió que " si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso. "

Asimismo, el artículo 469 previene que la huelga terminará, fracción III " por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y IV, por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. "

Es decir, si los trabajadores no se someten al arbitraje la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente.

Ahora bien, " si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste se substanciará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo. "<sup>109</sup>

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la

---

<sup>109</sup>Idem. Pág. 66.

imputabilidad de la huelga por la dificultad y largueza que entraría dicho procedimiento.

En teoría resulta satisfactorio el hecho de que los trabajadores sean los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera también teóricamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional. La obligación de pagar salarios caídos se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

Como al patrón le resulta fácil librarse de una imputabilidad, compareciendo en el período conciliatorio de la huelga a la audiencia de avenimiento y declarando expresamente que, por ejemplo, esté dispuesto a aumentar los salarios que se le reclaman en un cierto porcentaje, los trabajadores difícilmente intentaron promover la imputabilidad del conflicto y las huelgas se prolongan indefinidamente en detrimento de la economía nacional.

Consideramos que no podemos darnos el lujo de tener huelgas indefinidas que a nadie favorecen y a todos perjudican. Además, una huelga sin límite deja de ser huelga, ya que por definición toda huelga debe implicar siempre una suspensión temporal del trabajo, de acuerdo con el artículo 440 de nuestra legislación laboral.

La fracción XX del artículo 123 constitucional acepta el arbitraje

obligatorio al prescribir que "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 de los patrones, y uno del Gobierno. "

La fracción anterior no expresa que dichos conflictos " se pueden " someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que " se sujetaron " a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir que parte puede solicitar el sometimiento por lo que ambas partes estén en posibilidad de hacerlo, habida cuenta que donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

"El arbitraje obligatorio para patrones y trabajadores, pero sólo a solicitud de cualquiera de ellos, podría constituir un paso muy importante en nuestra evolución laboral y desde luego remendará a muchos de los males de los dos primeros sistemas, pero dejaría en suspenso muchas posibilidades de arreglo por intransigencia de las partes.

Por ello, optamos , de una vez por todas, por el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, si en un tiempo prudente, que puede ser de quince días, no más, de huelga estallada, las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, reservándose siempre y en todos los casos para la parte " que no obtuvo ", o perdidosa, el juicio de amparo." <sup>110</sup>

Habrá ocasiones en que no se podrá obligar a las partes a que cumplan con el laudo arbitral, pero siempre habrá mejores y mayores posibilidades de arreglo si interviene un tercero que primero trate de conciliar y en su caso pueda resolver el fondo

---

<sup>110</sup>Idem. Págs. 68 y 69.

del conflicto.

Al respecto existen diversas opiniones como la del maestro Alberto Trueba Urbina, que manifestó lo siguiente en relación con el arbitraje obligatorio:

"...Me permito manifestarle categóricamente que de acuerdo con la ideología de los constituyentes de 1917, expresada en el Diario de los Debates y los textos de nuestro artículo 123 constitucional, independientemente de los parches contrarrevolucionarios de 1960 y 1962, en los casos de huelga es inadmisibile el Arbitraje Obligatorio, aunque empresa y sindicato no se pongan de acuerdo, en cuyo caso la empresa deberá entregarle al sindicato o a los trabajadores los bienes de la producción, para que éstos le impriman un sentido social a los mismos en función progresista de las empresa. No hay que olvidar que la huelga es un derecho social-económico de los trabajadores y en su ejercicio no debe intervenir la jurisdicción del trabajo, porque dejaría de ser un instrumento de la lucha de la clase obrera."<sup>111</sup>

Con todo el respeto que nos merece el prestigiado maestro Trueba Urbina, consideramos que acierta al mencionar al constituyente de 1917, ya que estamos próximos al año 2000, y no es posible suponer que las condiciones prevaletientes en el México de principios de siglo sean siquiera parecidas a las del México actual. El Derecho es dinámico, porque la vida misma lo es, y una norma no puede ser eficaz eternamente. Por otro lado, aquello de que "dejaría de ser un instrumento de la lucha de la clase obrera" tampoco nos parece aplicable a la época actual. Es bien sabido que la clase trabajadora se considera débil ante los patronos, pero estamos hablando del Derecho Colectivo del Trabajo, en donde intervienen grandes

---

<sup>111</sup>Idem. Pág. 75.

sindicatos de los que no podemos dudar su poderío. Aún así, sabemos que existe la justicia, y por ello los tribunales en materia del trabajo, por lo que consideramos que la clase obrera carece de motivos para contar con "instrumentos de lucha" tales como una huelga en la que podrían afectarse los intereses más elementales de la colectividad ( como es el caso de las huelgas en los servicios públicos o esenciales y las huelgas en las Universidades, apoyando, en esto último, la opinión de Baltasar Cavazos ).

Por otra parte, Francisco Breña Graduño, citado por Cavazos, señala que:

"Se ha dicho que si la huelga es un derecho temporal a favor de los trabajadores deberá establecerse expresamente un límite temporal a este derecho, pues nuestra legislación del trabajo no tiene derechos perpetuos o indefinidos, ni tampoco obliga ni podría hacerlo a que una empresa o patrón tenga recursos ilimitados para responder de las consecuencias económicas contingentes de una huelga que se prolongue.

En este orden de ideas, podría decirse que una huelga prolongada más allá de la capacidad económica y recursos de una empresa, es el derecho a morir de hambre o a sufrir grandes privaciones...

... Desde el punto de vista técnico y jurídico y aún de conveniencia y justicia social, afirmamos que si podría ser motivo de justificación el arbitraje obligatorio en beneficio de los propios trabajadores y de los terceros acreedores en los siguientes casos:

Primero. Cuando el capital neto de la empresa, o sea, la diferencia que hay entre sus activos y sus pasivos no baste para cubrir tres meses, veinte días por año y la prima de antigüedad respectiva y en su caso los salarios caídos a la fecha en que se solicite por cualquiera de las partes e inclusive por un tercero con interés jurídico del arbitraje obligatorio.

Segundo. Cuando el importe de las prestaciones citadas anteriormente excedan el 20% de las reservas de contingencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley General de Sociedades Mercantiles." <sup>112</sup>

El doctor Néstor de Buen opina que " el procedimiento de imputabilidad sancionado en el artículo 470 (que corresponde al 937 actual) constituye una de las pocas disposiciones que atribuyan a los trabajadores una fuerza colectiva suficiente para apoyar sus pretensiones de mejorar. De modificarse el procedimiento, dando entrada al arbitraje obligatorio a instancia patronal, la huelga perdería todo su sentido." <sup>113</sup>

El maestro Jorge M. Garizurieta, profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México, expresó:

"... que se arbitre la huelga después de un tiempo, para evitar las consecuencias funestas a los trabajadores, a los empresarios y al país, y si se ve desde ese punto de vista tiene absolutamente razón y esta posición será forzosamente aceptada. Topará con el aspecto demagógico que constituye cualquier modificación a

---

<sup>112</sup>Idem. Págs. 95 y 96.

<sup>113</sup>Idem. Pág. 135.

la huelga, porque el sistema político mexicano hace de la huelga un elemento intocable."

114

Por último, el maestro Francisco Ramírez Fonseca opina lo siguiente:

"Enmarcadas las atribuciones del Estado en la Constitución y las leyes, descubrimos, para lo que a nuestro estudio interesa, como una de sus atribuciones, el supremo principio de autoridad, el *ius imperii*, sin el cual, sería imposible la existencia del Estado.

Nuestra Constitución recoge esta idea en su artículo 17 al señalarnos que "...ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley ..."

... El no arbitraje en materia de huelga significa una excepción al principio del *ius imperii* apuntado. Bien podría decirse que el Derecho del Trabajo es un derecho de excepción y que, por lo tanto, no se avienen con él los ropajes de poder soberano del Estado, sin embargo, consideramos que no existe ninguna razón que pudiera ser válida para sustraer del Estado la facultad de resolver las controversias en materia de huelga.

... Así pues, si como hemos visto, el Estado debe buscar el bien común, la ausencia de arbitraje de ninguna manera cumple con la finalidad señalada. Por lo tanto, nosotros estamos convencidos de la necesidad de un arbitraje forzoso que ponga

---

<sup>114</sup>Idem. Pág. 142.



fin, en un término prudente, a la pugna que, al estallar la huelga, quiérase o no, constituye un desorden social." 115

---

115Idem. Págs. 149 y 150.

## C) EL ARBITRAJE EN AMÉRICA LATINA

Con el objeto de conocer con certeza cuál es la situación prevaleciente en los diversos países de América Latina, en relación con el llamado "Arbitraje Obligatorio", el maestro Baltasar Cavazos Flores solicitó información a los principales tratadistas laborales y la plasmó en su obra titulada "El mito del arbitraje potestativo". Por lo que consideramos importante marco de referencia para nuestra investigación el citar algunas de estas opiniones:

a) El doctor Guillermo Guerrero Figueroa, de Colombia, indica que " en Colombia existe el arbitramento obligatorio en los conflictos económicos o de intereses en los siguientes casos:

1) En las actividades consideradas de servicio público según el artículo 34 del decreto-ley 2351 de 1965, los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hayan podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos a arbitramento obligatorio.

