

SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA

# LA HUELGA

## UN ANALISIS COMPARATIVO



L G E M

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
LA GRAN ENCICLOPEDIA MEXICANA  
MEXICO, 1983

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS**  
**Serie B. ESTUDIOS COMPARATIVOS. b) Estudios**  
**especiales. Número 22**



**SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA**

**LA HUELGA  
UN ANALISIS COMPARATIVO**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
LA GRAN ENCICLOPEDIA MEXICANA  
MÉXICO 1983**

**Primera edición: 1983**

**DR © 1983, Universidad Nacional Autónoma de México**

**Ciudad Universitaria. México, D.F.**

**La Gran Enciclopedia Mexicana**

**Providencia, 503 bis-03100 México, D.F.**

**Impreso y hecho en México**

**Cía. Editorial Electrocomp, S.A.**

*Dedico el presente trabajo con todo afecto.*

*Al Sr. Dr Jorge Carpizo Macgregor  
por su confianza y estímulo para la  
preparación de esta obra*

*Al Dr José Luis Soberanes Fernández  
con mi particular agradecimiento.*



**LA HUELGA  
UN ANALISIS COMPARATIVO**



# Í N D I C E

## PRIMERA PARTE

### EL DERECHO DE HUELGA

<i>Capítulo I.</i> Situación actual del concepto jurídico.....	9
1. Regulación del derecho de huelga.....	9
2. Concepto doctrinario.....	11
3. Examen de la legislación mexicana.....	13
4. Problema de definición de huelga en la legislación extranjera .....	15
<i>Capítulo II.</i> Evolución del derecho de huelga.....	19
1. En cuatro países europeos: Alemania Occidental, Francia, Gran Bretaña e Italia.....	19
2. La huelga en los Estados Unidos de América.....	24
3. Situación particular en España.....	25
4. América Latina.....	26
<i>Capítulo III.</i> La huelga en México.....	31
1. Etapa prerrevolucionaria.....	31
2. La Constitución de 1917.....	33
3. Legislación de los estados de la República.....	35
4. Proyecto de Código del Trabajo.....	37
5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	38
<i>Capítulo IV.</i> Objetivo del derecho de huelga.....	41
1. El equilibrio entre los factores de la producción.....	41
2. Celebración o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo.....	42
3. Revisión de salarios.....	43
4. Apoyo a movimientos de acción directa.....	45

<i>Capítulo V.</i> Características del derecho de huelga.....	47
1. Naturaleza jurídica de la abstención al trabajo.....	47
2. Ejercicio del derecho de huelga; períodos que comprende .....	49
<i>Capítulo VI.</i> Límites en materia de huelga.....	55
<b>SEGUNDA PARTE</b>	
<b>PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE HUELGA</b>	
<i>Capítulo VII.</i> El procedimiento en materia de huelga.....	63
1. Idea general.....	63
2. Normas procesales que han sido impuestas.....	65
3. La moderna legislación mexicana.....	66
<i>Capítulo VIII.</i> Inicio del procedimiento de huelga.....	69
1. Emplazamiento .....	69
2. Requisitos de emplazamiento.....	70
3. Autoridad competente para tramitar el emplazamiento.	72
4. Criterios de legislación extranjera.....	73
<i>Capítulo IX.</i> Negativa judicial para el trámite de un emplazamiento .....	79
1. Situaciones en que puede presentarse tal negativa.....	79
2. Explicación respecto de la reforma política.....	81
3. El paro obrero.....	83
<i>Capítulo X.</i> Período de prehuelga.....	85
1. Antecedentes .....	85
2. Notificación al patrón, empresa o establecimiento.....	86
3. Actos previos a la suspensión de labores.....	87
4. Audiencia de conciliación.....	89
<i>Capítulo XI.</i> Actos procesales de carácter especial.....	93
1. Excepciones .....	93
2. Fijación de los trabajos que deben seguirse ejecutando durante una huelga.....	95
<i>Capítulo XII.</i> Calificación de la huelga.....	101
1. Naturaleza jurídica del acto procesal de calificación de la huelga .....	101
2. Declaración de inexistencia de una huelga.....	103
3. Procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga .....	105

4. Recuento de los trabajadores.....	107
5. Huelga lícita o ilícita.....	108
<i>Capítulo XIII. Responsabilidades en materia de huelga.....</i>	111
1. Responsabilidad obrera.....	111
2. Responsabilidad patronal.....	114
3. Terminación de la huelga.....	116
4. Consideraciones finales.....	120
<b>NOTAS .....</b>	<b>125</b>



