

301809



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma
de México

94
29

**ANALISIS JURIDICO DE LA HUELGA Y SU
PROBLEMÁTICA EN EL DERECHO LABORAL**

T E S I S
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a
JORGE MORALES ESPONDA

PRIMERA REVISION:
LIC. GILBERTO LASTRA GARCIA

SEGUNDA REVISION:
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

México, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 MIS PADRES:

**LIC. ROMEO MORALES MORALES
LUZ MA. ESPONDA DE MORALES
QUIENES SIEMPRE ME HAN GUIADO POR
EL CAMINO DEL BIEN Y ME HAN FORTALECIDO
APOYANDOME EN TODO LO QUE EMPRENDO.**

**GRACIAS QUERIDOS PADRES. A USTEDES
MI CARIÑO, RESPETO Y AGRADECIMIENTO.**

A MI ESPOSA

**QUE CON SU AYUDA Y COMPRESION
ME ALENTO, ESTANDO A MI LADO
EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES.
GRACIAS MARCELA.**

A MIS TRES PEQUEÑAS HIJAS:

**KRYSTEL GEORGINA, GRISSEL MARLENE
Y LUCERO IRAISS.
QUE COMPARTIMOS JUNTOS COMO
ESTUDIANTES ESTOS CINCO AÑOS,
APRENDIENDO Y APOYANDONOS SIEMPRE**

A MIS QUERIDOS HERMANOS:

**RUBER, DESCANSA EN PAZ,
TE RECORDARE SIEMPRE.
ROMEO, JAIME, ALFREDO Y BLANCA PATRICIA.**

**QUE SIEMPRE SUPIERON INFUNDIRME
CONFIANZA Y PORQUE CON SUS PALABRAS
Y ACCIONES ME MOTIVARON PARA SEGUIR
ADELANTE.**

**GRACIAS HERMANOS, LOS ADMIRO Y LOS
RESPECTO MUCHO.**

A LA LIC. CARLA MARQUEZ HARO

**QUIEN DESPERTO UN PROFUNDO INTERES
PARA DESARROLLAR EL PRESENTE ESTUDIO.
UN AGRADECIMIENTO ESPECIAL POR SU
VALIOSA AYUDA.**

**AL LIC. JOSE G. LASTRA GARCIA
AL LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR**

**POR SU APOYO Y DIRECCION EN LA
REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

**A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE
DE MEXICO Y A TODOS LOS
PROFESORES QUE LA INTEGRAN.**

"Dad a un hombre todas las dotes del espíritu, dádle todas las del carácter, haced que todo lo haya visto, que todo lo haya aprendido y retenido, que haya trabajado durante treinta años de vida, que sea en conjunto un literato, un crítico, un moralista, que tenga la experiencia de un viejo y la infalible memoria de un niño, y tal vez con todo esto formaréis un abogado completo."

Ciuratti

INDICE

INTRODUCCION i

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

Evolución Histórica de la Huelga	1
Antiguo Egipto	2
República Romana	4
Francia.	5
Inglaterra.	6
Alemania	8
Antecedentes en el Derecho Mexicano	9
RAZON Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.	13
DIFERENTES PUNTOS DE VISTA DE LA HUELGA.	18
Económico.	18
Social	20
Jurídico	22
GENESIS CONSTITUCIONAL	24

CAPITULO II CONCEPTUALIZACION DE LA HUELGA

Concepto	29
Naturaleza Jurídica	33
Problemas de calificar la huelga	35
Organización Internacional de Trabajo	37

CAPITULO III REQUISITOS DE LA HUELGA

1.- Requisitos de Forma	41
2.- Requisitos de fondo	43
3.- Requisito de mayoría	51

CAPITULO IV EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

1.- ETAPAS DE LA HUELGA	56
A).- Gestación	56
B).- Prehuelga	56
C).- Suspensión de labores	56
D).- Calificación de la huelga	56
2.- EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA	57
EL EMPLAZAMIENTO	57
REQUISITOS PARA EL EMPLAZAMIENTO (ART. 920 LFT.)	57
RECHAZO DEL EMPLAZAMIENTO	59
EL TRASLADO DEL EMPLAZAMIENTO	60
EFECTOS DE LA NOTIFICACION	61
LA CONTESTACION DEL PATRON	62
LA CONCILIACION	62
ASPECTOS PROCESALES DEL PERIODO CONCILIATORIO	64
EL ESTALLIDO DE LA HUELGA	65
LA CONTINUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA	66

CAPITULO V INEXISTENCIA DE LA HUELGA

1.- Supuestos	70
2.- Procedimiento de declaración de inexistencia	72

3.- Efectos de la resolución	76
--	----

**CAPITULO VI
ILICITUD DE LA HUELGA**

1. Generalidades	81
2. Procedimiento	82
3. Efectos de la declaración de ilicitud	83
PRECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DE AMPARO	85

C O N C L U S I O N E S	112
--	------------

B I B L I O G R A F I A	117
--	------------

INTRODUCCION .

La huelga, empezó a interesar a la doctrina y a la legislación en la Edad Contemporánea, debido a las repercusiones sociales y económicas, ya que en realidad es un fenómeno típico de nuestro tiempo, una consecuencia de sus desequilibrios económicos y de sus déficit de justicia.

En el tema que nos ocupa, hacemos un análisis de los antecedentes históricos más remotos de que se tiene conocimiento hasta nuestros días.

Podemos observar el nacimiento de las leyes que prohibían las asociaciones sindicales, las asambleas y huelgas, época que se consideró como la satanización de la huelga en la cual se le considera también como un delito ya que entendían a la misma como la coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas económicas naturales.

Vemos también con gran interés cómo se desarrollaba la conciencia de la clase trabajadora y cómo empiezan a aparecer movimientos sociales organizados y, a pesar de la prohibición, se formaron asociaciones de trabajadores las cuales fracasaron por defectos fundamentales en la táctica de lucha, hasta la aparición en Londres de la "*Primera Internacional*" (Asociación Internacional de Trabajadores). Con

INTRODUCCION

el establecimiento de ésta, se inician los grandes movimientos huelguísticos.

Otra de las etapas de la huelga, es su elevación a un derecho Constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917.

En el ámbito de nuestro Derecho Mexicano, gracias al Liberalismo, surgió la libertad de trabajo y se plasmó jurídicamente en los artículos 4º y 5º de la Constitución de 1857, promulgada por Don Ignacio Comonfort. Esta libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, las cuales se fueron propagando a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas.

El resultado de los efectos que produce la huelga no sólo afecta el área legal, ni dentro de ésta únicamente al sector laboral, sino que sus consecuencias van más allá, englobando campos de la Economía y de la Sociología, así como en otras ramas del Derecho.

Uno de los aspectos importantes que veremos es el capítulo referido a la Conceptualización de la Huelga, ya que analizaremos su definición desde el punto de vista legal y doctrinal y la consagración de ésta, como un derecho que otorga la fracción XVII del artículo 123 de

INTRODUCCION

la Constitución, siendo la primera legislación en otorgarle tal carácter.

Para poder desprender los elementos que deben converger para que se dé el fenómeno jurídico de la misma, nos enfocaremos a nuestra definición legal actual que le da el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

Trataremos de comprender su naturaleza jurídica, ya que cada autor la ve desde su muy particular punto de vista porque ni en la doctrina de nuestro país ni en la extranjera se encuentra determinada aún. En la Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se sostiene que en el Derecho Mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas...

Es importante hacer notar que para que se dé esta figura jurídica como es la huelga, la ley laboral menciona que se deben reunir ciertos requisitos como son: Los de Forma, Fondo y Mayoría Obrera. Una vez integrados éstos, y habiendo emplazado a huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, los revisará de oficio para calificar la misma. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos antes

INTRODUCCION

mencionados, tiene como resultado la improcedencia de su trámite y como consecuencia lógica, su inexistencia.

Los supuestos que establece el artículo 445, en concordancia con lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, se refiere a la Ilícitud de la huelga, misma que no necesita una declaratoria de licitud por parte de la autoridad en materia del Trabajo, ya que ésta se encuentra implícita en la existencia legal de la misma, a menos que se promueva una declaratoria de ilicitud de la misma por parte del patrón o terceras personas, y sus efectos son la terminación de las relaciones de trabajo de los huelguistas y el ejercicio de la acción penal o civil por la comisión de los hechos que pudieran constituir delitos o por la gravedad de la misma a nivel nacional.

Para tener un panorama amplio de nuestro análisis, enfocaremos de una manera sistemática y práctica su procedimiento.

En el presente trabajo, señalamos de una forma objetiva las medidas que las tesis jurisprudenciales y las resoluciones de los tribunales del trabajo han ido estableciendo. También por considerar de interés, hacemos mención de los precedentes interesantes que nos presenta en una de sus obras el maestro Baltazar Cavazos Flores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

1.- Evolución Histórica de la Huelga

- a).- Antiguo Egipto
- b).- República Romana
- c).- Francia
- d).- Inglaterra
- e).- Alemania

2.- Antecedentes en el Derecho Mexicano

3.- Razón y Justificación de la Huelga

4.- La Huelga desde el punto de vista:

- a).- Económico
- b).- Social
- c).- Jurídico

5.- Génesis Constitucional

I.- Evolución Histórica de la Huelga

La Ciencia del Derecho, como una de tantas formas de manifestación de la existencia, lleva también, en último análisis, una finalidad suprema: cooperar para hacer lo mejor posible la convivencia humana. Entre las diferentes ramas del Derecho, el Derecho Procesal del Trabajo, en modo eminente realiza esa finalidad ya que dentro de dicha rama de la Ciencia Jurídica hay capítulos que la delinear, la configuran y existen instituciones, como la huelga, que plasman dos grandes fines

por lo que todos los pueblos de la tierra han luchado: La mejor satisfacción de las necesidades biológicas y la destrucción de toda clase de tiranías.¹

a).- Antiguo Egipto

Aquí acaeció el primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica. En un lugar próximo a Tebas, en la Necrópolis se encontraban trabajando hombres esclavos y libres, los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual decían: "No hemos recibido víveres, y estamos hambrientos. Estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación, que casi no podemos trabajar". El año 29 bajo el reinado de Ramsés III, el día 10 Menchir (diciembre), los trabajadores de la Necrópolis treparon sobre las cinco murallas gritando: "Tenemos dieciocho días que nos estamos muriendo de hambre". Acordado el movimiento, aquellos famélicos procedieron a atrincherarse detrás del templo. Los oficiales del ejército que guarnecían la Necrópolis y los capataces, se acercaron a los obreros y les pidieron con buenas palabras que volvieran a sus trabajos, explicándoles, al efecto que en las bodegas de la ciudad de la Muerte, tenían almacenadas mercancías del Faraón e iban a darles mejores raciones; los trabajadores al escuchar el ofrecimiento, decidieron volver al trabajo. Pero al día siguiente, como

¹ Citado por Porras y López, Armando. "Derecho Mexicano del Trabajo". Textos Universitarios S. A. Edición 1979, México, pp. 218, 219.

la ración les hubo parecido pequeña, volvieron a declararse en huelga. En esta vez se dirigieron a la puerta del templo de Ramsés III, adquiriendo el estado de cosas suma gravedad, pues tomaron el edificio y amenazaron con avanzar sobre Tebas. Por esta razón, el doce de Menchir, se hizo preciso echar mano de las fuerzas militares, pero antes de atacar a los huelguistas, se les envió para parlamentar, a dos oficiales. Los obreros decidieron no aceptar su mediación, retirándose los oficiales y acercándose a los trabajadores el jefe de la ciudad, quien también fracasó en sus intentos conciliatorios. Ante esta situación y para evitar derramamiento de sangre, el tesorero, Hed-Nahte, se dirigió personalmente a los líderes jefes del movimiento, los cuales le hablaron así: "Tenemos hambre y sed y carecemos de ropa, no tenemos aceite para guisar el pescado y estamos privados de toda clase de víveres. Escríbele al Faraón y pídele que no nos deje morir de hambre". El Faraón respondió de forma definitiva, pues a cada huelguista se le dió suficiente ración, más las que les correspondieron al mes anterior y que no habían recibido. Esta situación duró un mes, volviendo a faltar los víveres y con ello la agitación de los trabajadores. Ante esta situación, el líder del movimiento, Per Hor, dijo a los huelguistas: "hay solo una respuesta que debemos dar; vayamos a la altura de las montañas y hagamos pedazos las puertas y llevemos a nuestros hijos y a nuestras esposas con nosotros al templo, en donde debemos hoy mismo atrincherarnos". Afirma el escritor e historiador M. Esil, que en el

papiro se dice que la agitación continuó agravando las cosas por momentos y, finalmente, el Visir intervino ordenando que se fijara una proclama en la Necrópolis.

b).- República Romana

Aquí aconteció un conflicto social que degeneró en una especie de huelga. El pueblo Romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los Patricios, se rebeló, y negándose a trabajar se dirigieron al Monte Sacro. La aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la ciudad. Los Patricios designaron al Senador Menenio Agripa, para que éste hablara con los huelguistas. El pueblo Romano volvió al trabajo, no sin antes celebrar un pacto entre la aristocracia y la plebe, figurando entre otras cláusulas las siguientes: "El nombramiento de un representante de los intereses de la Plebe ante el Senado Romano, que fue el Tribuno. El Derecho de Justas Nupcias entre el Plebeyo y un Aristócrata y viceversa. La designación de diez varones que serían comisionados para ir a Grecia a fin de estudiar una legislación a Roma y que regulara las relaciones entre el Patriarcado y la Plebe".

Con el crecimiento de la República y las luchas sociales en la antigua Roma, fueron siendo más profundas y de mayor duración. Las luchas sociales y guerras de campesinos estallaron por todos los países

Europeos, en Italia, en Francia, en Alemania, en Polonia etc. Cabe recordar la celebre rebelión y huelga de los hilanderos y tejedores Florentinos dirigidos por Michael Di Lando.

c).- Francia.