2) Por opción de los trabajadores.

3) Por mandato del Presidente de la República, en caso de huelga decretada y estallada.

4) Por solicitud de los trabajadores y por orden del Ministerio de Trabajo.

También cuando la huelga ya estalló. El decreto 939 de 1966 en su artículo primero dice: "Cuando una huelga se prolongue por más de treinta días sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen al cese de actividades, los trabajadores podrán, dentro de los diez días siguientes, solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio, caso en la cual se aplicarán las disposiciones vigentes." <sup>116</sup>

b) El maestro Carlos Carro Zúñiga, de Costa Rica, nos informa que:

"El arbitraje obligatorio en el Código de Trabajo de Costa Rica existe como derecho de los trabajadores ( no del sindicato ) en todos aquellos conflictos de carácter económico social en que, no habiendo existido arreglo en la fase conciliatoria, la huelga está prohibida ... En el derecho del trabajo costarricense, los casos en que la huelga resulta prohibida y, por ende, el arbitraje se convierte en obligatorio, pueden ser resumidos bajo el epígrafe de "servicios públicos". La enunciación de los servicios públicos está hecha en el artículo 369 del Código de Trabajo ..." <sup>117</sup>

c) El maestro Edgardo Cáceres Castellanos, de Honduras, nos dice que:

"En Honduras existe el arbitraje "voluntario" y el "obligatorio":

Arbitraje voluntario: los trabajadores y patronos pueden estipular en los

---

<sup>116</sup>Idem. Pág. 199.

<sup>117</sup>Idem. Pág. 207.

contratos individuales, colectivos, convenciones y demás documentos otorgados posteriormente, que los conflictos que surjan en sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitadores. La designación de los árbitros se encuentra sujeta a un procedimiento especial que incluyen las condiciones que deben concurrir hasta la pronunciación del correspondiente fallo.

Arbitraje obligatorio: Se produce cuando los conflictos colectivos en los servicios públicos no ha sido posible solucionarlos mediante el arreglo directo o la conciliación. El arbitramento obligatorio opera necesariamente por disposición de oficio de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La existencia del arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos en los servicios públicos, no impide que se llegue a la huelga de hecho...

... En los casos de huelgas en los servicios públicos, está autorizado el Poder Ejecutivo para intervenir las empresas de que se trate hasta que se haya restablecido la normalidad en el funcionamiento de las mismas..."<sup>118</sup>

d) El doctor Lupo Hernández Rueda, de República Dominicana, indica que:

"El Código de Trabajo dominicano previo otro arbitraje. Se trata de un arbitraje convencional, común a toda clase de conflicto. Este arbitraje está previsto en el artículo 386 del Código de Trabajo según el cual, "en todos los casos de conflictos de trabajo, sea cual sea su naturaleza, los patronos y trabajadores, o las asociaciones que

<sup>118</sup>Idem. Pág. 274.

los representan, pueden acordar su sumisión al juicio de árbitros escogidos por ellos." El arbitraje obligatorio ha sido instituido especialmente para la solución de los conflictos económicos o de intereses. Se impone legalmente a las partes como medio de solución de estos conflictos, con las modalidades precedentemente señaladas." <sup>119</sup>

e) El doctor Víctor M. Álvarez, de Venezuela, expresa que:

"Como excepción al carácter facultativo que en nuestro sistema tiene el arbitraje laboral, la ley establece la posibilidad de que un conflicto colectivo de trabajo sea resuelto mediante arbitraje obligatorio.

En efecto, dispone la ley que en casos de huelga o de lock-out en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económica social de la población, el gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas previo decreto especial, en forma acorde con los intereses generales." <sup>120</sup>

---

<sup>119</sup>Idem. Pág. 274.

<sup>120</sup>Idem. Pág. 287.

## D) LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

Se ha criticado que en la legislación mexicana actual no existen disposiciones legales que entra en una responsabilidad penal exigible a los trabajadores en casos de huelgas declaradas inexistentes o ilícitas. "La única sanción establecida en la ley de 1931 lo fue la contenida en su artículo 262 que dio a los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, al emplazarse a un movimiento de huelga, el carácter de delito, sancionándolos con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más el pago que procediese por reparación del daño que se causara." <sup>121</sup>

En el año de 1941, por decreto publicado con fecha 10 de Abril en el Diario Oficial de la Federación, se adicionó el capítulo de la huelga con el artículo 269 bis que configuró dos nuevos tipos de delito aplicables a los obreros cuando tratasen de impedir el cumplimiento de las medidas ordenadas por las juntas al fallar la inexistencia o ilicitud de las huelgas, si aquellos pretendían impedir la reanudación de labores o evitar que volvieran al trabajo los no huelguistas. Estos delitos se impusieron tanto para evitar la violencia en los casos de suspensión de labores como impedir los abusos en el ejercicio del Derecho de huelga. El conocimiento de dichos delitos correspondía a los Tribunales de la Federación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 104 fracción I de la Constitución Política Federal, los cuales instruían las causas respectivas.

El doctor Alberto Trueba Urbina, autor de la reforma de 1941, expresó

---

<sup>121</sup>Barajas Montes de Oca, Santiago. Op Cit. Pág. 111.

en un comentario, que "estos artículos (262 y 269 bis) habían sido incomprendidos al buscarse por varios tratadistas hacer aparecer ante la nación que su contenido no tenía más objeto que establecer sanciones en contra de los trabajadores, sin tomar en cuenta que la falta de cumplimiento de la falta de trabajo sólo les obligaba a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pudiera hacerse coacción sobre su persona." <sup>122</sup>

Con relación al artículo 269 bis aclaró que su objetivo fue impedir o estorbar la ejecución de medidas contrarias a la determinación de las juntas sobre la reanudación del trabajo en la negociación afectada por una huelga. Prevé que una junta pueda cometer un error o incurra en un extravío jurídico, pero considera que disponiendo los trabajadores huelguistas de la vía de amparo ante la Justicia de la Unión, pueden impedirse las medidas equivocadas pero por las vías legales. De lo que se trataba era de sancionar a quienes no valiéndose de medios legales ni jurídicos trataran de impedir la reanudación de las labores.

El legislador de 1970 suprimió los artículos con apoyo en las consideraciones que hizo él, en aquel entonces, presidente Díaz Ordaz, quien en su iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo había expresado que:

"La huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender, sin otra acción distinta, los trabajos hasta obtener la satisfacción a sus demandas. Desapareciendo del texto los delitos a que hemos aludido por estimarse que la pretendida solución que fue dada el año de 1941

---

<sup>122</sup>idem. Pág. 112.

para evitar las huelgas no ajustadas a la ley y que crearon en algún momento situaciones conflictivas y antisociales, en lugar de permitir el avance de nuestra legislación la habían hecho retroceder a los criterios que privaran durante el siglo pasado, con apoyo en los cuales se impusieron medidas represivas en contra de los trabajadores huelguistas." <sup>123</sup>

"En consecuencia, se volvió al concepto de la huelga como uno de los nuevos derechos sociales del trabajo, dejando vigente el principio sustentado por la Organización Internacional del Trabajo en el sentido de que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establecen las leyes, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo sin haberse resuelto en el fondo el motivo de la huelga, o cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda reanudar labores o seguir laborando." <sup>124</sup>

Indica el artículo 446 de la ley vigente que "huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón." El principio viene desde la legislación de 1931 en la cual, se decía que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que los motivos de la huelga eran imputables al patrón, debía condenarse a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto fueran procedentes, así como al pago de los salarios de los días en que hubieren holgado (artículo 271).

Al ser declarada existente y lícita una huelga la suspensión de labores se torna indefinida. Esto se debe a que, si los trabajadores se mantienen en su actitud y esperan que sea el patrón quien responda a sus peticiones, pero a la vez los patronos

---

<sup>123</sup>Idem.

<sup>124</sup>Idem. Pág. 113.



buscan presionar la solución de tal suspensión del trabajo mediante la falta de pago de salarios a fin de obtener alguna concesión menos lesiva para sus intereses, la huelga puede entrar en una situación de estancamiento que se significa por un periodo de inactividad durante el que los centros de trabajo permanecen cerrados, en sus puertas se colocan banderas rojinegras y se turman obreros que permanecen en guardia en instalaciones provisionales; durante este periodo la Junta sólo puede actuar a solicitud de las partes y en forma conciliatoria.

El problema que se presenta es la falta de pago de salarios, base del sustento del obrero y su familia, ya que por regla general carece de medios para subsistir durante un lapso prolongado y aún cuando perciba alguna ayuda indirecta, los fondos de resistencias sindicales siempre son exiguos para cubrir estas necesidades. De ahí que la cuestión a resolver es cuando procede el pago de salarios durante el periodo de huelga y cuando resulta improcedente el mismo.