**PRIMERA PARTE  
EL DERECHO DE HUELGA**



## **CAPÍTULO I**

### **SITUACIÓN ACTUAL DEL CONCEPTO JURÍDICO**

#### *1. Regulación del derecho de huelga*

De la actividad normativa y del amplio y documentado material que proporciona la Organización Internacional del Trabajo ha sido de donde hemos tomado la idea de un estudio comparativo del derecho de huelga y el procedimiento que lo regula, ya que su propio cuerpo directivo reconoce que si en varias materias se ha logrado un consenso internacional y cierta unificación de principios, en lo que respecta a la huelga son tan variados los criterios y el tratamiento jurídico que se le da en cada país, que esto ha hecho difícil la adopción, no digamos de convenios, sino de recomendaciones que permitan fijar por lo menos lineamientos generales. El análisis de una justa evaluación de este derecho, sin propósitos políticos, configura el objetivo de la investigación realizada.

Los autores modernos han dejado establecido que la huelga como institución jurídica no forma parte de los llamados conflictos del trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales. La huelga es sólo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de la exigencia para imponer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretende el retorno de la relación laboral a un orden establecido o cuando se busca un acuerdo interpartes, si se trata de controversias de índole económica.

A contrario de lo que ocurre en la huelga el conflicto de trabajo surge de una violación a los derechos de la clase trabajadora, o bien de un desajuste de salarios cuando éstos no alcanzan para cubrir necesidades vitales; pero puede surgir asimismo de una diversa concepción de los intereses profesionales, o de la defensa que de su calidad de sujetos de la relación laboral hacen los trabajadores a través de sus organismos sindicales; todo lo cual, si se examina con prudencia, no conduce necesariamente a una suspensión del trabajo que, como veremos más adelante, constituye la esencia del derecho de huelga, pues existen otros medios que pueden dar solución a tales problemas, medios que en la actualidad exigen muchos Estados antes de que se presente el fenómeno social de la huelga.

Esto ha llevado a la discusión por parte de varios tratadistas de la materia sobre considerar si la huelga es en realidad un derecho. Examinemos algunas ideas al respecto. Carlos Gide por ejemplo estima que la huelga no es en sí un derecho sino "un estado de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio". Piensa este autor que en la táctica de su planteamiento y desarrollo existe todo un andamiaje sociopolítico que se caracteriza por: *a)* una estrategia previamente calculada; *b)* una declaración súbita con la cual se inicia la campaña; *c)* una organización de las hostilidades, y *d)* la creación de un fondo de resistencia. Y al igual que ocurre en la guerra, los huelguistas buscan aliados en otros grupos de trabajadores que representen sus intereses profesionales o en los sectores de opinión; pretenden apoyo a sus pretensiones y piden que luchen a su lado; situaciones que se asemejan a las alianzas en las guerras internacionales.<sup>1</sup>

Hauriou por su parte ha estimado la huelga como "un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que al derecho de legítima defensa, el cual no entraña un derecho en sí mismo". Bonard consideró que "si la ley organiza medios de conciliación y concede determinados beneficios a los trabajadores, los métodos de fuerza que éstos utilizan deben prohibirse o por lo menos que lo uno no sea admitido al mismo tiempo que lo otro".<sup>2</sup> De Ferrari afirma que la huelga no es una creación jurídica sino la consecuencia de un hecho que tiene sus efectos en el contrato de trabajo, por lo que piensa que calificarla de acto jurídico equivale a elevar los efectos de una abstención de trabajar a la categoría de institución reglada por el legislador.<sup>3</sup> Cornelutti ha calificado la huelga como un hecho social anómalo, como un fracaso del derecho. Ciugni cree que su proyec-

ción es la legitimación de un hecho en sí ilícito;<sup>4</sup> en tanto que Cabanellas nos dice:

La huelga revela la imperfección de un orden donde no cabe una valoración suficiente para aplicar formas que puedan adecuarse a las diversas situaciones que en el desarrollo industrial pueden producirse, y ello sin contar la interferencia de diversos factores que son de tal naturaleza como para tornar esas interferencias más sensibles aún, si se consideran los estados de fuerza que las preceden, acompañan o siguen.<sup>5</sup>

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

## *2. Concepto doctrinario*

El doctor Mario de la Cueva, siguiendo las ideas de Lyon Caen, ha clasificado en cuatro grupos las definiciones sobre la huelga. En el primero incluye las definiciones de los autores que creen que la huelga es sólo una modalidad en la defensa de los intereses profesionales; en el segundo coloca a los que consideran la huelga como la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales; en el tercero agrupa a los que contemplan la huelga como la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales, y en el cuarto incluye a los que únicamente le señalan como objetivo la suspensión del trabajo para obtener el mejoramiento de los trabajadores.<sup>6</sup>