La Revolución Francesa, dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo Francés, hizo posible que ante la ley, fueran iguales todos los hombres y que además fuesen libres a fin de que la clase burguesa de Francia pudiera celebrar pactos laborales con los hombres libres estableciendo en dichos pactos las condiciones más injustas e inhumanas.

En plena Revolución Francesa, la situación de la clase trabajadora empeoró, y con motivo del caos revolucionario, se cerraron los mercados nacionales y extranjeros; las fábricas pararon; los ricos despidieron a sus sirvientes; a los empleados públicos se les suspendieron sus sueldos. Aparecen los trabajadores de la construcción y se organizan en sociedades de ayuda mutua, lo mismo hace la unión de obreros tipográficos. En este momento, el pensamiento burgués de la revolución Francesa aparece en su aspecto legislativo. La asamblea constituyente promulgó una ley que prohibía las asociaciones sindicales, las asambleas y huelgas y quienes violaban la ley se veían sujetos a grandes penas. Esta ley se conoce con el nombre de Ley Chapellier, promulgada el 14 de

junio de 1791.

Napoleón Bonaparte, representante máximo de la contrarrevolución, venció a los revolucionarios franceses y, en consecuencia, los derechos del hombre y del ciudadano quedaron relegados a las páginas de la historia.

d).- Inglaterra.

La lucha de los trabajadores tuvo características análogas ya que Inglaterra fue el país más poderoso de la tierra durante el siglo pasado y principios del presente, porque en dicho país se realizó primero la revolución industrial y triunfó la burguesía, clase social que representaba el progreso de aquella época, en doloroso contraste con España, en que no existió revolución industrial y en donde la burguesía Española fue derrotada, para desgracia de España, en Villalar.

Las luchas sociales en Inglaterra se inician hacia fines del siglo XVIII en que aparecen "*Las Sociedades*". Varias huelgas importantes dieron lugar a las leyes represivas del movimiento obrero de 1799. En Lancashire, hacia el año 1818, estalló una huelga de trabajadores textiles, el gobierno inglés reprimió con severidad y arrestó a los dirigentes y mediante un juicio plagado de irregularidades

CAPITULO I

procesales declaró ilegales las organizaciones obreras. Al año siguiente, en la cercanía de Manchester, se produjo una espantosa carnicería de obreros, en el campo de St. Peter, en donde las tropas ametrallaron al pueblo. No obstante, la ola de huelgas continuó, el estado burgués Británico hizo concesiones a los trabajadores, y, al efecto se derogó la ley contra las coaliciones el año de 1824. Al mismo tiempo que se desarrollaba la conciencia de la clase de los trabajadores Ingleses, el movimiento organizado crecía y así aparece el movimiento social organizado más poderoso de todos los existentes hasta entonces, "*El Cartista*".

La crisis inglesa de 1836 a 1837, produjo el cierre de fábricas y, en consecuencia, la cesantía de miles de trabajadores y artesanos, fue así como se produjo otra era de huelgas. En 1836, los obreros y artesanos fundaron la asociación de trabajadores de Londres, dirigida por el carpintero londinense William Lovett.

El movimiento "Cartista" fracasó debido a defectos fundamentales en la táctica de lucha, pero la experiencia de la derrota fue enorme y más tarde, en 1848, había de celebrarse en el mismo Londres, la Primera Internacional, presidida por Carlos Marx y Federico Engels, de donde nació el célebre Manifiesto Comunista, que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo.

e).- Alemania

En este país, el fortalecimiento de movimiento obrero y las luchas sociales, acontecieron más tarde en comparación con los movimientos obreros de Francia e Inglaterra.

Cuando las revoluciones industriales e ideológicas triunfaron plenamente en Inglaterra y en Francia, en Alemania florecía el Corvee, o sea, la obligación del campesino de trabajar varios días de la semana para el terrateniente hasta el grado de que muchas veces el campesino alemán se veía en la necesidad de cultivar su tierra de noche, pues de día estaba obligado a labrar la tierra del Señor. El campesino alemán fue el que sufrió por más tiempo la servidumbre.

En la industria, los trabajadores eran infamemente explotados y como consecuencia lógica, se desarrollaba con ello la conciencia clasista con la cual los obreros se apercibían a la lucha social. Con el establecimiento de la Primera Internacional, y la popularidad de las doctrinas Marxistas, aparecen los grandes movimientos huelguísticos no sólo en Alemania, sino también en Italia y en casi todos los países europeos.

2.- Antecedentes en el Derecho Mexicano

Los antecedentes más remotos de la huelga los encontramos en la Nueva España. Y se origina por desigualdades económicas sobre organización de castas; no había industria ni capital, sólo trabajo.

Cuando se descubre este continente, hubo vasallaje, tiranía, opresión e injusticia, con el pretexto de incorporar al indio a la civilización occidental.

La historia del trabajo en México arranca de la encomienda que era "el instrumento suministrador de servicios personales"; y que se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: El taller artesanal y obraje capitalista.²

Estas formas de producción económica trajeron como consecuencia malestar social, descontento en general y actos de defensa común con paralización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza, que terminaban con derramamiento de sangre, ya que prácticamente los mexicanos se encontraban en un estado de servidumbre parecido a la esclavitud.

² Ramos Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, las Instituciones que Genera, 2ª. Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, México, p. 326.

CAPITULO I

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo sucedió el 4 de julio de 1582. Según el musicografo Gabriel Saldívar, que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana en la Ciudad de México, D. F., contra el cabildo de la ciudad.

La Revolución de Independencia iniciada en el año de 1810 se generó por la explotación de clases.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa de la Reforma, ya que la base y objeto de las instituciones sociales es la declaración solemne de los Derechos del Hombre en el Congreso Constituyente de 1856-1857.

Gracias al Liberalismo Mexicano, surgió la Libertad de Trabajo y se plasmó jurídicamente en los artículos 4º y 5º de la Constitución de 1857, promulgada por don Ignacio Comonfort. Esta libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, ya que por virtud de la misma, nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

"Las huelgas datan en México del año de 1865, en que se vio el primer brote, nos dice don Luis Chávez Orozco, y esto se fue propagando a medida que avanzaba la industrialización del país y la

proletarización de las masas, nos dice el mismo historiador, que fue en 1877 cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento de salarios y una rebaja en la jornada de trabajo".³

Los periodistas y pequeños burgueses fueron los que dirigieron los primeros movimientos huelguísticos, desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

En el año de 1828, los tejedores del Distrito de Tlalpan, realizaron una importante huelga, por la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a 12 horas.

Otra importante huelga fue la de los mineros de Pachuca. En el mes de agosto del año 1877, los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" del Distrito de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo, donde se establezca la jornada de trabajo de 12 horas, la supresión del trabajo nocturno, los pagos con vales o mercancías y los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas por el trabajo,

³ Ibidem, pág. 328.

reajustando los salarios.

Es así como se suscitan huelgas en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la Capital y en Puebla.

Los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época prerrevolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907. En ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivaron por rumbos políticos como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar. Lamentablemente, en ambas ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos.

Después de estos dos movimientos, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución.

La primera Ley que consiguió el Derecho de huelga en la República Mexicana, fue la que se expidió en el Estado de Yucatán, el 11 de diciembre de 1915, y es hasta la Constitución de 1917, cuando en el artículo 123, la huelga es un Derecho Constitucional y por lo mismo como una Institución Jurídica.

3.- RAZON Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.

En la historia de la huelga, surgen dos etapas totalmente opuestas, una en los años de la Revolución Francesa, la Ley Le Chapelier, que fue la satanización de la huelga, llevada a cabo por el triunfo de la burguesía y otro, su elevación a un Derecho Constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917. En el siglo XVIII, fue el triunfo de la economía sobre los hombres del pueblo según John Stuart Mill, una de tantas fórmulas que cobraron fortuna, "Depende principalmente de la demanda y la oferta de trabajo, o sea, de la proporción que existe entre el capital y la población".⁴

En el siglo XX, aunque en forma teórica, los valores humanos triunfan 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.

1.- El Pensamiento de la Burguesía en los campos de la Economía, de la Política y del Derecho, tres principios sirvieron de base principal al Sistema Individualista y Liberal que son:

⁴ Transcribimos la cita del Mtro. De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, sexta edición, 1991, México.

- 1).- La propiedad privada, institución inviolable y sagrada.
- 2).- La existencia de leyes económicas naturales, entre ellas, la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios.
- 3).- La no intervención del Estado o de cualquier otra fuerza u organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas.

Según los teóricos de la burguesía, en la actualidad se repite el criterio o pensamiento antiguo al decir que, la huelga, coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un delito, ya que en la actualidad, la argumentación que hizo valer el Estado Mexicano en los casos de las huelgas de RAMSA y de los Telefonistas, fue la de que todos los actos que impidan el proceso de la economía son contrarios al interés nacional.

2.- Teoría Obrera de las Huelgas:

En el siglo XIX, el movimiento obrero de los trabajadores se basó en la acción y lucha contra la burguesía; afrontaron los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, ya que ellos en su afán de lucha no podían adornarse con doctrinas.

El escritor francés Pierre - Joseph Proudhon, publicó en su obra "*El Sistema de las Contradicciones Económicas o Filosofía de la Miseria*", una de las mayores satanizaciones de la huelga. El mencionar que "toda indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la mujer".⁵ Carlos Marx respondió en forma violenta con su obra "*La Miseria de la Filosofía*", un anuncio de la "Concepción Económica de la Historia", ensayo en el que defendió conjuntamente la huelga y la asociación obrera. Posteriormente, Marx lanza a luz pública el documento más valioso de la historia político-social de la edad contemporánea: "*El Manifiesto Comunista*".

El 25 de septiembre de 1864, se funda en Londres, con la idea de obreros franceses, y en la cual toma parte activa Carlos Marx, "*La Primera Internacional*" (Asociación Internacional de Trabajadores), ésta ha jugado un papel importante en las huelgas, ha desencadenado algunas, ha subvencionado la mayor parte de ellas y enviado a los huelguistas algunas personas para que los asesoren y les den ánimo.

Menciona la Internacional, que la lucha entre el trabajo y el capital es el camino hacia la revolución social. Y el congreso de Bruselas de 1868, declara que "en las relaciones entre el trabajo y el capital, las huelgas son una necesidad".

⁵ Ibidem, pág. 583.

3.- La Declaración de los Derechos Sociales de 1917:

En este principio, no se necesitó ni de doctrinas ni de teorías para considerar a la huelga como el guardián y el ariete de los Nuevos Derechos Sociales de los Trabajadores, porque la huelga sirve al sindicalismo, ante todo para conservar los beneficios ya obtenidos, y en seguida, porque su gran misión consiste en proponer la unión de los trabajadores para la conquista de las condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

"La justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en la Carta Magna de 1917".

La diversidad que existe sobre la huelga entre el capital y el trabajo, se puede resumir de la siguiente manera según el maestro Mario de la Cueva, al decir que el Capital ha exigido siempre que se le deje crecer sin importarle el hombre, pues defiende su idea sobre la propiedad como un derecho absoluto, y sostiene a la vez, que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho; mientras que el Trabajo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos, y afirma a la vez 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 y nos dice que la

CAPITULO I

fórmula suprema de la justicia, es 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.

Por otra parte, dice que la justificación de la huelga en el Sistema Capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios.

4.- DIFERENTES PUNTOS DE VISTA DE LA HUELGA.

La huelga aparece en México a partir de 1917, según lo indica la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros y, por lo mismo, como una Institución Jurídica.

Los efectos de la huelga no sólo se circunscriben al ámbito legal, ni dentro de éste, únicamente al sector laboral, sino que sus consecuencias se proyectan también en los campos de la Economía y de la Sociología -entre otros- y en otras ramas del Derecho.

a).- La huelga desde el punto de vista Económico.

La raíz económica de la huelga es la serie de necesidades no satisfechas por los patrones que en un momento determinado, se transforman en la última razón de la conducta de los trabajadores que se ven impedidos por aquella insatisfacción a ir al movimiento huelguístico.⁶

La huelga persigue en nuestro Derecho Laboral, el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, que son el capital y el trabajo. En nuestro Derecho del Trabajo, la huelga es un medio más generalizado que los trabajadores emplean para obtener de

⁶ Porras y López, Armando. Op. Cit., p. 236.

los patronos mejores prestaciones económicas en los contratos de trabajo.

"...La huelga no es una institución que pueda limitarse en el marco jurídico, sino que es meta jurídica y reconoce la presencia y la influencia de otros factores sociales, económicos, políticos, etc."⁷

Al analizar los efectos que produce la huelga en el campo de la economía, debemos tomar en cuenta que el sector más importante de la población económicamente activa, lo constituye el trabajo asalariado y dentro de este prepondera el regulado por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, frente a otras formas organizativas de la producción.

En tales circunstancias, al manifestarse la huelga mediante la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, también cesarán la producción o distribución de los bienes o servicios correspondientes con el impacto directo consecuente dentro de la economía.

Otra vertiente al través de la cual incide la huelga en la situación económica nacional, es la que se deriva de la crisis por la que atravesamos, entre la devaluación de la moneda, el alza de los precios y

⁷ Citado por Puig Hernández, Carlos Alberto: Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa, S. A., 1989, México, pp. 20 y 21.

el alza consecutiva de los salarios en la que el trabajador es la víctima de tal situación.

Las ideas anteriores revelan que la huelga, ya sea por la vía de la producción o por medio de los salarios, afecta la economía nacional, y aunque la magnitud de un conflicto laboral depende en gran medida del número de trabajadores que intervengan en el mismo. Debemos distinguir la naturaleza cualitativa de ciertos movimientos, pues para determinar su grado de importancia, hay que tomar en cuenta la empresa o establecimiento a los que afecte.

b).- La huelga desde el punto de vista Social.