"En la legislación europea y latinoamericana encontramos con frecuencia la repulsa al pago de los días de huelga, por considerarse que este pago representa un enriquecimiento ilegítimo de parte de los trabajadores. El artículo 78 del Código de Trabajo italiano, por ejemplo dice que "la participación en una huelga aún cuando se realice en el ámbito de la ley, si bien no interrumpe la relación de trabajo acarrea para el trabajador la pérdida de la retribución total correspondiente al periodo de duración de la huelga." En términos similares existen disposiciones que contienen leyes laborales de Argentina (Ley 14.786, artículo 9o), Brasil (artículos 722 y 725 del Código de Trabajo), Ecuador (artículo 397 del Código Laboral), y Paraguay (artículo 353, entre otros; e iguales disposiciones existen en las leyes inglesa, francesa o la Ley Taft-

Harley." 125

Convenimos en que si la huelga declarada inexistente o lícita los trabajadores carecen del derecho a percibir salarios por los días en que haya permanecido clausurado en centro de trabajo por su causa, pero si existieron motivos justificados, el pago de esos salarios resulta procedente. El inconveniente que se encuentra en nuestra legislación es, como dice el doctor De la Cueva que " la justificación de la huelga no podrá conocerse sino hasta la resolución que ponga fin al conflicto, ya que carecemos de una definición clara y precisa de cuándo los motivos de una huelga son imputables al patrón." 126

Para el maestro Castorena es el antiguo artículo 111 de la ley de 1931, en su fracción XVI, el que podría darnos una orientación adecuada. En dicho precepto se fijaban entre las obligaciones que contraían los patrones en virtud de un contrato de trabajo, la de pagar a los trabajadores el salario cuando éstos se vieran en la imposibilidad de trabajar por su culpa. Extendiendo el principio, podría decirse que cuando un patrón es culpable de la huelga por haber faltado a las obligaciones que contrajo, como cuando se viola el contrato colectivo de trabajo o cuando se niega a establecer condiciones justas si lo permite su situación económica, procede el pago de salarios a los huelguistas.

Criterio similar sostuvo la Suprema Corte de Justicia en una ejecutoria en la cual se dijo:

---

125 Idem. Pág. 114.

126 De la Cueva, Mario. Op Cit. Tomo II. Pág. 607.

"El artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo establece con toda claridad que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita alguna huelga que ha tenido por objeto alguno de los motivos que expresa el artículo 260 y si éste es imputable al patrón y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado; es decir, la única responsabilidad que puede recaer en el patrón en tales situaciones es la de cubrir el salario de sus trabajadores, en cuanto que ha dado motivo a que éstos dejen de percibir dicho salario y carezcan de los medios de subsistencia indispensables para cumplir sus funciones vitales." Amparo directo núm. 5598/62, quejoso: Sindicato de trabajadores de las industrias pastelera, panificadora y productos elaborados con harina, en el D.F. y congravados; ponente: Ángel Carvajal; publicado en el Semanario Judicial de la Federación, 6a. época, vol. LXIV. pp. 21 y 22.

Y en congruencia con este criterio ha formulado jurisprudencia tanto para establecer la responsabilidad patronal como para precisar los casos en que procede el pago de salarios por motivo de huelga. Dicha jurisprudencia dice así:

"Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de

aquél, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de huelga sean imputables a dicho patrono."Tesis de jurisprudencia número 119, visible en la página 125 del apéndice que contiene las ejecutorias de los años 1917 a 1975 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en casos futuros que sean sometidos a su decisión en relación con las reformas introducidas en fecha reciente, permitirá ir delimitando la responsabilidad patronal cuando no le sean imputables los motivos de huelga." <sup>127</sup>

Por ahora carece de soluciones ante la indefinición legal, como ya comentamos, pues el actual artículo 937, ante la laguna de la legislación anterior, sólo nos aclara el modo de proceder del tribunal, al decirnos que si un conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Estos conflictos están contenidos en el Capítulo XIX del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo, artículos 900 a 919.

---

<sup>127</sup>Barajas Montes de Oca, SANTIAGO. Op Cit. Pág. 116.

## CAPITULO V.- LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

### A) LA REQUISA

La requisita, denominada en la legislación y en la doctrina mexicana como requisición, "es un acto administrativo unilateral por el cual un órgano administrativo impone a un particular, con base en el interés general, la transferencia de la propiedad de bienes o el uso de los mismos, e inclusive la obligación de prestaciones de servicios o actividades, mediante indemnización." <sup>128</sup>

"La requisita tiene sólo como presupuesto una necesidad, una urgencia que debe resolverse. Se trata de hacer frente a las necesidades de naturaleza extraordinaria o, cuando menos fuera de lo normal, necesidades que no pueden preverse sino cuando nacen y no antes. Estas necesidades exigen una satisfacción inmediata. Son necesidades inicialmente transitorias, por cuanto están destinadas a desaparecer con la cesación de las circunstancias de tiempo y lugar que les dieron origen. Se tratará entonces de una actividad extraordinaria de la administración, la que se realiza cuando esas necesidades se manifiestan con la intensidad necesaria." <sup>129</sup>

La requisición puede realizarse en propiedad o en uso. La primera opera

---

<sup>128</sup>Delgadillo G., Luis y Manuel Lucero E. Elementos de Derecho Administrativo. Pág. 111.

<sup>129</sup>Diez, Manuel Ma. Op Cit. Tomo II. Pág. 299.

en bienes muebles y cosas fungibles; la segunda se da, por regla general, sobre bienes inmuebles.

La requisa es una figura administrativa muy parecida a la expropiación ya que inclusive se ha dicho que "es una de las operaciones expropiatorias, o bien se ha definido como la expropiación del uso de una cosa." <sup>130</sup> Entre ambas figuras existe similitud en cuanto que las dos obedecen a razones de interés público y coinciden además en el procedimiento unilateral y en la indemnización, así como en la transferencia de la propiedad de las cosas consumibles. Pero se diferencian en cuanto al presupuesto que las origina, ya que en la expropiación la necesidad es permanente y no de urgencia como en la requisa.

Por otro lado, la expropiación recae, por regla general, en bienes fungibles. En la requisa de bienes inmuebles o muebles fungibles sólo es de uso, en la expropiación, por el contrario, es de propiedad.

Por último, cabe mencionar que la requisa podrá hacerse por la prestación de servicios o actividades, lo cual no será posible tratándose de la expropiación.

Conforme a nuestro sistema jurídico existen dos tipos de requisa, la administrativa y la militar.

"La requisa administrativa se decreta por autoridades administrativas civiles, cuando existan razones graves de orden o seguridad pública, epidemias,

<sup>130</sup>Delgadillo G., Luis... Op Cit. Pág. 112.

inundaciones y otras calamidades que sea urgente hacer frente. Este tipo de requisa podrá recaer en :

A) Prestación de actividades o servicios personales;

B) el uso de bienes muebles o inmuebles; y

C) la propiedad de bienes muebles." <sup>131</sup>

La requisa de la prestación de actividades o servicios personales se encuentra limitada por el artículo 5o. constitucional que establece que " Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..." Conforme a este precepto, los únicos servicios que los particulares están obligados a prestar son el de las armas, los de jurados, los cargos consejiles, los de elección popular, los de funciones electorales y censales, los servicios profesionales de índole social, así como el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. Sin embargo, de las excepciones anotadas sólo el de las armas podríamos considerarlo como requisa de servicios, ya que en los demás casos haría falta el elemento de necesidad urgente que caracteriza a la institución en estudio.

Existe en algunas leyes administrativas, como la Ley de Vías Generales de Comunicación y la Ley General de Salud, la requisa de servicios, pero para que ésta no sea contraria al artículo 5o. constitucional deberá procederse a la suspensión de garantías en los términos previstos por el artículo 29 constitucional, por darse los supuestos que en él se prevén, como los casos de invasión, perturbación grave de la paz

---

<sup>131</sup>Idem. Pág. 113.

pública, o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto. Estos servicios y por consiguiente la suspensión de garantías, sólo son transitorios pues una vez que han cesado las causas que los originan, debe cesar la prestación de servicios.

La requisa de uso de bienes inmuebles también es de carácter temporal, por lo que al cesar la necesidad urgente que la originó deben las autoridades devolverlos a sus dueños.

En nuestro país, el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación establece que en caso de grave afectación al orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno tendrá el derecho de hacer la requisa de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte y de bienes muebles e inmuebles. Por su parte, el artículo 148 de la ley General de Salud, faculta a las autoridades sanitarias competentes para utilizar como elementos auxiliares en la lucha contra las epidemias, todos los recursos de asistencia social, tanto de los sectores públicos y sociales, como privados existentes en las regiones afectadas y en las colindantes. De lo anterior resulta obvio que conforme a éste último precepto podrán requerirse hospitales, ambulancias, equipo médico y quirúrgico, etc., para hacer frente a las epidemias.

Otras formas de requisa de uso de inmuebles que contempla nuestra legislación es la relativa a la ocupación temporal prevista, entre otros ordenamientos, en los artículos 2o. de la Ley de Expropiación y 12 de Ley sobre atribuciones del Ejecutivo Federal en materia económica.



Desde el punto de vista de la doctrina se ha definido la ocupación temporal como "la privación del uso y goce transitorio de un bien o cosa determinados, mueble o inmueble... dispuesta a favor de otro sujeto de derecho, que puede ser un particular o la misma administración, por razones de utilidad pública y por un tiempo limitado." <sup>132</sup>

Ahora bien, aún cuando en la doctrina existen diversos tratadistas que niegan que la ocupación temporal sea una forma de requisa, ya que sostienen que aquella constituye una verdadera servidumbre porque supone la existencia de un derecho real de disposición sobre un bien privado o ajeno, existen otros que no la niegan.

Entre éstos últimos se encuentra Fernando Garrido Falla, quien a pie de página señala:

"Pero se trata de una tesis que no resulta convincente. Para explicar el poder de disposición que el Estado ejercita sobre un bien privado no es en absoluto necesario recurrir al artificio de entender que previamente se haya constituido un derecho real sobre ese bien. Por otra parte, la servidumbre administrativa responde a una idea de permanencia en cuanto a la necesidad de utilización de un bien determinado .que ni se da en el caso de las ocupaciones temporales, donde la finca sujeta no aparece hasta que la necesidad administrativa ha surgido." <sup>133</sup>

Esta última idea es aplicable a nuestro sistema jurídico en virtud de que

---

<sup>132</sup>Díez, Manuel Ma. Op Cit. Tomo II. Pág. 267.

<sup>133</sup>Garrido Falla, Fernando. Op Cit. Volúmen II. Págs. 322 y 323.

el ejercicio de la potestad de requisa da lugar a verdaderas ocupaciones temporales; además porque el supuesto que da origen a éstas a la requisa es el mismo, es decir, ambas figuras proceden para hacer frente a una necesidad que urge resolver y que cesa una vez que desaparecen las causas que le originaron.

La requisa de bienes en propiedad sólo tendrá lugar tratándose de muebles que sean fungibles, como pueden ser los alimentos, vestidos, combustibles y otros bienes similares.

"La transferencia coactiva de estos bienes reviste ciertas características peculiares frente a los demás supuestos de la requisa administrativa, como son:

a) La transferencia coactiva no se efectúa sobre un bien determinado; es en una forma indeterminada que establece la cantidad de un género, por ejemplo: pan, carne, leche, etc.;

b) El requisado, en estos casos, no es una persona individual, sino un grupo indefinido de personas, de tal manera que la requisa es una medida general y no una privación determinada; y

c) Los bienes requisados no los adquiere la Administración Pública para así, sino para destinarlos a otros sujetos privados afectados por la situación de emergencia que dio lugar a dicha transferencia."<sup>134</sup>

El segundo tipo de requisa que prevé nuestro sistema jurídico es la

---

<sup>134</sup>Delgadillo G., Luis... Op Cit. Pág. 114.

requisa militar, y es aquella que-llevan a cabo las autoridades militares y que en nuestro país sólo es procedente en época de guerra. Este acto de adquisición tiene lugar para satisfacer las necesidades de las fuerzas armadas, siempre y cuando éstas no puedan ser satisfechas mediante otros procedimientos. La requisita militar en tiempo de paz está prohibida por el artículo 16 constitucional que establece:

"En tiempo de paz ningún miembro del ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente."

En la ponencia de Rosalío Hernández Beltrán, durante la Tercera reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, de agosto 14 de 1989, se hace mención de la figura de la requisita: "Desde el 6 de abril de 1944 los trabajadores mexicanos hemos conocido un nuevo obstáculo para el ejercicio pleno del derecho de huelga. En esa fecha se nulificó la huelga impulsada por los trabajadores de la empresa, denominada en esos años Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, posteriormente se ha venido aplicando a los trabajadores ferrocarrileros (1959), telefonistas (1960, 1962 y 1979) a quienes trabajaron en Radio Aeronáutica Mexicana (RAMSA), a los compañeros de la industria aérea u operadores de Autobuses Foráneos y Electricistas. Nos referimos a la llamada requisita. Obstáculo anticonstitucional y prepotente impuesto por el poder ejecutivo." <sup>135</sup>

---

<sup>135</sup>Memoria. Audiencias Públicas sobre reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo. Pág. 91.

Con frecuencia se olvida lo establecido en el artículo primero de nuestra Constitución Política: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y condiciones que ella misma establece" y más adelante en el artículo 29 constitucional señala las circunstancias políticas en que pueden suspenderse las garantías constitucionales. No obstante lo señalado en nuestra Constitución Política, en leyes como la de vías generales de comunicación, se asentó la posibilidad de la requisa. Tal vez se podría considerar que tal precepto se aprobó en -1940- circunstancias políticas extraordinarias, pues estaba presente la amenaza de padecer las consecuencias políticas y militares de la Segunda Guerra Mundial. Pero aún así no es justificable ni legal ni políticamente, el hecho de que una ley secundaria viole flagrantemente los artículos 5o. y 29 constitucionales, además del artículo 123, también constitucional.

Viola el artículo 29, porque mientras éste obliga al gobierno federal a poner en consideración su solicitud de suspensión de garantías constitucionales al Congreso de la Unión o en su caso a la Comisión Permanente, una ley secundaria le otorga facultades extraordinarias para suspenderlas sin mayor preámbulo. Lo cual significa una arbitrariedad constitucional.

Viola el artículo 123 constitucional en sus fracciones XVII y XVIII, pues aquí se otorga a los trabajadores la garantía de estallar la huelga y éstos no podrán restringirse ni suspenderse sino en los casos y condiciones que la misma establece. Además de que las circunstancias políticas que prevalezcan en los años cuarenta ya no existen y por tanto, ya no hay nada que justifique la vigencia de esta figura.

Acerca de la requisa, Pablo Sandoval Ramírez, durante la Quinta Reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 constitucional y su Ley reglamentaria de agosto 17 de 1989, señala que:

"El sindicalismo independiente ha venido planteando en ese propósito, ya con mucha anticipación, propuestas decisivas para homogeneizar la legislación en un sentido democrático, y éstas adquieran hoy plena vigencia:

...2. Derogación de la requisa y de las estipulaciones en que se base cualquier "intervención administrativa" contra las empresas en huelga." <sup>136</sup>

Javier Gutiérrez Rey, en su ponencia durante la Sexta Reunión del Foro del 21 de agosto de 1989, menciona dentro de sus propuestas "prohibir la requisa y hacer valer el artículo 129 constitucional que dice: "En tiempo de paz, ninguna autoridad militar puede ejercer más funciones que las que tengan exacta conexión con la disciplina militar. Solamente habrá comandancias militares fijas y permanentes en los castillos, fortalezas y almacenes que dependan, inmediatamente del gobierno de la Unión, en los campamentos, cuarteles o depósitos, que fuera de las poblaciones estableciera para la estación de tropas." Este artículo tan importante no dice nada, por eso la presencia del ejército en las instalaciones de electricistas, petroleros, ferrocarrileros y universidades, es completamente anticonstitucional. Por tanto hay que precisar en la nueva Ley del Trabajo respecto al artículo 120 constitucional: "Prohibir para fines policíacos y represivos la utilización del ejército lo que suprima en la práctica usarlo en contra de las luchas sociales, concretamente en los centros de trabajo

---

<sup>136</sup>Idem. Pág. 192.

sindicales y educativos." 137

Néstor de Buen, en su ponencia durante la Novena Reunión del Foro del 24 de agosto de 1989, dentro del rubro de relaciones colectivas de trabajo expresa que "tratándose de huelgas que afecten a los servicios públicos esenciales a la comunidad, éstos se seguirán prestando en la medida indispensable, a juicio de la autoridad competente, y con ese objeto, al recibir el aviso de huelga, el organismo jurisdiccional lo pondrá en conocimiento de dicha autoridad a efecto de que determine la extensión de los servicios mínimos. Los trabajadores deberán colaborar en su prestación, pero no incurrirán en responsabilidad si no lo hacen. En ese caso la autoridad responsable del servicio tomará las medidas necesarias sin perjuicio de los derechos de los trabajadores huelguistas." 138

---

137 Idem. Pág. 252.

138 Idem. Pág. 448.

## B) SOLUCIONES EN EL DERECHO COMPARADO

Es importante para nosotros tomar en cuenta la manera en que distintos países han solucionado los problemas que acarrearán las huelgas en los servicios públicos, ya que a partir de ellos podemos tomar aspectos que sean aplicables a nuestra legislación y a la realidad mexicana, y así resolver nuestros propios problemas.

Existen países que se esfuerzan por hallar una solución satisfactoria al conflicto, agotando las posibilidades de conciliación (Suecia), o dando la oportunidad de que el presidente, en ciertas condiciones, pueda obtener que se aplaque o interrumpa la huelga por un período determinado durante el cual debe intentar llegarse a una solución negociada (E.U.A.). En otros sistemas (Bélgica, Portugal), la preocupación del legislador es la de asegurar el funcionamiento parcial de los servicios esenciales, por lo que parte del personal debe seguir trabajando. En Italia se prevé el mantenimiento de parte de los servicios esenciales durante la huelga.