La huelga es el fenómeno que tiene más honda repercusión dentro del seno de la sociedad. Ello se debe a que la huelga tiene, muchas veces, consecuencias imprevisibles dentro de la sociedad, éstas consecuencias son tales, que para algunos teóricos del movimiento social, la huelga puede ser la antesala para la toma del poder público por parte de los trabajadores organizados.

El ejercicio del derecho de huelga, no agota su naturaleza dentro de los límites formales de la ley, ya que además de las actividades procesales en que debe manifestarse, posee un contenido de tipo sociológico.

En su criterio al respecto, Mario de la Cueva nos dice: "En otros tiempos, el orden jurídico de la empresa era dictado por el patrón, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes, o sea de los trabajadores y del patrón". En tiempos pasados, el patrón era el amo absoluto dentro de su fábrica, ya que tenía la libertad de hacer lo que le viniera en gana, incluso destruirla. Pero en la actualidad, esa libertad del patrono se encuentra restringida por el derecho de los trabajadores que nacen, ya del Contrato Colectivo de Trabajo, o bien, del Reglamento Interior de Trabajo. En cierto modo el derecho de propiedad individual se ha transformado en un derecho social.

Por su parte, Santiago Barajas Montes de Oca, sitúa la huelga dentro de la Sociología y la caracteriza en los siguientes términos:

"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 los usos, práctica o costumbres vigentes".³

Asimismo, Volkmar Gessner también ubica la huelga dentro

³ Barajas Montes de Oca, Santiago: La Huelga. Un Análisis Comparativo; 1ª Edición, 1983, UNAM, México.

de la Sociología, aunque la agrupa en otra categoría sociológica y como una especialidad deferente de la "Sociología del Conflicto":

"...Existen muchos hechos sociales que se pueden describir y analizar como conflictos. Guerra, huelgas, lucha de clases y revoluciones son, desde hace mucho tiempo, objeto de profundos tratados y nadie negaría que éste es un campo muy importante de investigación".⁹

Tomando en cuenta lo anterior, se desprende de que cada huelga tendrá sus propias características, determinadas por la presencia de circunstancias que la afectarán en mayor o menor intensidad, ya que el éxito de la misma, su popularidad o impopularidad, pueden depender de la situación en la cual se encuentre la sociedad.

c).- La Huelga desde el punto de vista Jurídico.

Existen varios criterios que sirvieron de base para fundar jurídicamente la huelga.

1).- Criterio Jusnaturalista.

Este criterio nos dice que todo hombre nació libre para

⁹ Citado por Puig Hernández, Carlos Alberto: Teoría y Práctica de la Huelga en México. . . ; p. 29.

trabajar o no trabajar. Lógicamente, decía Berger, citado por De la Cueva: "Lo que pueda hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien".¹⁰

Esto nos da a entender que cien o mil personas pueden trabajar, pero si sus deseos son no trabajar, también lo pueden hacer. En este último caso estaremos ante una huelga.

2).- Criterio Liberal.

La escuela liberal, siguiendo los principios "Dejar hacer" y "Dejar pasar", consideró que la huelga era resultado de la abstención del mismo Estado frente al libre juego de las leyes económicas.

Nos explica este criterio, que si los obreros o trabajadores de cierto establecimiento o fábrica se niegan a trabajar sino por cierto precio y determinadas condiciones, estarán en su derecho, y los dueños de las fábricas no podrán romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses, y la autoridad pública tampoco podrá intervenir, o si lo hace será únicamente empleando los medios que según el caso aconseja la prudencia.

3).- Criterio Obrero.

Este criterio señala que el sindicalismo revolucionario se ha

¹⁰ Porras y López, Armando: Op. cit., p. 238.

fortalecido con la huelga, y al mismo tiempo en forma dialéctica, la huelga se ha perfeccionado con la ayuda del mismo sindicalismo revolucionario.

De acuerdo a los criterios anteriores, la huelga fue considerada como un Hecho Social, después ese Hecho Social fue considerado como un delito y más tarde, hacia fines del siglo pasado y principios del presente, la huelga se convierte en derecho de las mayorías explotadas.

El Estado primero es indiferente ante el hecho de la huelga, después el Estado Liberal le considera como el cumplimiento de libre juego de Leyes Económicas, más tarde, afirma el Estado que la huelga es un delito y finalmente, la huelga es considerada como un Derecho, y para satisfacción del pueblo mexicano, fueron los Constituyentes de Querétaro, quienes consagraron el derecho de la huelga en la Constitución de 1917.

5.- GENESIS CONSTITUCIONAL

El artículo 925 del Código Penal de 1871, sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente:

"Se impondrá 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 cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

"Esta disposición penal -nos dice Trueba Urbina-, entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas".¹¹

Para De la Cueva, "El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlas". Fundando su tesis en el artículo noveno de la Constitución de 1857, que protegía las libertades de reunión y asociación y en que, a su amparo, pudo vivir la asociación profesional y ser ejercido el derecho de huelga.¹²

Trueba Urbina, quien recordando que la huelga es "La suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo". La compara a la

¹¹ Trueba Urbina, Alberto: Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, 1950, México. Pág. 53.

¹² Derecho Mexicano... , T. II, p. 763.

"Intimidación" sancionada por el Código de 1884 (Art. 1299), afirmando, tal vez con cierta impropiedad jurídica, que "Esta norma en consonancia con el artículo 925 del Código Penal de 1871, hacía imposible jurídicamente el empleo de la huelga; aunque en la práctica se llevara a cabo".

Lo que podía ser discutible respecto del Código Penal Liberal de 1871, la revolución lo hizo indudable, ya que el decreto del 1º de agosto de 1916 se consideró como una medida de fuerza en contra de la huelga del 31 de julio de 1916, realizada en el Distrito Federal, manifestando dicho decreto lo siguiente:

Artículo 1º.- Se castigará con pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la ley del 25 de enero de 1862:

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se propaga, discute o apruebe; a los que defiendan y sostengan; a los que aprueben o suscriban a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

Segundo: A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las

fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión, o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella, y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo.

Artículo 2º.- Los delitos de que habla esta ley, serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer lo que define y castiga la ley del 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913.

Pocos meses después, el Constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123. En la fracción XVII se señaló que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". A su vez, en la fracción XVIII, se dispondría

lo siguiente:

"Las huelgas serán lícitas cuando tenga 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 ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".

La última parte de la fracción XVIII, relativa a los obreros de los establecimientos fabriles militares, fue después suprimida, mediante reforma iniciada por Lázaro Cárdenas, publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938.

A raíz de la promulgación del artículo 123 Constitucional, la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo.

CAPITULO II

CONCEPTUALIZACION DE LA HUELGA

- 1.- Concepto
- 2.- Naturaleza Jurídica
- 3.- Problemas de calificar la huelga
- 4.- Organización Internacional del Trabajo.

1.- Concepto

El concepto de huelga es muy amplio, ya que puede referirse a ésta dentro de un ámbito político, social, laboral, etc., como puede desprenderse de la definición tan amplia que nos da el tratadista Gallart Folch, quien dijo: "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 en contra de determinadas actuaciones gubernamentales y otras."¹³

Sin embargo, trataremos de referirnos exclusivamente al concepto de huelga desde un aspecto laboral.

Cabe hacer mención, que según Mario de la Cueva, las instituciones jurídicas admiten dos definiciones: la legal y la doctrinal,

¹³ Citado por de Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, México, 1985, pág 841.

en tal virtud, consideramos oportuno resaltar que la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución de 1917, consagra a la huelga como un derecho, de ahí que nuestra legislación sea la primera en otorgarle tal carácter; sin embargo, desde la promulgación de nuestra Carta Magna, se han adoptado diversas definiciones de la huelga en las diferentes Leyes del Trabajo.

No obstante lo anterior, consideramos conveniente referirnos únicamente a la definición legal actual de este derecho. Siendo el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el que precisa una definición al indicar: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Definición que según Mario de la Cueva es incompleta, cada vez que le falta señalar cuál es la finalidad del movimiento, misma que consiste en la superación de las condiciones de vida.

Ahora bien, para estar en posibilidad de tener un concepto general y acorde con la realidad de la huelga, expondremos algunas definiciones que nos dan diversos autores.

Rodolfo A. Nápoli, en atención al ordenamiento jurídico de Argentina, establece que "la huelga es la abstención o abandono colectivo

y temporal del trabajo, concertado por los trabajadores, para secundar la reclamación planteada a uno o varios empleadores, con fines profesionales".¹⁴

Consideramos que el concepto de este autor, engloba los elementos que contiene la definición legal de nuestro país, toda vez que se refiere a una abstención del trabajo, debiendo ser temporal y promovida por una pluralidad de trabajadores.

Los alemanes Hueck y Nipperdey, sostienen que "la huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener el éxito o terminar la lucha".¹⁵

Por su parte, Néstor de Buen, en el segundo Tomo de su obra "Derecho del Trabajo" concluye que la huelga es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.

¹⁴ Nápoli, Rodolfo A, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Edit. La Ley, Buenos Aires, 1971.

¹⁵ Citado por De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit, Porrúa, México, 1969, pág. 786.

Asimismo, Jesús Castorena afirma que "la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores".¹⁶

Mario de la Cueva estima que en general las definiciones dadas por diversos autores encierran una idea completa de lo que debe entenderse por huelga, y señala que "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono".¹⁷

Sin embargo, el propio De la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, propone una nueva definición, que según él mismo, comprende los elementos fundamentales del concepto de huelga y concluye que es "la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que responden a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales, y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los

¹⁶ Castorena, Jesús J. *Manual de Derecho Obrero*, México, 1971, pág. 295.

¹⁷ De la Cueva, Mario. *Op. Cit.*, pág. 788.

hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".

De las definiciones expuestas con anterioridad, podemos desprender que los elementos que deben converger para que se dé el fenómeno jurídico de la huelga, es que exista una suspensión de labores en una empresa o establecimiento, que haya sido acordada por la mayoría de los trabajadores, y que tenga el carácter temporal, con la consecución de un fin determinado. En virtud de lo anterior, podríamos definir a la huelga como la suspensión de labores decretada por la mayoría de los trabajadores a través del sindicato, con el objeto de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo o defender las existentes, a efecto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo que dé como resultado la justicia social.

2.- Naturaleza Jurídica

La naturaleza jurídica de la huelga no se encuentra determinada aún, ni por la doctrina de nuestro país, ni por la extranjera, ya que no se han puesto de acuerdo en ésta, toda vez que cada autor la ve desde su muy particular punto de vista. Así tenemos que para Mario de la Cueva, la huelga es un hecho jurídico que devino en acto jurídico, a partir de la promulgación de 1917, porque la suspensión de labores era un hecho, sin embargo, no llevaba implícita la paralización de una

empresa, en virtud de que el patrón tenía la potestad de dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Y a partir de su reconocimiento como derecho, éste autor considera que reúne los requisitos de acto jurídico, ya que la manifestación de voluntad se expresa a través de la suspensión de labores, y tiene como fin obligar al patrón a mejorar las condiciones de trabajo.¹⁸

Sin embargo, hay autores como Nestor de Buen y Jesús Castorena, que critican esta teoría, argumentando que la huelga en sí misma no crea, modifica o extingue obligaciones; por lo que no puede ser considerada como acto jurídico, ya que esta es la esencia de dichos actos, afirmando por su parte, Castorena, que la huelga es una situación de hecho creada por el ejercicio de un derecho colectivo, resultado del acuerdo de la mayoría,¹⁹ siendo para el Maestro Néstor de Buen L. "un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras"²⁰, considerándola como un acto jurídico en sentido estricto, esto es, como una manifestación de voluntad que tiene por objeto producir efectos materiales a los que la ley otorga consecuencias jurídicas.

¹⁸ De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Edit. Porrúa, México, 1991, pág., 593.

¹⁹ Castorena, Jesús J. Op. Cit. pág. 293-294.

²⁰ De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit. pág 848.

Respecto a la doctrina extranjera, podríamos mencionar a de Ferrari, quien afirma que "calificar a la huelga como un acto jurídico equivale a elevar los efectos de una abstención de trabajar a la categoría de institución reglada por el legislador. Carnelutti ha calificado la huelga como un hecho social anómalo, como un fracaso del derecho".²¹

Para concluir este tema respecto a la naturaleza jurídica de la huelga, podemos decir que nuestra legislación, partiendo de que para su existencia establece requisitos esenciales, la considera como un acto jurídico, es decir, como una manifestación exterior de voluntad que tiene como fin directo crear determinados efectos de derecho, toda vez que la omisión de dichos requisitos trae como consecuencia, al igual que en un acto jurídico, su inexistencia.

3.- Problemas de calificar la huelga

De lo establecido por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende la facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para revisar de oficio, que el escrito de emplazamiento de huelga reúna los requisitos establecidos en la ley laboral al efecto, así como el sindicato emplazante sea quien legitimamente representó la mayoría de los intereses de los trabajadores, es decir, que sea el titular

²¹ Citados por Barajas Montes de Oca, Santiago. La Huelga. Un Análisis Comparativo. UNAM, 1983, pág. 10.

del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, en su caso, y que cuando se pretenda la firma de un contrato, no exista uno depositado en la Junta.

A juicio de algunos estudiosos de la materia, con lo dispuesto por el precepto en mención, se transgrede el ejercicio del derecho de huelga, equiparándolo a la suplencia de la queja a favor del patrón, ya que considera que es a éste a quien le corresponde hacerlo valer en su escrito de contestación al pliego de peticiones, para que la autoridad laboral lo tome en consideración. Por lo que estiman este precepto como protector del patrón.

Sin embargo, la autoridad laboral únicamente se encuentra facultada para proponer una solución justa al conflicto, no pudiendo prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga, de acuerdo a lo establecido por el artículo 926 de la Ley Laboral. En tal virtud, el emplazado deberá hacerlo valer nuevamente al solicitar la inexistencia o ilicitud de la huelga a efecto de que la Junta emita su resolución al respecto.