En el sistema suco, en caso de huelga en los servicios esenciales, el "Comité de Mercado de Trabajo, órgano paritario central puede recomendar, por mayoría de sus miembros, la prevención o solución del conflicto, fijándose las condiciones de trabajo. En Alemania el tema ha sido tratado en las directrices de la Confederación de sindicatos, que adoptadas en 1949 y modificadas en 1974 disponen, especialmente que, en caso de conflicto, los trabajadores deberán mantener las actividades necesarias para preservar las instalaciones industriales y abastecer a la población de bienes de primera necesidad. Las medidas de orden legal están

directamente ligadas con la protección del interés general, que es ante todo prerrogativa de la autoridad gubernativa." <sup>139</sup>

En el Reino Unido se acude a "comisiones extraordinarias o al recurso de medidas de urgencia, como la ejecución de algunas tareas indispensables a cargo del ejército. En cambio en Canadá, se prevén medidas, a veces por la ley, estableciendo la obligación de reanudar el trabajo y remitir la solución del conflicto a un árbitro." <sup>140</sup>

En Argentina, "la ley No. 17,183 facultó a las empresas u organismos que presten servicios públicos o servicios de interés público, a intimar a su personal, el cese de las medidas de fuerza dispuestas por el mismo o por la asociación profesional que lo representa, cuando ellas disminuyan la eficacia, entorpezcan o interrumpan el servicio, debiendo someterse al tratamiento del diferendo a los procedimientos legales correspondientes..."

La disposición pertinente, dispone a la vez que en la intimación deberá fijarse un plazo de 24 horas para la normalización de el servicio, bajo el apercibimiento de aplicación de las sanciones correspondientes, incluso la cesantía y sin perjuicio de la pérdida de los haberes." <sup>141</sup>

En Canadá, en 1970, se expidió la ley no. 85 sobre Negociación colectiva entre el gobierno de la provincia y funcionarios a su servicio.

"El término funcionario, designa a los empleados por: 4) El Consejo de

---

<sup>139</sup>García Blasco, Juan. Op Cit. Págs. 119 y 120.

<sup>140</sup>Idem. Pág. 121.

<sup>141</sup>Tissembaum, Mariano R. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. Tomo I. Pág. 87.



## Comisarios de los servicios de utilidad pública.

La misma ley establece que los funcionarios podrán organizarse en una o más unidades de negociación con miras a defender sus intereses mutuos y a negociar acerca de cuestiones relativas a salarios, pensiones y condiciones de trabajo.

Se faculta al Teniente Gobernador en Consejo para dictar reglamentos que declaren el estado de emergencia en la función pública o en determinado sector de la misma y prohíban la suspensión de los servicios en la función pública o en el sector en cuestión, o de servicios especificados en el Reglamento y, en caso de suspensión de los servicios, ordenar a las personas empleadas a que reanuden sus labores inmediatamente o en la fecha que el reglamento indique.

Cuando se trate de este tipo de servicios se aplicará en caso de conflicto un procedimiento de arbitraje cuya resolución tendrá carácter de obligatoria." <sup>142</sup>

La Ley sobre Relaciones de Trabajo de 1947 de E.U.A., contiene disposiciones que permiten un procedimiento de emergencia, como enseguida se indica.

"1. El Presidente, si llega a la conclusión personal de que la amenaza de una huelga o una huelga efectiva, constituye un peligro para la seguridad y el bienestar nacionales, está facultado para nombrar una junta de encuesta especial, a fin de que proceda a la investigación de los elementos que intervienen en el conflicto y de las actividades de las partes, y para que le den cuenta de los resultados. La junta no está autorizada a formular recomendaciones y su informe es puesto en conocimiento del

---

<sup>142</sup>Guerrero, Euquerio. Op Cit. Pág. 406.

público.

2. Una vez en posesión del informe de la junta, puede solicitarse de un tribunal federal que prohíba la huelga. Así, si el gobierno puede demostrar ante el tribunal que la seguridad y el bienestar nacionales corren peligro, dicho tribunal puede dictar una orden de prohibición de la huelga.

3. A partir de los sesenta días siguientes de dictada la orden de prohibición de la huelga, la junta de encuesta ha de informar al Presidente acerca del curso de las negociaciones y sobre la última proposición del conflicto formulada por el empleador; este informe se pone, así mismo, en conocimiento del público. Durante los quince días siguientes a esa fecha la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo lleva a cabo una votación secreta entre los trabajadores para poder determinar si éstos aceptan la proposición final de solución del conflicto que formuló el empleador.

4. Independientemente del resultado de dicha votación, la orden de prohibición de la huelga queda sin efecto al cabo de 80 días en cuyo momento puede reanudarse la huelga. En caso de no solucionarse el conflicto laboral, el Presidente somete un informe al congreso y formula recomendaciones al respecto. (Informes y encuestas. Conflicto de Trabajo y su solución en la Industria Siderúrgica de los Estados Unidos, publicado en la Revista Internacional del Trabajo, Vol. LXII, núm. 1)."<sup>143</sup>

En materia de huelga, la legislación española ha atravesado por distintas etapas, primero se le consideró como un hecho delictuoso, más tarde se le toleró como un hecho jurídicamente permisible, tratando de buscar una solución corporativa de las

---

<sup>143</sup>Idem. Págs. 408 y 409.

huelgas, después se volvió a considerar como un acto delictuoso, tipificándose en el Código Penal como un acto de sedición, finalmente, en el año de 1977 es reconocido por el Real Decreto-ley señala que cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios, los trabajadores tendrán derecho a declararse en huelga, siempre y cuando el empresario y la autoridad laboral correspondiente sean avisados de tal hecho, por lo menos con diez días naturales de anticipación.

Además establece que los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la posibilidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Cuando la huelga se declara en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El gobierno, así mismo, podrá adaptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas. Serie Legislativa O.I.T. 1977. Esp. 1." <sup>144</sup>

El Manual de Relaciones Industriales de la Gran Bretaña, publicado por el Ministerio del Trabajo de 1947, afirmaba que el derecho de huelga se relaciona con la concepción del contrato de trabajo, como un contrato civil. "Las huelgas en sí mismas no han sido consideradas por los tribunales como ilegales (excepto en tiempo de guerra); pero su legalidad ha dependido de cómo han sido conducidas y de cuál ha sido su objeto. La ley de 1920 establece que "si en cualquier momento parece a su Majestad que ha sido tomada cualquier acción, o es de amenaza inmediata por cualquier persona

---

<sup>144</sup>Idem. Págs. 416 y 417.

o conjunto u organismo de personas de naturaleza tal o en tal escala de extensión calculada para interferir el abastecimiento de alimentos, agua, combustible o luz, o los medios de locomoción, para privar a la colectividad o una parte sustancial de la colectividad de lo esencial para la vida, su Majestad puede declarar la existencia de un estado de emergencia." Esta ley se aplicó en diversas ocasiones, citándose en 1921 para la huelga de la Triple Alianza (mineros, ferroviarios u otros obreros de transporte), en 1924 para una huelga en gran escala de los servicios de transporte de Londres; en 1926, para una huelga general, y en 1948 para una huelga de estibadores. En algunas ocasiones las tropas han sido usadas para mantener los servicios esenciales. Hablando en general, no ha sido por las prohibiciones legales o por las restricciones políticas que las huelgas han sido controladas en Gran Bretaña, sino más bien por la evolución de la condición firme de los sindicatos y por el desarrollo de las medidas espontáneas para las negociaciones en materia de salarios y condiciones de trabajo, así como también en los procedimientos para evitar y conciliar y/o arbitrar en los conflictos de trabajo." 145

En Japón, "el estatuto de los empleados de las empresas públicas financiadas por el Estado es semejante al de los funcionarios públicos en los que respecta a la determinación de las condiciones de trabajo; por ello sus derechos de negociación colectiva y de huelga no están garantizados por la Constitución. De hecho, disfrutaban del derecho de negociación colectiva. Respecto del derecho de huelga, no es inadecuada la prohibición completa, dadas la ausencia de sujeción a las fuerzas de mercado, la naturaleza eminentemente pública de su actividad y la existencia de garantías compensatorias (arbitraje).

En el año de 1978 el Tribunal Supremo sostuvo que la inmunidad de

---

145Idem. Págs. 418 y 419.

sanciones en la ley sobre sindicatos no era aplicable a los trabajadores de empresas públicas o nacionales, ya que violaban la prohibición de adoptar medidas de fuerza contenida en la legislación que les era específica, por lo tanto, debían imponerse sanciones penales a los dirigentes sindicales que instigares a cometer tales hechos, aunque no a los trabajadores. Revista Internacional del Trabajo, O.I.T., Vol. 97, núm. 1. enero-marzo. 1978." <sup>146</sup>

El servicio público ha sido considerado como aquél cuya ministración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón, debe ser preponderante la vigilancia del estado.

En México, el legislador de 1917 no estableció en materia de huelga diferencia alguna entre empresas de servicios públicos y aquellas que no lo son, pues, con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón, de la fecha señalada para la suspensión de las labores en los servicios públicos, en los demás puntos no encontramos disposición alguna que haga distingos. Idéntico lineamiento siguió la Ley Federal del Trabajo. No puede permitirse que para colmar las aspiraciones de una minoría trabajadora, sufran enormemente todos los demás sectores de la sociedad.

"El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente, no confiere al Estado la facultad de intervenir para dirimir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que sólo le asigna el papel de componedor amistoso para lograr la coincidencia de las voluntades de ambas partes y hacerla culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en un asentamiento para someterse

---

<sup>146</sup>Idem. Págs. 430 y 431.

a un arbitraje; pero como tal convenio o asentir, resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falle el derecho o la razón para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la huelga permanece en pie sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad." <sup>147</sup>

Por otra parte, y esto da más gravedad al problema que planteamos, el procedimiento que la Ley Federal del Trabajo señala en materia de huelga, según se interpreta por nuestros tribunales, no permita prejuzgar si las demandas de los obreros son o no justificadas, porque basta llevar las fórmulas procesales para que, corridos los trámites y hecho el emplazamiento de huelga respectivo, producida la contestación patronal, celebrada la audiencia de avenimiento y señalado el personal de emergencia, si el patrón no está en aptitud de acceder a las demandas formuladas o los trabajadores no las retiran, el Estado debe dejar que el movimiento de huelga, una vez estallado, continúe indefinidamente, sin que, en forma alguna decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta.

Ante este panorama, la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea. Por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los tribunales, para no hacer de la norma jurídica algo inflexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, han encontrado una interpretación para el artículo 275 de la ley de 1931, actualmente artículo 935. En este precepto se dispone que los huelguistas, por medio de sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudica gravemente la reanudación de

---

<sup>147</sup>Idem. Pág. 400.

los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fundándose en este precepto han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones.

Además de lo anterior, la importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados, los Jefes de los Departamentos de Trabajo y Previsión Social, los Secretarios o Subsecretarios de Gobierno y los propios Gobernadores intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos toma injerencia similar. Existe una Oficina de Conciliadores, precisamente creada para intervenir en los conflictos laborales y de modo principal en materia de huelga. No es extraña la intervención directa de los más altos funcionarios de esa secretaría de estado y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del Presidente de la República.

Los servicios de energía eléctrica y los de comunicaciones son seguramente de aquellos que podríamos calificar como vitales, pues su interrupción provoca una verdadera anarquía entre los demás servicios e innumerables daños a la colectividad. Seguramente por esa razón el gobierno ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las laborales, para impedir los enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que ve a los transportes, se ha utilizado la Ley de Vías Generales de Comunicación para

decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Estado ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga.

Estas intervenciones, crean muchos problemas jurídicos y son vistas con recelo tanto por los trabajadores como por los patronos. Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de huelga; los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. La población en general, aplaude esas disposiciones del poder público.

Señala Euquerio Guerrero que "independientemente de que en materia eléctrica se haya formado la Constitución, para atribuir al Estado la exclusividad de la generación, distribución y venta de energía eléctrica, existen otros muchos servicios públicos, algunos vitales, y por ello creemos que es de urgencia, y además, conveniente que se formule un sistema legal acorde con nuestra legislación, y principalmente con la Constitución Política, para que, sin menoscabo del derecho de huelga consagrado en la fracción XVII del artículo 123 apartado "A", pueda tener también aplicación la fracción XX del mismo artículo, que ordena sujetar a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo."<sup>148</sup>

En el caso de los servicios públicos podría decirse que en última instancia el verdadero dueño es el pueblo de México. Reconociendo esta realidad, sería

---

<sup>148</sup>Idem. Pág. 403.



ilógico suponer que el pueblo mexicano sea un explotador de los trabajadores. Uno de los factores de la producción se identifica con la Nación Mexicana, y también sería ilógico suponer un desequilibrio entre tantos factores, por lo que la fundamentación de la huelga desaparece.

No se puede concebir que un grupo de trabajadores se enfrente a toda la colectividad, personalizada en el Estado para presionarlo hasta que se debilite y ceda a sus pretensiones. Tenemos que reconocer que la huelga, tratándose de ese tipo de empresas, no puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la consecución de la justicia para los trabajadores, sin llegar a la suspensión de las labores.

## C) COMENTARIOS Y PROPUESTAS

Antes de expresar cualquier opinión nos parece importante mencionar la opinión de Francisco Ramírez Fonseca, plasmada en su ponencia durante la séptima reunión del Foro de Audiencias Públicas para la adecuación del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, del 22 de agosto de 1989, acerca del derecho de huelga:

"El Derecho del Trabajo,... se caracteriza por ser un derecho de equidad; es violatorio de tal principio un trato jurídico igualitario para todas las huelgas que pudieran producirse en el país.

Es preciso entender que no es lo mismo que estalle una huelga en una panadería a que estalle en un importante servicio público como podría ser Teléfonos de México, compañías aéreas u otras.

Tal verdad la ha entendido el Estado mexicano; tan es así que prevé la requisa en la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Ahora bien, este procedimiento es totalmente inadecuado y rompe con todos los principios de constitucionalidad y de legalidad. La requisa, aunque está prevista en la citada Ley de Vías Generales de Comunicación es anticonstitucional, pues por una parte definitivamente viola los principios de legalidad que quedan invocados como garantías constitucionales de seguridad jurídica consagradas en la Constitución

General de la República, particularmente en los artículos 14 y 16 del ordenamiento constitucional citado, y por la otra viola el artículo 123 constitucional.

En una axiología lógica, por respetables que sean los derechos de los trabajadores al servicio de una empresa de necesario funcionamiento para la nación, son de mayor importancia los intereses de la sociedad que requiere de la prestación de estos servicios.

Por consiguiente, yo propondría que para el caso de los servicios públicos se estableciera un arbitraje obligatorio en el período de prehuelga. Esto evitaría los inconvenientes que acabo de señalar, y desde otro punto de vista caminaría la solución por cauces constitucionales para evitar que poco a poco se vaya cumpliendo, desgraciadamente con más frecuencia, aquello de que el derecho sin la fuerza es impotente, pero la fuerza sin el derecho es la barbarie.

Al efecto y para evitar los inconvenientes de señalar de una manera genérica los servicios públicos, lo que implica serios problemas aún dentro de la doctrina del Derecho Administrativo, sería conveniente que la legislación del trabajo señalara concretamente cuáles son los servicios públicos sujetos a la reglamentación especial que yo propongo.

El derecho de huelga es una verdadera conquista de los trabajadores, pero es necesario visualizar que el derecho irrestricto de huelga es producto de una situación de hecho en que la burguesía explotaba en forma inicua a la clase trabajadora. Pero hoy en día, en que ya no impera el caduco liberal individualizado, sino una

estructura de un Estado promotor del bien común, dicho Estado no puede ya seguir renunciando a una de sus funciones primordiales como es la de estar dotado de imperio para que el derecho se cumpla como norma indispensable para la convivencia pacífica de la sociedad.

No se trata de restar derechos a la clase trabajadora, sino de verificar con toda objetividad la existencia o inexistencia de tales derechos." <sup>149</sup>

Estamos totalmente de acuerdo en que la requisita viola los principios de legalidad inmersos dentro del capítulo de garantías de nuestra Carta Magna.

Existen criterios encontrados al respecto, mientras unos consideran inviolable el derecho de los trabajadores a la huelga, otros consideramos que ese derecho debe limitarse en aras del respeto por los intereses de la sociedad que son de mayor importancia que los de los trabajadores, siendo éstos una parte de la misma.

Sé ha dicho que el bien común - o público - es el bien que siendo cada uno, es el bien de todos. Basándonos en este razonamiento, podemos decir que una huelga que afecte algún servicio público o esencial, afectaría toda la sociedad, incluyendo a los trabajadores huelguistas y sus familias. Evitando los estragos que ocasionaría in movimiento de tal especie se evitaría un perjuicio a la sociedad entera, que no es comparable. en cuanto a importancia, con los perjuicios que sufren los trabajadores.

Consideramos que debe evitarse que se den movimientos

---

<sup>149</sup>Memorias... Págs. 287 y 288.

huelguísticos que afecten los intereses de la colectividad, por lo que proponemos una reforma al respecto.

El primer y principal problema con el que nos topamos es la inconstitucionalidad o anticonstitucionalidad de nuestra propuesta, ya que la única limitación que señala la constitución al respecto es que, según la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123, "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..."

Dentro de nuestra proposición es necesario modificar al texto de la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123, aunque de las fracciones XX y XXI se puede desprender que las huelgas deben someterse al arbitraje de la junta, cuando dicen "XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje..." Sin embargo, consideramos que es preferible hacer una redacción que expresamente señale la obligación de someter la huelga de servicios públicos o esenciales al arbitraje obligatorio a cargo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A nuestro criterio, la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, apartado "A", debe quedar como sigue:

Fracción XVIII. "... 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, que será virtual y tratando

de ocasionar los menores perjuicios posibles a la sociedad. Las huelgas en los servicios públicos se someterán a un arbitraje obligatorio, de acuerdo con lo que prevenga la ley de la materia. Las huelgas serán consideradas como ilícitas..."

De esta manera es posible adicionar también la Ley Federal del Trabajo y señalar así cuáles son los medios de control del tipo de huelga que nos atañe. De lo contrario la ley no puede ir más allá del texto constitucional.

Para realizar reformas a la Carta Magna, es necesario cumplir con ciertos requisitos que en ella misma se establecen en el artículo 135:

"La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión, por voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las Legislaturas de los Estados. El Congreso de la Unión o la Comisión Permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones o reformas."