No obstante lo anterior, consideramos que la esencia del precepto en comento, es que la Junta de Conciliación y Arbitraje, determine la procedencia o improcedencia del escrito de emplazamiento

a huelga, y no calificar la misma, otorgando seguridad jurídica al emplazado y a los propios trabajadores, garantizando el ejercicio efectivo del derecho de huelga, toda vez que al revisar de oficio que el escrito de emplazamiento se encuentre formulado conforme a los requisitos que establece el artículo 920 de la Ley Laboral, que el sindicato emplazante se encuentre legitimado y que no exista un Contrato Colectivo depositado en la Junta correspondiente, evita las huelgas notoriamente inoperantes.

4.- Organización Internacional de Trabajo

Esta organización fue creada en la parte XIII del Tratado de Versalles, que es firmado en 1919, para poner fin a la Primera Guerra Mundial, teniendo como antecedente inmediato esta organización, a la Carta del Trabajo, aprobada en 1918, la que se fundaba en los principios presentados por la federación americana de trabajo, misma que consideraba que encontrándose los trabajadores protegidos, y existiendo relaciones fraternales entre éstos y los patrones, se lograría cimentar una paz duradera, por lo que era indispensable hacer proposiciones para lograrlo, tomando las medidas pertinentes,

Esta organización tiene un carácter universal, y lo convenios y recomendaciones que ha adoptado desde su creación, constituyen la fuente principal del Derecho Internacional del Trabajo, encontrándose asociada a la organización de Las Naciones Unidas desde el año de 1946,

en calidad de organismo especializado.²²

Sus fines se encuentran encaminados a coadyuvar para el mantenimiento de la paz universal promoviendo la justicia social en el mundo, siendo los principales: el establecimiento de la justicia social, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, a efecto de evitar el descontento de los trabajadores, y la adopción de un régimen uniforme del trabajo.²³

Se integra de manera tripartita, ya que de los estados miembros se encuentran representantes del gobierno, de las organizaciones patronales y de las de trabajadores, lo que hace que se diferencie de otras organizaciones internacionales, toda vez que en la toma de sus acuerdos, participan a quienes posteriormente se les aplicarán las normas que éstos contienen, esto es, los trabajadores y patrones.

Como mencionamos anteriormente, las normas adoptadas por esta organización, se conocen como convenios o recomendaciones según la obligatoriedad que tengan. Esto es, con los convenios se obligan a los estados que los suscriben, -estableciendo las condiciones mínimas de

²² Nápoli, Rodolfo A. Op. Cit. pág. 33.

²³ Ibidem, pág. 33-34.

trabajo, y las recomendaciones tienen como finalidad establecer uniformidad internacional en los campos de acción, sin obligar a los estados miembros a incorporar a su legislación y práctica los principios contenidos en éstas.

De la investigación realizada, no encontramos que esta organización hubiera emitido normas respecto al tema que nos ocupa, la huelga, considerando que la causa de esto se encuentra en los fines que esta organización tiene, toda vez que se encuentran encaminados a armonizar las relaciones de trabajo.

Tomando en consideración lo antes expuesto, precisaremos los instrumentos emitidos, y que tengan alguna relación con nuestro tema.

Dentro del rubro prevención de conflictos, se incluyen dos recomendaciones, las que pretenden resolver cualquier desavenencia que surja entre las partes, antes de que llegue el conflicto ante las autoridades laborales, sin embargo, una intenta resolver conflictos individuales dentro de la empresa, la número 130, mientras que la otra recomendación, la número 92 tomada en 1951, se refiere a un procedimiento fuera de la empresa para conciliar un conflicto colectivo, en la que se propone, que se establezcan organismo de conciliación voluntaria y se insiste a las

partes, a efecto de que no recurran a la huelga o al lockout, mientras se lleva a cabo el procedimiento de conciliación, refiriéndose también al arbitraje voluntario, que invita a las partes, al igual que a la conciliación voluntaria, que se abstenga de incurrir en huelga o lockout durante el procedimiento arbitral, así como que acepten el laudo arbitral.

No obstante lo anterior es importante resaltar que se hace hincapié en que, ninguna de las disposiciones puede ser interpretada de manera que vaya en detrimento del derecho de huelga.²⁴

²⁴ Barroso Figueroa, José. Derecho Internacional del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1987, págs. 288-292.

CAPITULO III

REQUISITOS DE LA HUELGA

- 1.- Requisitos de forma
- 2.- Requisitos de fondo
- 3.- Requisitos de mayoría

Como señalamos anteriormente, nuestra legislación laboral considera a la huelga como un acto jurídico, en tal virtud, establece requisitos de fondo, de forma y de mayoría obrera que deben observarse para su procedencia.

1.- Requisitos de Forma

Son aquellos que debe reunir el aviso de la huelga y el pliego de peticiones, y se encuentran establecidos en el artículo 920 de la Ley Laboral.

Refiriéndose a la fracción I de dicho precepto, concretamente a los requisitos que debe contener el pliego petitorio, estableciendo que las peticiones se formularán por escrito al patrón, indicándole la intención de ir a la huelga si no son satisfechas, debiendo expresar concretamente el objeto de la misma, señalando el día y hora en que se suspenderán las labores, de donde se desprende claramente que el pliego de peticiones debe dirigirse al patrón y no a la autoridad laboral, aunque ésta sea el medio legal para hacerlo llegar, debiendo la Junta limitarse a

esto, a diferencia del procedimiento ordinario, ya que en la huelga, el sindicato es el que realmente emplaza.

Es conveniente resaltar que las peticiones de los trabajadores de ninguna manera pueden equipararse al objeto de la huelga, toda vez que aquellas se refieren a las pretensiones concretas de los trabajadores, mientras que éste es el fin a que se aspira con el ejercicio del derecho de huelga, lo que se corrobora con el texto del precepto en comento, que señala que el pliego deberá contener las peticiones de los trabajadores, así como el objeto de la huelga.

La fracción II establece que el escrito de emplazamiento, deberá presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o la Autoridad Laboral más cercana, por duplicado. Señalándose en la fracción III, el término mínimo en el que debe notificarse a patrón el aviso para la suspensión de las labores, siendo el de seis días de anticipación a la misma, sólo para el caso de que se trate de servicios públicos, será de diez días contándose a partir del día y hora en que quede notificado el patrón, considerándose para este efecto todos los días y horas hábiles, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 928 fracciones II y III del Código Laboral.

El espíritu de este precepto es que el patrón tenga

conocimiento de los requerimientos de los trabajadores, con anterioridad a la suspensión de las labores, para que este en aptitud de ofrecer solución a los mismos y que la autoridad laboral trate de conciliar, o en su defecto, discernir al respecto.

El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos en el precepto en comento, tiene como consecuencia la improcedencia del trámite de huelga, de conformidad a lo señalado por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, como ya fue comentado en el capítulo anterior.

2.- Requisitos de fondo

De acuerdo a lo que establece la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, el objetivo de la huelga es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Asimismo, Mario de la Cueva se pronuncia en este sentido, al afirmar que el requisito de fondo, "es el asignado por la Constitución a éstos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del Trabajo con los del Capital".²⁵

²⁵ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano. op. cit. pág. 808.

No obstante lo anterior, se considera que los requisitos de fondo de conformidad a lo que establece el artículo 451 fracciones I y II de la Ley Laboral, son el objeto de la huelga y la mayoría obrera, sin embargo, para efectos doctrinarios se ha considerado al de mayoría obrera de manera independiente.

En este orden de ideas, es menester mencionar que el artículo 450 del Código Laboral, establece los supuestos que pueden ser objeto de la huelga:

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

b).- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, éste es el supuesto más común para el emplazamiento de huelga, y es la finalidad inmediata de la actividad sindical, y cuando se señala en un emplazamiento, que la huelga tiene por objeto la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, es aquí donde el artículo 923 de la Ley Laboral otorga seguridad jurídica en el procedimiento, ya que evita que una huelga sea declarada inexistente por no cumplir el requisito del objeto, de conformidad a lo establecido por la fracción I del artículo 451 del ordenamiento antes mencionado.

Se considera que puede señalarse que la huelga tiene por

objeto la revisión de un contrato colectivo de trabajo, aún cuando éste se encuentre vigente, siempre y cuando sufrieran un cambio las condiciones y necesidades económicas de las partes, en relación a las existentes cuando éste fue pactado. Sin embargo, el sindicato legitimado para emplazar a huelga con este objeto es el titular del pacto colectivo. Al respecto, la autoridad laboral se ha pronunciado en este sentido al resolver:

HUELGA EMPLAZAMIENTO POR REVISIÓN DE CONTRATO COLECTIVO.

FALTA DE LEGITIMACIÓN. Es improcedente tramitar un emplazamiento de huelga por revisión del Contrato Colectivo, cuando el sindicato promovente no ha acreditado tener celebrado el contrato con la empresa emplazada.

Secretaría Auxiliar de Huelgas. Exp. III-403/85. Sindicato Unico de Trabajadores del Calzado en General, Similares y Conexos. Edo. de Morelos vs. Dos Osos, S. de R. L. Resolución de 8 de febrero de 1985. (Gaceta Laboral No. 34, abril-mayo-junio/85, p. 18).

c).- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

d).- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Aquí también se requiere que el sindicato emplazante sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato de ley en sus caso, debiendo precisarse las violaciones y ser de carácter colectivo y de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los factores de la producción.

e).- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

En este supuesto debe tomarse en consideración lo antes señalado, en el sentido de que debe llevar implícito este hecho, el desequilibrio de los factores de la producción, ya que en caso contrario podrían originarse una serie de abusos como consecuencia de las numerosas obligaciones patronales en materia de participación de utilidades, que su incumplimiento no afecta a los trabajadores.

f).- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los numerados en las fracciones anteriores.

Es la llamada huelga por solidaridad, aquí el sindicato emplazante no busca un fin propio, ya que no tiene conflicto con su patrón, sino apoyar el movimiento promovido por otro, encontrándonos en tal virtud, ante una huelga principal y una subsidiaria. Teniendo la

obligación de cumplir los requisitos de fondo, forma y procesales señalados en la ley, el sindicato que emplaza con este objeto.²⁶

g).- Exigir la revisión anual de los salarios contractuales en efectivo por cuota diaria.

Se estima que esta fracción se encuentra contemplada en las fracciones II y III antes comentadas, toda vez que la revisión de salarios puede ser una parte de la revisión del contrato colectivo o del contrato-ley, ya que estos forman parte integrante de dichos pactos colectivos.

La fracción I del precepto en comento, relativa al equilibrio entre los factores de la producción, concuerda, como se desprende de su simple lectura, con el objeto de la huelga que señala la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Para el Lic. Pizarro Suárez, los factores a que se hace referencia, son el capital y el trabajo, ya que sostiene que la constitución se basa en la teoría económica burguesa de los medios de producción.²⁷

Considerándose, que se refiere al equilibrio entre el capital y el trabajo en la empresa de que se trate y no de manera general, toda

²⁶ De la Cueva Mario. El Nuevo... op. cit. pág. 682-683.

²⁷ Citado por Guerrero, Eucherio. Manual de Derecho de Trabajo, Edit. Porrúa. Duodécima Edición, México, 1981, pág. 357.

vez que un desequilibrio en este sentido afectaría a ambos sectores, trabajadores y patronos.

Asimismo podemos ponderar que a pesar de que, las hipótesis que se mencionan en las demás fracciones del precepto legal en comento, llevan implícita la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción, la autoridad laboral tiene plena libertad para decidir si, en supuestos diversos se persigue el equilibrio entre los factores de la producción, de donde se desprende que este precepto legal de ninguna manera limita los casos que pueden ser objeto de la huelga.

Para ilustrar lo señalado, respecto al equilibrio entre los factores de la producción, transcribimos una ejecutoria sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:

**HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS
FACTORES DE LA PRODUCCIÓN,
DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO
DE LA VIDA COMO CAUSAL DE.**

Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la

producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa", y no es el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable, al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación.

La constitución, al referirse a las huelgas, determinan que proceden cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la Ley de la materia en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título

Séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere a la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Ejecutoria: Informe 1984, 2ª Parte, 4ª sala.
Tesis 45 pp. 41.42.

Néstor de Buen, señala en relación a los requisitos de fondo, que éstos se cumplen con el solo hecho de que "los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que, en realidad, los hechos fundatorios sean ciertos".²⁸ Lo que, según el mismo autor, interesa en

²⁸ Op. cit. pág. 765-766.

su función como instrumento de presión, y que solo a efecto de su calificación perderá su justificación económica para los trabajadores.

3.- Requisito de mayoría

Tomando en consideración que la huelga es un derecho que tienen los trabajadores en lo individual, pero que necesariamente debe ser ejercido de manera colectiva, por lo que no puede ser concebido como derecho sindical, la mayoría obrera debe determinarse en razón del total de los trabajadores de una empresa, en tal virtud, se determina con la manifestación de cada trabajador de ser o no ser huelguista, basándose en la autoridad laboral para su fijación en un criterio cuantitativo o sea de número, esto es, que por mayoría debe entenderse a la "mitad mas uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".²⁹ Por lo que, el titular del derecho de huelga es la mayoría de los trabajadores de una empresa determinada.

De lo anterior, podemos desprender que cuando un sindicato gremial, industrial o nacional es el emplazante, para efectos de determinar la mayoría obrera, deberá tomarse en consideración para el recuento, exclusivamente a los trabajadores que laboren en la empresa emplazada, independientemente que se encuentren afiliados o no a dicho

²⁹ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho... Op. cit. pág. 617.

sindicato. El Tribunal Colegiado de Circuito en Materia del Trabajo, al respecto se ha pronunciado en los términos siguientes:

Cabe señalar que de conformidad a lo dispuesto por el artículo 931 del Código Laboral, en el que se establecen las normas que deben observarse para el recuento, los trabajadores que fueron separados de su trabajo después de planteado el conflicto, deben ser tomados en consideración para efectos de determinar la mayoría obrera, sin que puedan integrar dicha mayoría los trabajadores que fueron contratados con posterioridad a dicho planteamiento, esto es con el objeto de no coartar el derecho de huelga de los trabajadores, así como también únicamente se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores que acudan al recuento, no computándose los votos de los trabajadores de confianza, pudiéndose formular objeciones en el acto mismo del recuento y para efecto de que puedan probarlas, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas en relación exclusivamente a dichas objeciones.

**HUELGA, NO PUEDE SER
DECLARADA POR LOS TRABAJADORES
DE UNA ESPECIALIDAD EN RELACION
CON LAS LABORES QUE LES
CORRESPONDE.**

La huelga, conforme a la regulación que de ella hace la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores

en relación con una empresa uno o varios de sus establecimientos, pero en ninguna de las disposiciones del citado ordenamiento se autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento un movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad, pues por el contrario, el artículo 451 fracción II, de la Ley invocada se refiere claramente a que la suspensión de labores se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente de que pertenezcan al sindicato emplazante, o a otro diverso o que sean no sindicalizados, careciendo de fundamento la pretensión de que para los fines de la huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de los miembros de la organización que la emplazó únicamente.

Amparo en revisión 199/75. Sindicato de Camioneros de Carga y Similares en Zonas Federales y Locales de Guadalajara. 31 de agosto de 1976.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN
MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER
CIRCUITO.** Tesis 17. Pág. 271.

**HUELGA NO PUEDE SER PARCIAL
E N U N A E M P R E S A O
ESTABLECIMIENTO.**

Es inexacto que la huelga planteada y llevada a cabo por uno de los dos o más sindicatos cuyos miembros laboran en una empresa, no pueden recortar los trabajadores de las organizaciones distinta de la emplazante, porque la huelga es un acto que afecta a una

empresa o a uno o varios de sus establecimientos, considerados como unidades, y en ella participan en favor o en contra todos los trabajadores de dicha empresa o establecimiento, quienes pueden intervenir en el recuento para manifestar si están en favor o en contra del movimiento, sin que exista ninguna disposición legal que autorice a pensar que dentro de un centro de trabajo pueda haber huelgas parciales, declaradas solamente por los trabajadores de un mismo oficio o especialidad, o por los miembros de uno de los sindicatos al que pertenecen cierto número de ellos, que suspenden las labores, en tanto que los demás continúan desarrollándolas.

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Nacional de Carros de Ferrocarril. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. Segunda parte. Precedentes Importantes 16 de febrero de 1977. Tesis 12. Pág. 280.

Este requisito de mayoría tiene su fundamento en la fracción II del artículo 451 de la Ley Laboral y su incumplimiento trae como consecuencia la inexistencia de la huelga de conformidad a lo establecido en el artículo 459 fracción I de la multicitada ley, que señala que la determinación de la mayoría obrera en ningún caso podrá promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, es decir, debe establecerse a posteriori, después de estallada la huelga.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

1.- ETAPAS DE LA HUELGA

- A).- Gestación
- B).- Prehuelga
- C).- Suspensión de labores
- D).- Calificación de la huelga

2.- PROCEDIMIENTO DE HUELGA

- A).- El emplazamiento
- B).- Requisitos para el emplazamiento
- C).- El rechazo del emplazamiento
- D).- El traslado del emplazamiento
- E).- Efectos de la notificación
- F).- La contestación del patrón
- G).- La conciliación
- H).- Aspectos procesales del período conciliatorio
- I).- El estallido de la huelga
- J).- La continuación de los trabajos durante la huelga

1.- ETAPAS DE LA HUELGA

A).- GESTACION

En asamblea, la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaboran su escrito petitorio anunciando el objeto de la misma y lo presentan ante la Junta competente.

B).- PREHUELGA

Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga, que tiene por objeto conciliar las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

C).- SUSPENSION DE LABORES

Suspender actividades precisamente en el momento señalado, colocando banderas rojinegras como símbolo de huelga.

D).- CALIFICACION DE LA HUELGA

La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos.

2.- EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

EL EMPLAZAMIENTO

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 440 de la Ley Federal del Trabajo, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores. A ese efecto, en el art. 441 se atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. Ahora bien, esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de la huelga previstos en el art. 450. Cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el art. 450. Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

REQUISITOS PARA EL EMPLAZAMIENTO (ART. 920 LFT.)

- a).- Que se formule por escrito.
- b).- Que se dirija al patrón.

c).- Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga.

d).- Que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e).- Que el aviso de suspensión de labores se dé por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días, cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y la hora en que el patrón queda notificado.

Para estos efectos, se entiende por servicios públicos, según se dispone en el art. 925 LFT. Los siguientes:

- a).- Comunicaciones y transportes;
- b).- Luz y energía eléctrica;
- c).- Limpia;
- d).- Aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;

- e).- Gas;
- f).- Sanitarios;
- g).- Hospitales;
- h).- Cementerios;
- i).- Alimentación, cuando se refieran a los artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Cuando se trate de la celebración o revisión del Contrato-Ley, se observarán las modalidades siguientes:

a).- El escrito de emplazamiento se presentará, bien por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones emplazados, bien en la forma directa a cada empresa o establecimiento por el sindicato administrador del contrato-ley.

b).- El período de pre-huelga no podrá ser inferior a treinta días (art. 938 LFT.)

RECHAZO DEL EMPLAZAMIENTO

La ley previene en su artículo 923 (LFT.) que no se dará

trámite a ningún emplazamiento de huelga cuando ésta no sea formulada conforme a los requisitos del art. 920; esto es, por escrito y con duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y con el aviso de suspensión de labores dentro de los términos señalados.

Igual resultado de no trámite, será para aquél pliego que sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o cuando trate de exigirse en él la firma de un contrato colectivo, no obstante existir otro ya depositado ante la junta. El mismo artículo de la ley, establece como una obligación del Presidente de la Junta que, antes de iniciar el trámite a cualquier emplazamiento se cerciore de lo anterior, ordenando la certificación correspondiente. Su resolución deberá ser notificada al promovente.

EL TRASLADO DEL EMPLAZAMIENTO

La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, ya sea el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, o la Autoridad del Trabajo, o la Autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo. (art. 921 LFT)

EFFECTOS DE LA NOTIFICACION

La notificación del emplazamiento a huelga produce varios efectos importantes, a saber:

- 1.- Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo (art. 921 LFT)
- 2.- Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, tampoco se podrá secuestrar bienes del local en que los mismos se encuentren instalados (art. 924 LFT) con las siguientes excepciones:
 - a).- Aseguramiento de los derechos del trabajador, especialmente indemnización, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador.
 - b).- Garantizar créditos a favor del I.M.S.S. derivados de la falta de pago de cuotas.
 - c).- Garantizar créditos derivados de cuotas a favor del INFONAVIT.
 - d).- Aseguramiento de los demás créditos fiscales.

En la parte final del art. 914, se establecen dos modalidades:

En primer lugar, serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados. En segundo lugar, el acto de aseguramiento "se practicará sin afectar el procedimiento de huelga".

3.- Suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica.

LA CONTESTACION DEL PATRON

La ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de cuarenta y ocho horas (art. 922 LFT)

Nada dice la ley respecto de la rebeldía del patrón. Inclusive en la práctica, la contestación suele presentarse fuera de término, si es que se presenta, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación.

En opinión del maestro NESTOR DE BUEN LOZANO, la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y, además, incoercible. No obstante, la falta de respuesta patronal debe hacer presumir que no se encuentra imposibilitado para acceder a lo pedido, lo que habrá de influir, en su caso, sobre el resultado del juicio de imputabilidad.

LA CONCILIACION

En el período de pre-huelga, la función de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje es en lo esencial, lograr la conciliación de las partes. Esto nos lo manifiesta el art. 926 LFT, que a la letra dice: La junta de conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

En la etapa de la audiencia de conciliación, la actividad de las juntas se reduce a resolver cuestiones de personalidad (art. 927-I) y a procurar avenir a las partes.

Si el emplazamiento opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la junta dictará una resolución previa. De declarar improcedente la excepción, continuará con la etapa conciliatoria.

Para que la audiencia de la conciliación goce de efectividad, es necesario la presencia de las partes involucradas. Para el caso la autoridad laboral cuenta con las correspondientes medidas para asegurar la asistencia de dichas partes, como son:

- a).- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión

de labores. (art. 927-II)

- b).- El Presidente de la Junta podrá usar los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de avenimiento (art. 927-III).

**ASPECTOS PROCESALES DEL PERIODO CONCILIATORIO
(ART. 928 LFT)**

Adicionalmente, se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

- A).- Se estipula que para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a la falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de **emplazamiento**, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia, y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga. (art. 469, 923, 935, y 928-I LFT)
- B).- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y la hora en que queden hechas. (art. 928-II)
- C).- Todos los días y las horas serán hábiles. (art. 928-III)
- D).- No serán denunciables los miembros de la Junta en los términos del art. 710 LFT.

- E).- No podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad. Este será resuelto en el término del veinticuatro horas. (art. 928-IV)
- F).- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, pero la Junta podrá declararse incompetente si advierte que la es. En ese caso, los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente. (art. 928-V)

EL ESTALLIDO DE LA HUELGA

En el art. 443 se dispone que "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo. El estallido de la huelga a veces se confunde con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aún cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga.

La huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: Inspectores de trabajo o Notarios, generalmente con la intención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada. Sin embargo, esta prueba no es indispensable.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades. En el art. 449 se dispone precisamente, que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las Autoridades Civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

LA CONTINUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA

La ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que, pese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extra-legal, las autoridades han inventado otras fórmulas: *La Requisa*, que se pone en juego con cierta justificación, pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta a un servicio de comunicaciones que se estima

esencial, y la "Intervención Administrativa", análogo a la requisa y aplicable a las empresas que no son concesionarias de vías de comunicación.³⁰

Clasificación de las diferentes situaciones:

- 1.- **CONTINUACION DE LOS TRABAJOS.** Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:
 - A).- En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino.
 - B).- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. (art. 466 LFT)

- 2.- **PERSONAL DE EMERGENCIA.** En algunas empresas puede ocurrir que se requiera continuar realizando diferentes trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias y materias primas, o la reanudación de los trabajos. En esos casos, ante la suspensión de los trabajos y por

³⁰ De Buen Lozano Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo", Primera Edición, Editorial Porrúa, 1988, México.

regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe de fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas labores (art. 935). Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. (art. 936)

- 3.- **LA REQUISA.** No está contemplada en la ley laboral. Se trata de un procedimiento fundado en el art. 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación a virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado -ad hoc- por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el Estado, el cual, durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. La empresa labora entonces normalmente... en estado virtual de huelga.

Es obvio que el procedimiento de requisa, que se justifica socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, resulta en cambio violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del art. 123 Constitucional.

Se ha puesto en práctica también "La intervención administrativa", que sin fundamento legal alguno, tiene los mismos efectos prácticos de la requisa.

Consideramos pues, que estas modalidades que se emplean de alguna manera frenan o lesionan un derecho social y esencial como es el de huelga, por eso algunos autores consideran que se tendría que buscar una solución más razonable.

CAPITULO V

INEXISTENCIA DE LA HUELGA

- 1.- Supuestos
- 2.- Procedimiento de declaración de inexistencia
- 3.- Efectos de la resolución.

El incidente de calificación de la huelga "es un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida"³¹. Esto es, su contenido es formal y no prejuzga sobre el fondo del conflicto que dio origen a la huelga.

1.- Supuestos

Se dice que una huelga es legalmente inexistente cuando no cumple con algunos de los requisitos de fondo, forma o mayoría obrera.

De tal suerte que, la huelga es inexistente, de conformidad a lo estipulado por el artículo 459 de la Ley Laboral, si la suspensión se realiza por la minoría de los trabajadores si no tiene como finalidad alguno de los objetivos que establece el artículo 450 del Código Laboral,

³¹ De la Cueva, Mario. "El nuevo Derecho... op. cit. pág. 655.

o si no se realizó el emplazamiento con las formalidades a que se constriñe el artículo 920.

El mismo precepto en comento establece que no podrá invocarse otra causa de inexistencia distinta a las referidas con antelación.

En relación a lo antes mencionado, resulta conveniente transcribir una tesis sostenida por el Tribunal Colegiado de Circuito en Materia de Trabajo, que a la letra dice:

HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA.-

Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencia de derecho, solo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas limitativamente señaladas por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea: 1ª.- Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un numero de trabajadores menor del fijado por el artículo 451, fracción II; 2ª.- Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 y la 3ª.- Cuando no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452, lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente de trabajo y si esta condicionante no se presenta, no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga, luego entonces, si la

responsable declara legalmente inexistente una huelga, precisamente porque no se suspendieron las labores del día y hora señalados, aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia.

Amparo en revisión 174/83.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Autotransporte, Similares y Conexos "José María Morclos y Pavón". 28 de julio de 1983.- Unanimidad de votos.- Ponente: César Esquinca Muñoa.

2.- Procedimiento de declaración de inexistencia

De conformidad con lo previsto por el artículo 929 de la Ley Laboral, los trabajadores, los patrones de la empresa o establecimiento afectado, así como terceros interesados pueden solicitar se declare la inexistencia de la huelga, cuando se da alguno de los supuestos que de manera limitativa establece la ley en su artículo 459. Teniendo al efecto un plazo perentorio de 72 horas a partir de que se suspendan las labores.

Estableciendo el precepto en comento, en su último párrafo que de no solicitarse la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, es decir, precluirá el derecho para realizar tal solicitud.