En el artículo anterior se encuentra contenido el principio de rigidez constitucional, que según el doctor Ignacio Burgoa, "indica que para llevar a cabo alguna modificación o reforma a la Constitución, es necesario seguir un procedimiento especial, en el que las diversas autoridades y organismos que tienen injerencia integran un "poder" extraordinario, *sui generis*, al que se ha denominado, por algunos autores, Constituyente Permanente... evita la posibilidad de que la ley fundamental sea alterada

en forma análoga a las leyes secundarias, esto es (refiriéndonos ya a nuestro orden jurídico), por el Congreso de la Unión cuando se trate de leyes federales o para el Distrito Federal, o por las legislaturas de los Estados cuando sean locales, poniendo de esta manera a la Constitución General a salvo de las actividades legislativas del poder ordinario respectivo."<sup>150</sup>

El principio de rigidez de una Constitución garantizada la efectividad de la supremacía de la misma, ya que de nada serviría que una ley fundamental fuera suprema, si fácilmente y siguiendo el procedimiento común establecido para la alteración de una ley secundaria, pudiera modificarse.

La reforma que planteamos no llegaría a cambiar la esencia de la Constitución, ya que no comprende la modificación del Supremo poder del Estado.

Las adiciones o modificaciones que se pretendan realizar a la Carta Magna, deben ser acordes con sus disposiciones, de tal manera que los nuevos preceptos no vayan contra la misma Constitución. En tal virtud hemos buscado los preceptos constitucionales sobre los cuales se apoyaría la reforma que planteamos, que tiene como finalidad establecer límites a toda huelga en servicios públicos.

En primer lugar, nos apoyamos en el artículo 1o. constitucional que señala que "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece." Este primer precepto constitucional lo citamos porque consideramos que al darse las huelgas en los servicios

---

<sup>150</sup>Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Pág. 359.

públicos, se restringen los derechos de la mayoría de los ciudadanos de la localidad afectada, lo cual no sucedería si se tratara de otro tipo de huelga, por lo que necesitamos evitar que los ciudadanos mexicanos resulten afectados en sus derechos y su seguridad.

El artículo 25 constitucional señala que "Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución..." y lo relacionamos con nuestro tema, porque es fundamento de la función rectora del Estado en materia económica y de la protección a la dignidad de los individuos, pero sobre todo a los grupos y clases sociales, y lo que es indudable es que la comunidad, como grupo de individuos y de clases sociales se ve afectada al no limitar huelgas tan importantes como las que afecten a los servicios públicos y en este artículo de nuestra Carta Magna se plasma la obligación por parte del Estado para con los grupos en cuanto a la seguridad de los mismos, permitiendo el pleno ejercicio de la libertad y de la dignidad de los individuos, pero sin perjuicio de la colectividad.

Por su parte, el artículo 28 constitucional señala que "... Las leyes fijarán las modalidades y condiciones que aseguren la eficacia de la prestación de los servicios y utilización social de los bienes y evitarán fenómenos de concentración que contraria en el interés público..." Consideramos que el aseguramiento de "la eficacia de la prestación de los servicios y utilización social de los bienes ..." implica que el Estado



debe prever medidas tendientes a asegurar la prestación de los servicios y evitar cualquier incertidumbre por parte de la ciudadanía, resultante de una posible huelga.

Para nosotros la prestación de servicios no debe fallar, ya que afectaría los intereses de la seguridad de la ciudadanía. Sin embargo, pueden establecerse medidas tendientes a hacer efectivos los derechos de los trabajadores sin que perjudique a la colectividad.

El Congreso de la Unión tiene facultades, de acuerdo con el artículo 73, fracciones XVII, XXV, XXIX D, XXIXE, entre otras, para legislar en materia de los diversos servicios públicos, por lo que también pueden ser modificadas las leyes respectivas, adecuándolas a las reformas que más adelante plantearémos respecto a la ley laboral y adecuándolas sobre todo a la adición propuesta líneas arriba para el artículo 123 constitucional.

Por otro lado, el propio artículo 123, apartado "A", en la fracción XX señala que "Las diferencias o los conflictos entre 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 de los patronos y uno del gobierno." Y la fracción XXI señala que "Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a 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... si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo." Dichas fracciones nos pueden servir como antecedente, ya que se propone un arbitraje obligatorio en caso de huelga en servicios públicos, en caso de no someterse al arbitraje

deben señalarse sanciones tanto para patrones como para trabajadores, pero consideramos que éstas deben ser más graves debido a la importancia del suceso y a la cantidad de intereses lesionados a la colectividad en caso de una negativa al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una vez explicados los fundamentos dentro de la misma constitución, consideramos que no violaría ningún principio ni derecho esencial la siguiente propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, basada, por supuesto, en la adición que ya señalamos antes a la Carta Magna.

Pretendemos adicionar al Título Catorce, el Capítulo XXI con el título de "Procedimiento de Huelgas en los Servicios Públicos" de la manera siguiente:

Artículo 938 A.- Para efectos del presente capítulo, son servicios públicos los que prevé el artículo 925 de esta Ley. (El artículo 925 se trató en el capítulo anterior de la presente investigación, y ahí se propuso su modificación, por lo que aquí estamos tomando en cuenta "nuestro" artículo 925.)

Artículo 938 B.- Las huelgas referentes a servicios públicos se someterán obligatoriamente a un árbitro dentro los diez días anteriores a la suspensión del trabajo, que será virtual y tratando de ocasionar los menores perjuicios posibles a la seguridad. Dicho árbitro será el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto y se auxiliará de representantes del trabajo y del capital y de los conciliadores que intervinieron inicialmente en el conflicto.

**Artículo 938 C.-** El árbitro iniciará sus actividades dentro de las 48 horas siguientes a su designación, y citará a las partes para un advenimiento, en el término de 72 horas de su instalación. Podrán disponer la actuación de pruebas y solicitar informes a entidades públicas y privadas, bebiendo la autoridad del Trabajo otorgarles todas las facilidades a su alcance.

En la audiencia de conciliación, señalada en el párrafo anterior, el Arbitro hará de conocimiento de las partes la manera en que se llevará a cabo la suspensión virtual de labores. En caso de suspender totalmente las labores o de excederse en dicha suspensión, contraviniendo lo dispuesto por el Arbitro, se considerará que la huelga es ilícita, con todos los efectos que esto significa.

**Artículo 938 D.-** Están impedidos a ser Árbitros:

- a) Los representantes de los organismos sindicales con los que se relaciona la negociación;
- b) Los empleadores en conflicto, sus socios o coparticipes en el negocio;
- c) El cónyuge, hijos, padres y parientes en línea colateral hasta el tercer grado, de las partes o de sus representantes;
- d) Los acreedores y deudores de cualquiera de las partes; y
- e) Los que tuvieren litigio pendiente o enemistad grave con las partes o

sus representantes.

**Artículo 938 E.-** El Laudo Arbitral será expedido en el término de ocho días, prorrogables por un periodo igual si se ordena la actuación de pruebas para mejor resolver.

**Artículo 938 F.-** Podrá interponerse recurso de aclaración de laudo arbitral al día siguiente de su notificación, con el sólo objeto de que el Arbitro corrija cualquier error material o numérico, aclare algún concepto oscuro o subsane cualquier omisión en que haya incurrido acerca de los puntos discutidos. La resolución en estos casos la dará el Arbitro, sin más trámite, dentro del tercer día.

**Artículo 938 G.-** Los fallos arbitrales serán obligatorios para las partes. Ningún recurso podrá impedir la ejecución de las decisiones arbitrales, ni podrán contradecirse ante el Poder Judicial.

Expedido el laudo, la Junta de Conciliación y Arbitraje notificará a las partes para que lo cumplan dentro del tercer día. Si vencido el término el empleador no diera cumplimiento a lo ordenado en él, la Junta le impondrá multa de tres mil veces el Salario mínimo diario general vigente en la zona económica de que se trate. Si por el contrario, los trabajadores no cumplieran con lo dispuesto en el laudo, se dará por terminado el contrato de trabajo y los trabajadores carecerán del derecho a cualquier indemnización.

**Artículo 938 H.-** Serán aplicables los demás artículos de la Ley que no

vayan en contra de lo dispuesto en este capítulo.

Con aseguramiento de los derechos de la clase trabajadora, tenemos que deberá llegarse a un acuerdo entre las partes con ayuda de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que de ninguna manera permitirá violaciones a la Constitución o a la ley, en virtud de que se tendrá la oportunidad de presentar pruebas para defender su punto de vista, sin embargo, los trabajadores no contarán con el medio de presión que actualmente se puede utilizar: la huelga.

## CONCLUSIONES

**I.-** La historia nos ha mostrado la difícil evolución que ha sufrido la huelga a lo largo del tiempo, partiendo desde su consideración como un delito grave, hasta su inclusión dentro de diversas legislaciones en el mundo.

**II.-** La justificación de la huelga se encuentra en la voluntad soberana del pueblo impresa en la Carta Magna de 1917. En el sistema capitalista implica la fijación de las condiciones de prestación de servicios de manera conjunta, por los sindicatos obreros y por los empresarios. Cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar porque nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

**III.-** A nuestro juicio, la huelga puede entenderse como la suspensión legal y temporal de todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes, con el fin de que el patrón acceda a las peticiones que se han formulado.