Es preciso comentar que la Ley otorga facultades a terceros

interesados para que soliciten la declaración de inexistencia, toda vez que una huelga puede afectar a personas diversas a las de la relación laboral, como podría ser, quienes tuvieran relaciones comerciales con la empresa afectada.

Por lo anterior, podemos considerar que la base del procedimiento de calificación, es la solicitud que se haga, misma que deberá reunir los requisitos exigidos en la fracción I del artículo 930 de la Ley Laboral, a saber, que el escrito mediante el cual se solicite la declaración de inexistencia, debe ir acompañado de tantas copias como sean necesarias para entregar a cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos emplazantes, debiendo señalarse la causa o causas en que se apoya dicha solicitud y su fundamento legal, recordando que no pueden ser diversas a las consignadas en el artículo 459. Siendo éstos los únicos requisitos de forma y fondo exigidos al efecto. Estableciéndose asimismo, que posteriormente no podrán alegarse diversas causas de inexistencia.

La tramitación del incidente de inexistencia es muy breve, y la forma procesal a seguir se encuentra establecida en el artículo 930 de la Ley Laboral que en términos general establece que, una vez que la autoridad laboral reciba la solicitud, deberá darle trámite corriendo traslado a las partes interesadas, citándolos para que comparezcan y

manifiesten lo que a sus intereses convenga y ofrezcan las pruebas pertinentes, audiencia que deberá celebrarse dentro del término no mayor de cinco días a partir de que se inició el procedimiento incidental, y que generalmente se le denomina "audiencia de ofrecimiento de pruebas".

Unicamente podrán ofrecerse pruebas que se encuentren relacionadas con las causales de inexistencia invocadas y aquellas tendientes a acreditar el interés de terceros, en su caso. Cuando en la misma audiencia, las pruebas no puedan ser desahogadas por su naturaleza, o bien cuando se ofrezca el recuento de los trabajadores, la Junta podrá definir su recepción, hasta que se reúnan los requisitos procesales respectivos.

Por otra parte, y tomando en consideración que las pruebas deben relacionarse con las causales de inexistencia, los hechos susceptibles de probar se reducen a tres, que el escrito de emplazamiento contiene las formalidades exigidas por la ley; que la huelga tiene por finalidad alguno de los objetivos legales y si existe la mayoría obrera. Siendo sencillo acreditar cualquiera de los dos primeros supuestos, toda vez que se desprenden del propio pliego petitorio, presentando una mayor dificultad el mencionado en el último término, ya que el medio idóneo es el recuento, para el cual la ley establece en su artículo 931 una serie de normas que deberán observarse, mismas que fueron comentadas

cuando se trató el tema de requisito de mayoría.

Desahogadas las pruebas admitidas por la Junta, ésta tendrá un término de 24 horas para resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Estableciendo la última fracción del artículo en comento que para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

En relación a la resolución de la Junta, respecto a la solicitud de calificación, la corte ha sostenido la siguiente ejecutoria:

HUELGA

Huelga. debe resolverse sobre la existencia o inexistencia del movimiento de. Efectuado el estallamiento de una huelga, y solicitado por la empresa dentro de las 72 horas siguientes del movimiento, la Junta que conozca del asunto debe resolver dicha petición conforme a lo dispuesto en el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, de tal manera que si no la resuelve y se avoca a conocer del juicio colectivo relativo a la imputabilidad de la huelga, viola los artículos 460, 461 y 469 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, y las normas del procedimiento, afectando las

defensas del quejoso en términos de las fracciones X y XI del artículo 159 de la Ley de Amparo (arts. 929 y 930).

Ejecutoria: informe 1975, 2ª parte, 4ª sala, p. 62.- A. D. 5519/74. Ingenieros Civiles Asociados. 27 de octubre de 1975. U.

Sostiene la misma tesis: A. D. 5544/74. Gutsa, Construcciones, S. A. de C. V. y Constructora Gut. S. A. de C. V. 10 de octubre de 1975. U.

3.- Efectos de la resolución

Antes de mencionar los efectos de la resolución de la calificación de la huelga, consideramos conveniente recordar lo que Eduardo J. Couture en su obra "fundamentos del Derecho Procesal Civil" entiende por sentencia declarativa y dice: "son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho".³²

Tomando en consideración lo anterior, así como la Ley no emplea la palabra sentencia, debe considerarse que la Junta al resolver sobre el incidente que nos ocupa, emite una resolución declaratoria, ya que únicamente determina el estado legal de existencia o inexistencia de la huelga, sin resolver sobre el fondo del conflicto.

³² Citado por: De la Cueva, Mario. op. cit. "Derecho Mexicano..." pág. 841.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido por la fracción V del artículo 930 de la Ley Laboral, la Junta tiene un plazo de 24 horas, contando a partir de que se concluya la recepción de pruebas, para resolver sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Por virtud de lo antes señalado, encontramos que únicamente pueden darse dos posibles soluciones, si se cumplieron con todos los requisitos legales, esto es, si han sido satisfechas las formalidades legales a que se constriñe el artículo 451 de la Ley Laboral y tiene por objeto lo señalado por el artículo 450, deberá considerarse legalmente existente la huelga, y en el supuesto de que no se reúnan todos los requisitos establecidos por la ley, entonces deberá declararse legalmente inexistente la huelga.

Desprendiéndose de la fracción V del artículo 930 de la Ley Laboral, la obligación de la autoridad laboral para pronunciarse en cualquiera de estos sentidos, no obstante se considera que la declaración de existencia no es necesaria, toda vez que el último párrafo del artículo 929 claramente señala que, si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente y éste aunado al término que tiene la Junta para resolver el incidente de calificación planteado, debería presumirse la existencia legal de la huelga si no hay

una declaración de inexistencia.

En este orden de ideas, podemos precisar que la declaración de existencia legal de la huelga, trae como consecuencia que los trabajadores huelguistas se encuentren protegidos por la ley, es decir, que la suspensión de labores debe ser respetada por todas las personas que pudieran tener ingerencia alguna, y en consecuencia no puedan realizar ningún acto que pueda perturbar el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, esto no implica que, las causas que dieron origen a la huelga, sean imputables al patrón, ya que, se insiste, en la calificación de la huelga, no se resuelve el fondo del conflicto, y esto es una cuestión de fondo que deberá ser analizada por la autoridad laboral, si los trabajadores someten a su arbitraje el motivo de la huelga, en términos de lo estipulado por el artículo 937 de la Ley de la materia.

Por su parte, la declaración de inexistencia legal de la huelga, tiene como efecto inmediato que no se le otorgue protección legal a la suspensión de labores, y en consecuencia, de conformidad a lo establecido por el artículo 932 de la Ley Laboral, la Junta fijará un plazo de 24 horas para que los trabajadores huelguistas regresen a sus labores, debiendo apercibirlos de que se darán por terminadas las relaciones de trabajo en caso de que no lo hagan al vencerse las 24 horas señaladas, a menos de que se acrediten que existieron causas justificadas que les

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO V

impidieron presentarse, notificación que deberá hacer por declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que tiene la libertad para contratar nuevos trabajadores, en su caso, debiendo dictar las medidas necesarias para que pueda reanudarse el trabajo.

En este sentido la Corte ha sostenido:

HUELGA INEXISTENTE, REGRESO DE LOS TRABAJADORES A LAS LABORES EN CASO DE CARGA DE LA PRUEBA.- El artículo 463 de la Ley Laboral establece: "Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: I, fijará a los trabajadores en un término de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo". Lo anterior significa que la disposición de la Ley impone a los trabajadores la obligación de presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por la contraparte, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo en cita, si fue fijado en la resolución de la Junta que declaró la inexistencia de la huelga y fue notificada oportunamente a las partes.

Amparo directo 6031/78.- Benigno Rincón Mora y otros.- 16 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Alfonso López Aparicio.- Secretario: Carlos Villascán Roldán.

Cabe señalar que, la resolución que resuelva el incidente, por ser un acto ajeno a juicio, únicamente podrá impugnarse a través de

amparo indirecto promovido ante un Juez de Distrito.

Por último, es menester hacer notar, que desde la notificación del emplazamiento hasta la declaración de existencia o inexistencia se trata de un procedimiento extraordinario y no de un juicio, por lo que no se debe seguir las reglas relativas a un juicio laboral ordinario. Por otra parte, en el trámite de imputabilidad sí debe seguirse dicho procedimiento o el de un conflicto colectivo de naturaleza económica, según sea el caso, de conformidad a lo señalado por el artículo 937 del código laboral.³³

³³ Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Esfinge, México, 1990, pág. 529.

CAPITULO VI

ILICITUD DE LA HUELGA

- 1.- Generalidades
- 2.- Procedimiento
- 3.- Efectos de la declaración de Ilicitud

1. Generalidades

En primer término consideramos oportuno señalar que, el concepto de ilicitud de la huelga no se contrapone al de licitud de la huelga, toda vez que de conformidad con lo dispuesto por el primer párrafo de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Y el término de ilicitud, no se refiere a las huelgas que no tengan por objeto conseguir dicho equilibrio, toda vez que la suspensión de labores que no tiene esa finalidad será una huelga legalmente inexistente, por lo que esto es el término contrario a la licitud, sin embargo, cabe precisar que este último concepto, es más amplio, toda vez que como analizamos en el capítulo anterior, también existen otros supuestos para que sea considerada legalmente inexistente una huelga.

Siendo huelga ilícita de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, aquella en donde son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas, actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno, siendo éstos los supuestos que establece el artículo 445, en concordancia con lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Cabe mencionar, que por lo que hace al primer supuesto, la ley no define qué debe considerarse actos violentos, por lo que corresponde a la autoridad laboral determinarlos.

En este orden de ideas, no es necesario una declaratoria de licitud de la huelga, por parte de la autoridad laboral, ya que se encuentra implícita en la existencia legal de la misma, a menos que se promueva una declaratoria de ilicitud improcedente o que al analizarse el fondo del conflicto, cuando éste fue sometido al arbitraje, se declaren imputables al patrón los motivos que originaron la huelga.³⁴

2. Procedimiento

Para solicitar la declaración de ilicitud de una huelga, es

³⁴ Ramos, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano, Cárdenas Editor, México 1978. pág. 348.

necesario seguir el procedimiento establecido para la calificación de una huelga, de conformidad con lo establecido por el artículo 933 de la Ley Laboral, por lo que, lo manifestado al respecto en el capítulo precedente es aplicable para la solicitud de declaración de ilicitud de una huelga.

La diferencia estribaría únicamente en que la declaración de ilicitud puede ser promovida por el patrón o terceras personas, ofreciendo las pruebas que juzguen necesarias, ya que no tendría sentido que los trabajadores realizaran tal solicitud.

Sin embargo, se considera que para presentar la solicitud de declaración de ilicitud, podría establecerse el plazo de 72 horas a que se refiere el artículo 929 de la Ley Laboral, con la única salvedad de que, éste empezará a correr a partir de que se dieron los actos violentos, para el primer supuesto, y no desde que se suspendieron las labores.

3.- Efectos de la declaración de ilicitud

Sin embargo, los efectos de la declaración de ilicitud son radicalmente diferentes a los de la declaración de inexistencia, en virtud que de conformidad con lo establecido por el artículo 934 del Código Laboral, deben darse por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, esta diferencia estriba en que lo que da origen a la primera sería la comisión de hechos que pudieran constituir delitos o por su

gravedad a nivel nacional, mientras que la segunda, se da cuando no se cumple alguno de los requisitos legales establecidos al efecto.

Como consecuencia de la terminación de las relaciones de trabajo de los huelguistas, el patrón queda en plena libertad de contratar a nuevo personal, independientemente de que se pueda ejercer acción penal o civil, en contra de los trabajadores huelguistas que con sus actos hubieran incurrido en algún delito o infracción, ya que la declaratoria de ilicitud no extingue tales acciones.

PRECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DE AMPARO

Baltazar Cavazos Flores, en su obra "35 Lecciones de Derecho Laboral" hace mención de estos precedentes, los cuales por considerar de interés hacemos su transcripción.³⁵

Sobre que la huelga no procede cuando con anterioridad estaban paralizadas las labores, interviene en un conflicto en el cual se sostuvo que: "La empresa hizo valer como único motivo de inexistencia la circunstancia de que al vencimiento del término de prehuelga ya se habían suspendido las labores y en esas condiciones, no se cumple con los extremos del artículo 259 de la Ley Laboral, que dispone que la huelga es la suspensión legal y temporal de las labores. La anterior causa de improcedencia de movimiento debe estimarse fundada porque al establecer el artículo 259 de la Ley que la huelga es la suspensión legal y temporal de las labores, en la especie el sindicato emplazante no pudo suspender ninguna labor en virtud de que éstas se encontraban paralizadas con anterioridad al emplazamiento, según se comprueba con el contenido de la primera petición en donde se exige de la

³⁵ Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas, 6ª Edición, México, 1989.

empresa la inmediata reanudación de las labores de la fábrica". Exp. 255/60 de "El Carmen de Puebla."

Dicha resolución reviste particular importancia, pues aun en el supuesto de que la empresa suspenda las labores injustificadamente, en tal caso se trataría de un "paro ilegal", pero no de una huelga.

Por lo demás, la huelga debe estallar precisamente a la hora previamente establecida. Se tuvo ocasión de obtener una declaración de inexistencia de huelga en una empresa en donde no estalló la huelga oportunamente. Al respecto decidió la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que: "Aunque la huelga no estalló a la hora indicada en la matriz, el C. inspector federal del trabajo Efrén Rivadeneyra levantó actas en Ciudad Mante, Río Bravo y Valle Hermoso, todos en Tamaulipas, afirmando en su oficio de dieciséis de mayo pasado que dichas sucursales se encontraban laborando normalmente con sus horarios aprobados y sin que nada ni nadie haya tratado de interrumpir tales actividades, no existiendo tampoco banderas en señal de huelga, ni guardias que impidan las labores ordinarias en tales centros de trabajo."

"Siendo así, la huelga debe declararse inexistente porque jurídicamente desapareció la coalición de trabajadores, respecto a esta huelga, cuando no estalló en el momento que dicha coalición había acordado. En efecto, la huelga es una situación de hecho que consiste en la suspensión total de labores en un momento preciso que hubiere acordado la coalición de trabajadores; si esa situación de hecho no aparece de acuerdo con la voluntad anterior de los trabajadores; quiere decir que ésta desapareció o que fue desacatada por pretender una situación contra la voluntad de los trabajadores. En ambos casos, la huelga estallarfa a pesar de haberse manifestado la voluntad de la mayoría de los trabajadores en el sentido de no estallar la huelga y continuar el trabajo."

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que cuando se reanudan las labores con posterioridad al estallamiento de la huelga, debe considerarse desaparecida la coalición de trabajadores y resolver que la huelga es inexistente (amparo 1134/45, del veintinueve de agosto de 1945).

"Por analogía debe considerarse como huelga inexistente la

que estalla con postèrioridad al momento señalado por la coalición, por las mismas razones que las consideradas por la Corte, pues si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada por el estallamiento de la huelga, debe considerarse que desaparece la voluntad de estallarla, el acuerdo mismo de llevarla a cabo, es decir, la coalición."

En dicha resolución se concedió a los trabajadores que habían abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que volvieran a él, con el apercibimiento de que de no hacerlo, terminarían los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón. (Exp. 49/64. Transportes Martínez)

Inconformes los trabajadores con tal resolución, se negaron a volver a trabajar y además emplazaron nuevamente a huelga a la empresa, la Junta ante tal situación, resolvió que: "El señor Gilberto I. Martínez, en su carácter de Gerente General de la emplazada -Transportes Martínez, S. de R. L. de C. V.-, hizo valer como causal de inexistencia, entre otras la circunstancia de que la coalición huelguista, tanto al presentar el emplazamiento como en la fecha del estallido, las labores en la empresa se encontraban paralizadas, motivo

por el cual es improcedente en su concepto el movimiento de huelga. La Junta estima que la razón expresada por la empresa es fundada, porque en autos ha quedado demostrado tanto con las actuaciones del expediente 49/64 formado con motivo del emplazamiento de huelga presentado por el Sindicato Industrial Nacional de Autotransportes, Conexos y Similares de la República Mexicana, como con las documentales presentadas en los autos en que se actúa, que las labores no fueron reanudadas cuando la Junta decretó su resolución de inexistencia. En consecuencia, se declara que no existe el estado legal de huelga y como la empresa no se encontraba laborando, no da lugar a hacer la prevención para que se reanuden las labores."

Asimismo, si se indica por ejemplo que una huelga debe estallar un día X a las siete de la mañana, es preciso que se reanuden las labores antes de dicha hora indicada, no siendo suficiente que tal día lleguen los trabajadores huelguistas y se limiten a colocar las banderas. Es decir, en materia de huelgas la suspensión de labores tiene que ser real y no "virtual".

HUELGA, INUTILIDAD DE ESTUDIAR LAS DEMAS PETICIONES.

"De acuerdo con los precedentes establecidos por esta Junta y en Ejecutorias de la Corte, cuando una petición constituye objeto legal de huelga, es innecesario entrar en el estudio de las restantes peticiones, pues aun cuando éstas no tuvieran objeto de huelga, el movimiento tendría que declararse existente".

Exp. N°. 191/946. Sindicato de empleados de la Cía. Hulera Mexicana vs. Cía Hulera Mexicana, S. A. Res. 24 de julio de 1946. Junta Federal de Conc. y Arb. Grupo Especial Número Diez.

HUELGA, UNA VEZ QUE LOS TRABAJADORES SOMETEN AL ARBITRAJE EL CONFLICTO, NO PUEDEN CON POSTERIORIDAD DECLARAR QUE YA NO SE SOMETEN AL ARBITRAJE.

"Las partes sometieron sus diferencias, expresamente, al arbitraje de la Junta, por lo cual no podía ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aun cuando es cierto que los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntaria y

expresamente al arbitraje de la Junta, para que ésta estableciera los términos en que deberían quedar redactadas esas cláusulas, los trabajadores no podían, con posterioridad, declarar que ya no se sometían al arbitraje, pues esto significaría desconocer el valor legal del convenio celebrado ante la Junta, que es el mismo de un laudo, según lo dispuesto por los artículos 273, fracción III y 516 de la Ley Federal del Trabajo y quitarle la firmeza y obligatoriedad que legalmente tienen las resoluciones que dictan los tribunales competentes". (Toca 5851/35/1a. Rafael Trejo 11 de marzo de 1936. H:S:C: de J. de la N.)

PAGO DE SALARIOS.

Para que proceda el pago por parte del patrón de los salarios correspondientes a los días en que sus trabajadores hubiesen holgado, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare lícita la huelga e imputables sus motivos al patrón.

3836/41/2a. Sind. Trab. de Artes Gráficas y Sim. de Occidente. 5 de enero de 1943.

No basta para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o no al patrón, atenerse exclusivamente a la

enumeración hecha por el legislador sobre las causas que lícitamente puede darle origen, porque pudiera ser que las demandas de los obreros persiguieran los fines enunciados por la propia ley, y sin embargo, no mereciera ser atendida en justicia y entonces, aunque la huelga fuera lícita y existente, podría no ser justificada por razón de ser imposible acceder a las peticiones de los trabajadores.

(8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944)

IMPUTABILIDAD DE LAS HUELGAS.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden tramitar juicios sobre la imputabilidad al patrón, en casos de huelga, mientras no exista sentencia ejecutoria que declare existente el movimiento.

Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando. (R-5965/46/1a. Eduardo González. 25 de noviembre de 1984)

Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que basta por si sola la declaratoria de existencia de huelga, para la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones. (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944)

HUELGA, SI LA EMPRESA NIEGA LA RELACION DE TRABAJO, LA EMPLAZANTE DEBE ACREDITARLA, Y SI NO LO HACE LA HUELGA DEBE DECLARARSE INEXISTENTE.

"En cuanto se refiere a la segunda causal hecha valer por la empresa relativa a que la misma al momento de ser emplazada no tiene trabajadores miembros del sindicato a su servicio, es procedente, pues como la empresa está negando que exista relación de trabajo entre ella y la organización emplazada y en particular con los huelguistas, a estos últimos correspondía demostrar la existencia del nexo contractual, extremo que no comprobaron, ya que según aparece en la audiencia de pruebas celebrada el dieciocho de los corrientes

la parte huelguista no compareció a esa diligencia y en esas condiciones perdió el derecho para ofrecer elementos de convicción que llevaran al convencimiento de la Junta de que si se tiene trabajadores al servicio de la negociación afectada, razón por la que procede declarar la inexistencia de la huelga, sin que sea necesario entrar al estudio de las peticiones concretas comprendidas en el pliego de peticiones que dio origen a este conflicto."

Exp. 566/55.- Sind. Ind. de Trabs. Mineros Metalúrgicos y Similares de la R. M. Fracción III, Sección Cinco vs. Metales Potosí.- Res.: 24 de octubre de 1955. Junta Fed. de Conc. y Arb. Grupo Doce.

El emplazamiento a huelga debe rechazarse cuando lo proponen individuos extraños a la relación laboral. Toca 216/76 T. Coleg. 4º. circuito. Sind. de Trabaj. de Caminos.

HUELGA, CALIFICADO EL MOVIMIENTO DE. NO ES LICITO VOLVER A CALIFICARLO.

Los anteriores conceptos de violación son infundados por cuanto la resolución impugnada es correcta, ya que habiéndose calificado el movimiento de huelga por medio de la resolución dictada con fecha veintiocho de septiembre de

mil novecientos cincuenta y nueve, no puede validamente la Junta responsable, declarar ahora que dicho movimiento no existe legalmente, puesto que eso implicaría violación del artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, como acertadamente lo manifiesta. Es cierto que tanto los patrones como los trabajadores o terceros afectados pueden solicitar de la Junta se hagan las declaraciones a que se refieren los artículos 268 y 269 del mismo ordenamiento pero no quiere decir que las Autoridades del Trabajo puedan juzgar, en más de una ocasión, sobre la legalidad de los movimientos de huelga, sino que debe primero calificarse dicho movimiento, para sostenerlo y después continuar el procedimiento para que el mismo concluya en la forma y términos autorizados por la Ley en cita, haciendo la imputación correspondiente, y si los trabajadores quejosos consideran que constituyen la mayoría de los que prestan sus servicios en la negociación emplazada, se encuentran en la posibilidad de convenir con la empresa la conclusión del movimiento, puesto que la Unión emplazante solamente actúa como representante de los trabajadores. (Indirecto 34/60. Ramón Mendoza y coags. 29 de abril de 1960.)

HUELGA. SU PRORROGA, SE REQUIERE LA CONFORMIDAD DE LAS PARTES.

"La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble objeto, pues por una parte tiende a facilitar la labor de las autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrón tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen menores perjuicios posibles; considerando además, que cuando las dos partes están de acuerdo, puede esta Junta aceptar la prórroga de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga, pero en el caso contrario, esto es, cuando la empresa se opone a la prórroga y a la búsqueda de un entendimiento, no debe aceptarse la prórroga, tanto por la ya expuesta razón de las finalidades que tiene el señalamiento del plazo para que estalle el movimiento, cuanto porque la aceptación de prórrogas se presta a que se mantenga sobre la negociación la amenaza de huelgas carentes de fundamento, lo que indudablemente no es ni puede ser el propósito del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, cuando por que finalmente y de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, los bienes que forman la empresa quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo

el patrón el carácter de depositario interventor de los dichos bienes, situación que, indudablemente, significa un perjuicio para las empresas, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectadas, con la circunstancia, además, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa."

Este criterio se aceptó por circular general de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Actualmente se sostiene que la prórroga unilateral por parte de la organización emplazante sólo procede en los casos de empresas que presten servicios públicos.

HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA:

La junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F. ha estimado que: "A efecto de resolver sobre si los motivos de la huelga son imputables al patrón, es necesario estudiar las peticiones reclamadas en el escrito de imputabilidad del

veintitrés de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro y al respecto, en el párrafo primero del preámbulo de la demanda se exige el cumplimiento de las peticiones contenidas en el pliego y dentro de éstas se tiene que en la primera demanda se cumpla con las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo en virtud de que la empresa se ha negado sistemáticamente a tratar con los conflictos de trabajo con los representantes del sindicato. Esta petición está plenamente justificada porque el patrón no contestó el pliego petitorio ni hizo valer causal alguna de inexistencia y además al contestar la demanda de imputabilidad no controvertió este aspecto de la reclamación y al ir los trabajadores a la huelga lo hicieron justificadamente ante dicho incumplimiento que vino a romper el equilibrio entre los factores de la producción. Independientemente de lo anterior también se justificó el estallido de la huelga con la exigencia contenida en la petición quinta en donde se pide el cumplimiento de las cláusulas decimonovena y vigésimocuarta del pacto colectivo por haberse rehusado a cubrir las vacantes, exigencias que independientemente de no haber sido controvertida el representante legal del Café Tupinamba, S. A. al absolver posiciones, y concretamente la número 12, aceptó dicha

negativa a cubrir las vacantes que existieron en su negocio, aduciendo mala situación económica. Lo anterior determina que los motivos de la huelga sean imputables al patrón procediendo en consecuencia condenarlo al pago de salario caídos desde el estallido de la huelga hasta la reanudación de labores."

Sind. de Empleados de Restaurantes y comercios Similares del D. F. vs. Café Tupinamba, S. A.- Imputabilidad.

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 trabajadores, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como 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 patrón no accedió a lo solicitado por los trabajadores en el 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 la huelga sean imputables a dicho patrón. (Apéndice de

Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación 1955, vol. II. Tesis 521.) (En igual sentido tesis 89.)

Estallamiento de huelga. Este juicio se resolvió de la siguiente forma: "Se previene al sindicato y a la coalición de trabajadores que deben abstenerse de llevar a cabo el estallamiento de huelga que tienen anunciado so-pena de incurrir en las responsabilidades que les resulten y previstas por la Ley Federal del Trabajo."

Exp. 308/71. Sindicato de Trab. de la Ind. de Almidón, Glucosa y sus derivados vs. La Gloria. Aranguen y Cía. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Guadalajara, Jal.

Finalmente, en Guanajuato, Gto., en un amparo interpuesto por el Sindicato de Trabajadores de Cigarrera la Moderna, número 8/78, se resolvió que:

HUELGAS, AMPARO IMPROCEDENTE CONTRA LA DECLARACION DE INEXISTENCIAS DE LAS:

"Cuando los trabajadores que pidieron amparo contra la resolución de una Junta que declaró inexistente un movimiento de huelga, regresen al trabajo, debe dictarse sobreseimiento, porque consistiendo la huelga, de acuerdo

con los artículo 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo, en la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, la reanudación del servicio por los obreros huelguistas, implica la cesación de la coalición y, consiguientemente, la terminación de la huelga; de tal manera que por virtud de la reanudación de los trabajos, cesan los efectos de aquella cosa que se pone de manifiesto al considerar que la resolución que se dictará en el juicio de amparo no podría ejecutarse, ya que la Junta respectiva de Conciliación y Arbitraje en cumplimiento de la ejecución, no podría declarar la existencia legal de un estado de huelga que, materialmente, no existe: sin que pueda argumentarse en el sentido de que por virtud de esa nueva declaración de la Junta, revive la coalición y, al mismo tiempo, la suspensión del trabajo, hechos que no son ya, precisamente, consecuencia de la ejecutoria ni de la resolución de la Junta, sino actos nuevos independientes de esas resoluciones; además, las ejecutorias de amparo sólo producen efectos jurídicos y, si ha cesado la coalición y se han reanudado los trabajos, no es posible que se produzcan esos efectos, ya que aun cuando se dictara resolución por la Junta, declarando la existencia legal de un movimiento de huelga, no sería posible volver las cosas al estado que tenían antes de la violación, ya

que para ellos sería preciso revivir la primitiva coalición y la suspensión de los trabajos, lo que, como ya se dijo no puede ser consecuencia de la resolución de la Junta, sino sólo el resultado de un acuerdo nuevo de los trabajadores."