**IV.-** La huelga es un derecho de y para la clase trabajadora. Su finalidad primera es la defensa de la libertad del trabajador frente a la empresa, pues sin ella resurgiría la esclavitud y la servidumbre, así mismo es la garantía de la obligación impuesta a los empresarios para celebrar, a solicitud del sindicato obrero, el contrato que regirá las relaciones de trabajo en la empresa de que se trate, así como su revisión y

cumplimiento.

**V.-** No debe verse ya la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones en conjunción con la voluntad estatal hacia la protección de sus respectivos intereses.

**VI.-** Los elementos primordiales que reconocemos dentro del servicio público son:

**A.-** Una actividad técnica;

**B.-** la finalidad de satisfacer una necesidad colectiva;

**C.-** la actividad es realizada por el Estado o por excepción por los particulares y bajo un régimen jurídico especial.

**VII.-** Para los efectos de la huelga, son servicios públicos aquellos que satisfacen las necesidades básicas de la colectividad y cuyo cumplimiento no puede ser substituido por otro servicio. En cuanto al concepto "público", nos referimos a la función colectiva que conllevan estos servicios, al interés general que revisten, ya que no merecerían tal importancia si se tratase de necesidades de unas cuantas personas.

**VIII.-** Consideramos que el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo vigente es limitativo, por lo que proponemos su reforma de la siguiente manera:

Artículo 925.- "Para los efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos:..."

a) Las empresas de transporte de personas y bienes, por tierra, agua y aire, de acueducto y de las comunicaciones, telecomunicaciones y correos;

b) empresas de producción y distribución de corriente eléctrica;

c) empresas dedicadas a la higiene y aseo de las poblaciones;

d) empresas de filtración, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;

e) empresas de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, el abastecimiento normal de combustibles (gas, gasolina, diesel, etc.);

f) los establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales, clínicas, establecimientos de asistencia social, de caridad y beneficencia;

g) las empresas funerarias;



h) las empresas de producción y suministro de alimentos, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa del servicio;

i) las que afecten industrias esenciales para la defensa nacional;

j) las instituciones de crédito;

k) las instituciones dedicadas a la enseñanza a cualquier nivel;

l) cualesquiera otras que a juicio del Estado interesen a la seguridad, sanidad, enseñanza y a la vida económica o social del pueblo.

IX.- El arbitraje consiste en la intervención de un tercero, ajeno a los intereses de las partes, para la resolución de cierto conflicto de manera pacífica y evitando perjuicios a las partes.

X.- Optamos por el arbitraje obligatorio por ministerio de ley en el periodo de pre huelga, que para el caso de los servicios públicos es de diez días, por lo que proponemos una adición a la Ley Federal del Trabajo en la cual el artículo más importante sería el siguiente:

"Las huelgas referentes a servicios públicos se someterán obligatoriamente a un arbitro, a más tardar dentro de los diez días anteriores a la

suspensión del trabajo, que será virtual y tratando de ocasionar los menores perjuicios posibles a la sociedad.

**XI.-** La requisa es un acto administrativo unilateral por el cual un órgano administrativo impone a un particular, con base en el interés general, la transferencia de la propiedad de bienes o el uso de los mismos, e inclusive la obligación de prestaciones de servicios o de actividades mediante indemnización.

**XII.-** No estamos de acuerdo con la aplicación de la requisa fuera de los casos del artículo 29 constitucional, toda vez que las leyes secundarias que permiten la requisa de servicios en cualquier caso, violan los principios de legalidad que quedan invocados como garantías constitucionales de seguridad jurídica, consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución, y por otro lado, violan también los artículos 5, 29 y 123 del mismo ordenamiento.

**XIII.-** En el caso de que se atente en contra de los servicios públicos y en contra de la cultura (huelgas en las instituciones de enseñanza), consideramos que el derecho de los trabajadores a la huelga debe limitarse en aras del respeto a los intereses de la sociedad, que son más sagrados que los de los trabajadores, ya que éstos últimos son parte de un todo que es la sociedad misma.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Acosta Romero, Miguel. **TEORÍA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO**. Editorial Porrúa. México, 1983.
- Alvarez del Castillo Enrique. **REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1979**. UNAM. México, 1980.
- Alvarez Gendín, Sabino. **TRATADO GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO**. Tomo I. Casa Editorial Bosch. Barcelona, España, 1958.
- Barajas Montes de Oca, Santiago. **LA HUELGA. UN ANÁLISIS COMPARATIVO**. UNAM. La Gran Enciclopedia Mexicana. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México, 1983.
- Bielsa, Rafael. **CIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN**. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1955.
- Bielsa, Rafael. **PRINCIPIOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO**. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1966.
- Burgoa, Ignacio. **DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO**. Editorial Porrúa. 4a. edición. México, 1982.

- Cabanellas, Guillermo. DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Editorial Depalma. Buenos Aires. Argentina, 1986.

- Castorena, José de Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO. UNAM. México, 1959.

- Cavazos Flores, Baltasar. EL MITO DEL ARBITRAJE POTESTATIVO. Editorial Jus. México, 1978.

- Cavazos Flores, Baltasar. LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES. ORIENTACIONES TEÓRICO PRACTICAS. Editorial Trillas. México, 1984.

... - Cavazos Flores, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas. 5a. edición. México, 1986.

- Couture, Eduardo J. LA HUELGA. UNAM. Montevideo, Uruguay, 1951.

- De Buen Lozano, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. Tomos I y II. Editorial Porrúa. 3a. edición. México, 1979.

- De Buen Lozano, Néstor. LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL. Editorial Porrúa. México, 1980.

- De Ferrari, A. LA HUELGA. Editorial Santa Fe. Buenos Aires, Argentina, 1951.

- De la Cueva, Mario. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Editorial Porrúa. 6a. edición. México, 1991.

- Delgadillo Gutiérrez, Luis H. y Manuel Lucero Espinoza. ELEMENTOS DE DERECHO ADMINISTRATIVO. PRIMER CURSO. Editorial Limusa. México, 1989.

- De Pina, Rafael. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Ediciones Botas. México, 1952.

- Despontin, Luis A. LA TÉCNICA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1955.

- Díez, Manuel María. MANUAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Tomo II. Editorial Plus Ultra. Buenos Aires, Argentina, 1981.

- Fraga, Gabino. DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa. 29a. edición. México, 1990.

- Gallart Folch, Alejandro. DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO. Casa Editorial Bosch. Barcelona, España, 1936.

- García Blasco, Juan. EL DERECHO DE HUELGA EN ESPAÑA: CALIFICACIÓN Y EFECTOS JURÍDICOS. Casa Editorial Bosch. Barcelona, España, 1983.

- Garrido Falla, Fernando. TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO. PARTE GENERAL. Volúmen I. IEP. 2a. edición. Barcelona, España, 1961.

- Gide, Carlos. CURSO DE ECONOMÍA POLÍTICA. UNAM. México, 1923.

- Guerrero, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. 16a. edición. México, 1989.

- Kelsen, Hans. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO Y DEL ESTADO. Textos Universitarios UNAM. Facultad de Derecho. 3a. reimpresión. Traducción Eduardo García Maynez. México, 1983.

- Krotoschin, Ernesto. LA HUELGA. Tomo I. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina, 1947.

- Margadant S., Guillermo F. INTRODUCCIÓN A LA HISTORIA DEL DERECHO MEXICANO. Editorial Esfinge. 7a. edición. México, 1986.

- MEMORIA.-AUDIENCIAS PUBLICAS SOBRE REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comisión del Trabajo y Previsión social. H. Cámara de Diputados. LIV Legislatura. Agosto, 1989.

- MEMORIA DEL PRIMER CONGRESO MEXICANO DE DERECHO INDUSTRIAL. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1934.

- Porras y López, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Textos Universitarios. 4a. edición. México, 1977.

- Roos Gómez, Francisco. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editado por el propio autor. México, 1978.

- Salazar, Miguel Gerardo. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Temis. 2a. Edición. Bogotá, Colombia, 1963.

- Salinas del Real, Mario. PRACTICA LABORAL FORENSE. Cardenas Editores. México, 1980.

- Salmorán de Tamayo, María Cristina. BREVIARIO POPULAR DE DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1958.

- Serra Rojas, Andrés. DERECHO ADMINISTRATIVO. DOCTRINA,

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA. Tomo I. Editorial Porrúa. 6a. edición. México, 1974.

- Silva Herzog, Jesús. BREVE HISTORIA DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA. LOS ANTECEDENTES Y LA ETAPA MADERISTA. Volúmen I. Fondo de Cultura Económica. 3a. reimpresión. México, 1983.

- Tena Suck, Rafael y Hugo Italo Morales S. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Trillas. 3a. edición. México, 1991.

- Tissembaum, Mariano R. EL DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO. Tomo I. UNAM. México, 1974.

- Trueba Urbina, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. TEORÍA INTEGRAL. Editorial Porrúa. 3a. edición. México, 1975.

- Trueba Urbina, Alberto. TEXTO Y COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 32a. edición. México, 1960.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.