(13 de abril de 1978, Juzgado de Distrito en Materia Administrativa.)

Por considerar de interés transcribimos algunas ejecutoria dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, comenzando por la jurisprudencia que existe en un caso y las otras tomadas, en su mayor parte, de la selección de ejecutorias formuladas por la señora licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo:³⁶

HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA.

Para establecer la imputabilidad de los motivos de la huelga, que perseguía 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 la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar la demanda 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 actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón.

³⁶ Citado por Guerrero, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, Duodécima Edición, México, 1981.

5ª. Epoca, Tomo LXXIV, pág. 3466. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 7274. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 7271. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 9096. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 165. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Página 126 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. 4ª. Sala.

"HUELGA, CALIFICACION DE LA. TESIS. Para considerar demostrada la existencia de un desequilibrio entre el capital y el trabajo, no basta la existencia de presunciones, puesto que para decidir respecto de la calificación de una huelga, es indispensable que existan pruebas concretas y no simples presunciones que

demuestren que el equilibrio está roto." 1557/44. Wells Fargo & Co. of México, S. A. 24 de abril de 1945.

"HUELGA, TESIS. Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se esta realizando."

R. 5965/46/1a. Eduardo González. 25 de noviembre de 1948.

"HUELGA, INEXISTENCIA DE LA. TESIS. La huelga que tenga como objeto conseguir la revisión del contrato colectivo antes de los dos años previstos en el artículo 56 de la Ley, debe declararse inexistente." 1557/44/1a. Wells Fargo & Co. of México, S. A. 24 de abril de 1945.

"HUELGA, LICITUD DE LA. TESIS. Interpretando el artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo y relacionado en el mismo con la fracción III del artículo 273, se llega a la conclusión de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje para

declarar lícito un movimiento de huelga e imputable sus motivos al patrón y condenarse a éste al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado, necesario es que se siga el juicio ordinario respectivo, el de orden económico, cuando se refieren a esta materia las pretensiones contenidas en el conflicto de huelga." 6732/43/2a. Jesús Alvarez. 11 de julio de 1944.

"HUELGA, ESTADO DE, NO ES NECESARIO DECLARAR QUE EXISTE. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento es inexistente, mas no lo contrario."

Directo 2591/1955. Cía. Industrial de Pachuca, S. A. (Quiebra.) Resuelto. el 28 de noviembre de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Ministro Martínez Adame, Secretario, licenciado Rafael Pérez Miravete. (Boletín de información Judicial de la S. C. de J., núm. 113, pág. 35, de 2 de enero de 1957. Legislación sobre Trabajo,

página 1784, ediciones Andrade.)

"TESIS. El hecho de que una empresa ofrezca cierta cantidad de aumento a sus trabajadores, no constituye prueba de que se encuentre en situación bonancible, sobre todo si la empresa afirma que su actitud obedeció al deseo de evitarse los enormes daños económicos que una huelga acarrea. La única forma que existe para determinar la situación económica de una empresa, es el estudio de los documentos en que se fijan claramente sus ingresos y egresos." 1557/44/1a. Wells Fargo & Co. of México, S. A. 24 de abril de 1945.

"TESIS. La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo al no prestarles a sus patronos los servicios convenidos, o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades de una factoría o en su sitio de trabajo, por parte de los obreros a virtud de no haber accedido los patronos a las prestaciones exigidas por sus trabajadores, a través de los sindicatos que tienen constituidos, y si esa cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades por los agremiados que constituyen el sindicato, jurídicamente deja de subsistir el

estado de huelga, supuesto que ésta se halla constituida por una situación de hecho y no de derecho, y en consecuencia, cuando se realice esta última circunstancia el amparo que se solicite contra la declaratoria de una Junta de inexistencia del movimiento de huelga resulta notoriamente improcedente, por haber concluido la coalición de trabajadores que dio origen a la huelga, y si se concediera la protección federal no podría ejecutarse, por haber terminado ese estado de inactividad de los trabajadores con la reanudación de sus labores." 1134/45/2a. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería y Coags. 29 de agosto de 1945.

En las relaciones obrero-patronales y por sus naturales y encontrados intereses, es lógico que se produzcan fricciones, desacuerdos y conflictos, y, como consecuencia de los mismos, la HUELGA, la que deberá ventilarse por los canones legales preestablecidos al efecto, en cuyo proceso la etapa de conciliación destaca y reviste la mayor importancia, pues es en ella y a través del planteamiento ordenado y razonado de reclamos y posibilidades, de donde deben surgir las fórmulas de la justa y ordenada solución.

Considera el Dr. Miguel Borrel Navarro³⁷ que hace bien la ley en no imponer en forma general y obligatoria el arbitraje en el procedimiento de HUELGA, ya que la armonía, el equilibrio, el respeto mutuo y la complementación de los dos factores de la producción, no puede nunca lograrse con la imposición estatal, pues sus resoluciones imperativas en nada evitan ni resuelven los males que se producen en la actividad fabril, comercial e industrial del mundo de hoy.

La HUELGA, cuando la conducta del patrón es correcta, no debe constituir para éste un fantasma, ni verla como algo negativo y nefasto. Lo que sí resulta fundamental es contar con un verdadero sentido de honestidad y responsabilidad sindical y ciudadana por parte de los

³⁷ Borrel Navarro, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", Tercera Edición, Editorial Sista, 1992, México.

representantes laborales, a fin de que no sea utilizado tan digno y justificado procedimiento en forma arbitraria, caprichosa, innecesaria o injusta, o en casos o situaciones en que no corresponde su legítimo ejercicio.

Con frecuencia, después de un procedimiento de huelga legítimamente establecido y tramitado se produce un nexo más estrecho y una capacidad mayor de comprensión y armonía por parte tanto de los trabajadores como de los patrones en aras de la supervivencia de la propia fuente de trabajo y de los intereses de ambos.

La HUELGA, debe verse además, no sólo como el ejercicio de un derecho, sino como la necesidad social pública de armonizar al individuo con la sociedad en que se desenvuelve, cuando en su proceso económico surgen obstáculos que hace imperativo solventar en beneficio de la comunidad.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- 1.- Considero que la huelga es un acto jurídico, ya que la Ley Federal del Trabajo establece una serie de requisitos de fondo y de forma para el establecimiento de la misma.
- 2.- Con lo dispuesto por el artículo 923 de la Ley Laboral, no se pretende calificar, ni mucho menos resolver el fondo del conflicto que dio origen a la huelga, ya que lo único que establece es la facultad de la autoridad laboral para que antes de iniciar el trámite del emplazamiento, cerciorarse que se cumplen con ciertos lineamientos, a efecto de proporcionar seguridad jurídica tanto a los patrones, como al sindicato que, en su caso, tuviera la titularidad del contrato colectivo o la administración del contrato-ley.
- 3.- En relación a lo comentado en el punto anterior, considero que las reformas de 1980 al artículo 923 de la citada Ley Laboral, en la que autoriza al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a desechar el pliego de peticiones y emplazamiento a huelga, si a su juicio, no está formulado conforme a los requisitos exigidos por la ley, esto es inconstitucional ya que el presidente de la junta carece de competencia constitucional para resolver un conflicto de trabajo, puesto que la fracción XX de nuestra Carta Magna ordena que "Las diferencias o conflictos de trabajo se sometan a una junta formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los

CONCLUSIONES

patrones y uno del gobierno". Por otro lado, el artículo catorce de la Constitución previene que "Nadie podrá ser privado de sus derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento"; y el presidente de la junta no es un tribunal previamente establecido ni se cumplen las formalidades del procedimiento.

- 4.- Considero que el requisito de mayoría exigido por la ley para que sea declarada legalmente existente una huelga, no debe entenderse como un requisito independiente, sino que debe ser comprendido entre los requisitos de fondo para el estallamiento de la misma, amén de que se encuentra entre los requisitos señalados en el artículo 451 de la Ley Laboral, ya que los requisitos para todo acto jurídico, únicamente son de fondo y de forma.
- 5.- Para solicitar la inexistencia de una huelga, es necesario que se suspendan las labores, en tanto que para la declaración de ilicitud es menester que se hubiere dado un acto de violencia, o que los trabajadores huelguistas pertenezcan a establecimientos del gobierno y exista estado de guerra.
- 6.- El procedimiento ante la Junta para solicitar la inexistencia o la

CONCLUSIONES

ilicitud de una huelga, es el mismo, siendo radicalmente diversos los efectos que tienen como consecuencia cualquiera de dichas declaraciones.

- 7.- En relación a la huelga, la expresión ilicitud no significa lo que gramaticalmente suponemos contrario a licitud, ya que la Ley Laboral establece los supuestos específicos para que la huelga sea considerada ilícita. Siendo en este orden de ideas y de conformidad con la Ley, es la huelga inexistente la que estaría en oposición a la licitud de la misma.**

- 8.- La suspensión de labores "de hecho" de ninguna manera podemos considerarla como "huelga" ya que esta presupone una serie de requisitos y formalidades, y si bien a dicha suspensión podría considerarse como inexistente por la falta de requisitos formales, no puede estimarse que se inició el proceso jurídico, ya que falta el emplazamiento correspondiente, de tal suerte que no procede solicitar la inexistencia de la huelga, sino únicamente sería la certificación por parte de la autoridad laboral, de que no hay huelga legalmente promovida, por lo que dicha suspensión de labores traerá como consecuencia que pueda procederse laboralmente de manera individual contra los trabajadores que se encuentren inmersos en tal suspensión y el problema podrá revestir una naturaleza de carácter**

civil o penal.

- 9.- En relación a la fracción VI del artículo 450 de la Legislación Laboral en la que se reconoce la huelga por solidaridad, considero que ésta no tiene razón de ser, ya que no cumple con el requisito de fondo señalado en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, tampoco se da el requisito de forma ya que basta que el patrón manifieste en la audiencia de avenencia o en el período de conciliación que está de acuerdo en todo con la huelga que sus trabajadores pretenden declarar en apoyo de otra huelga, ya que entre ellos no hay conflicto, ni diferencia alguna entre el patrón y sus trabajadores.
- 10.- En la continuación de la prestación de servicios durante la huelga, considero que las modalidades que las autoridades aplican como "la requisita", que tiene cierta justificación pero que es violatoria de la constitución y, "la intervención administrativa" que no tiene fundamento legal pero que sus efectos son los mismos de la requisita, de alguna manera frenan o lesionan un derecho social y esencial como es la huelga, por lo que estoy de acuerdo en lo que manifiestan varios autores de buscar una solución más razonable.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

Araiza, Luis: Historia del Movimiento Obrero Mexicano; T. III, 1ª edición, 1975, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México.

Barajas Montes de Oca, Santiago: La Huelga. Un Análisis Comparativo; 1ª edición, 1983, UNAM, México.

Barroso Figueroa, José: Derecho Internacional del Trabajo; Editorial Porrúa, S. A., 1987, México.

Castorena S. Jesús: Manual de Derecho Obrero; Quinta edición, 1971, Fuentes Impresores, S. A., México.

Cavazos Flores, Baltasar: Causales de Despido; 2ª edición, 1983, Editorial Trillas, México.

Cavazos Flores, Baltasar: 35 Lecciones de Derecho Laboral; 6ª edición, 1989, Editorial Trillas, México.

Davalos, José: Derecho del Trabajo; T. I, 1ª edición, 1985, Editorial Porrúa, S. A., México.

De Buen Lozano, Néstor: Derecho del Trabajo; T. II, Sexta edición, 1985, Editorial Porrúa, S. A., México.

BIBLIOGRAFIA

De Buen Lozano, Néstor: Derecho Procesal del Trabajo; Primera edición, 1988, Editorial Porrúa, S. A., México.

De la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo; T. II, Novena edición, 1969, Editorial Porrúa, S. A., México.

De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; T. II, Sexta edición, 1991, Editorial Porrúa, S. A., México.

De Ferrari, Francisco: Derecho del Trabajo; T. IV, 2ª edición, 1974, Ediciones de Palma, Buenos Aires.

Gessner, Volkmar: Los Conflictos Sociales y la Administración de Justicia en México; 1ª edición en español, 1984, UNAM, México.

Guerrero, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo; Duodécima edición, 1981, Editorial Porrúa, S. A., México.

Lara Saenz, Leoncio: Cuestiones Laborales; 1ª edición, 1984, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México.

Napoli, Rodolfo A.: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Segunda edición, 1971, Editorial la Ley, Buenos Aires.

BIBLIOGRAFIA

Porras y López, Armando: Derecho Mexicano del Trabajo; Textos Universitarios, S. A., 1979, México.

Puig Hernández, Carlos A.: Teoría y Práctica de la Huelga en México; Primera edición; 1989, Editorial Porrúa, S. A., México.

Ramos, Eusebio: Derecho Sindical Mexicano; Las Instituciones que Genera; 29 edición, 1978, Cárdenas Editor y Distribuidor, México.

Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo; 2ª edición, 1972, Editorial Porrúa, S. A., México.

JURISPRUDENCIA

Manual de acceso a la Jurisprudencia Laboral 1976, 1978, 1979, 1983. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (SIAL). 1986, México.

LEGISLACION

Climent Beltrán, Juan B.: Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia; cuarta edición, 1990, Editorial Esfinge, México.

BIBLIOGRAFIA

Trueba Urbina, Alberto: Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Prontuario. Jurisprudencia Bibliográfica. 66ª edición, 1991, Editorial Porrúa, S. A., México.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1991, Talleres Gráficos de la Nación, México.