Cabanellas hace una clasificación más amplia, en siete grupos: *a)* definiciones que consideran la huelga como medio de lucha; *b)* las

que la consideran como el medio para modificar las condiciones laborales; *c)* aquellas que se apoyan en la doctrina del interés profesional; *d)* las que simplemente consideran que es un medio de defensa de intereses derivados del trabajo; *e)* las que se basan en factores de orden político; *f)* las que no le otorgan ningún fin determinado, y *g)* las que toman a la huelga simplemente como una abstención colectiva y concertada del trabajo, grupo al cual se adhiere este autor.<sup>7</sup>

Revisemos algunas de estas definiciones. Para Barassi la huelga es: "una forma energética de presión, que tiende a obtener una mejoría en las condiciones de trabajo como expresión de voluntad consciente y precisa".<sup>8</sup> Tissenbaum la define como: "la suspensión colectiva del trabajo con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales".<sup>9</sup> Gallart Folch dice que es:

La suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, con el fin de conseguir objetivos del orden profesional o político, o bien con el propósito de manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras de diversa naturaleza.<sup>10</sup>

Expondremos por último el concepto del maestro De la Cueva para quien:

Huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades.<sup>11</sup>

En resumen podemos estimar que la huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado, para obtener mejores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo.

### 3. Examen de la legislación mexicana

En nuestro país desde la promulgación de la Constitución Política federal de 1917 el legislador ha adoptado diversas definiciones. Al promulgarse con posterioridad a nuestra ley fundamental las leyes del trabajo en los estados de la República y antes de que se pensara en la federalización de la materia, se formularon diversos conceptos. Podríamos agruparlos en cinco modelos de definición: *a)* la adoptada por los estados de Aguascalientes, Jalisco, Querétaro y San Luis Potosí en cuyos preceptos se dice: "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de establecer la defensa de sus intereses".<sup>12</sup> *b)* Una variante de la anterior definición es la contenida en la legislación de los estados de Coahuila, Campeche, Chihuahua, Michoacán, Puebla, Veracruz y Zacatecas, en la que se expresa: "La huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".<sup>13</sup> *c)* Las leyes de Chiapas y Nuevo León definieron la huelga como "las acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato para obligar al patrón a acceder a demandas previamente hechas".<sup>14</sup> *d)* La ley del trabajo de Oaxaca estableció: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones" (artículo 228), y *e)* Tamaulipas también en forma aislada la definió como "la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores" (artículo 194).

Los estados de Guanajuato, Nayarit, Sonora, Sinaloa y Yucatán, no definieron la huelga en sus respectivas legislaciones pero la reconocieron como un derecho de los trabajadores.<sup>15</sup> Por último, los demás estados la reglamentaron pero sin definirla: Colima en los artículos 122 a 136; Durango en los artículos 78 a 90; Hidalgo en los artículos 77 a 93; México en los artículos 143 a 180; Morelos en los artículos 63 a 70 y Tlaxcala en los artículos 87 a 91.

En el proyecto de Código del Trabajo presentado por el licenciado Emilio Portes Gil —cuando fue presidente de la República—, se adoptó en gran parte la legislación del estado de Tamaulipas en donde había sido gobernador el propio Portes Gil, se ofrece como definición la siguiente: "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Sin embargo en la exposición

de motivos se hace referencia en forma inusitada a un llamado *arbitraje constitucional* de carácter semiobligatorio, que no se encuentra reglamentado. Conforme a un sistema particular de concepción se argumenta:

Que la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de acción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho. La huelga —se agrega— debe ser la manifestación de un malestar colectivo para que pueda ser considerada como lícita, pues el constituyente sólo ha buscado armonizar los derechos del trabajo y el capital, considerándolos como factores de la producción y sólo cuando esa arma se ha perdido y existe un desequilibrio en los factores, es cuando la huelga es lícita. . .<sup>16</sup>

Aun cuando este proyecto no llegó a cuajar como primera ley federal sobre la materia, ofrecemos su concepto respecto a la huelga, ya que éste sí fue tomado en cuenta en las posteriores legislaciones.

Así por ejemplo, la ley de 1931 nos dice que la huelga es: "la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores" (artículo 259), y la de 1970 expresa: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (artículo 440). A la definición de la ley de 1931 le había sido agregada en el año de 1941 la palabra "legal". El objeto de tal adición se apoyó en la circunstancia de que la suspensión del trabajo debe ser legal. La razón de esta medida nos la explicó originalmente el doctor De la Cueva como una reacción social debida a las constantes suspensiones e interrupciones de labores que llevaron a cabo varios grupos de trabajadores sin observar los requisitos legales.

El legislador de 1941 —nos dijo— quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege el derecho de huelga únicamente cuando se ejerce por los caminos legales. La huelga es un acto jurídico sujeto a la observancia de determinadas prevenciones legales, y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo, o bien queda reducida la huelga a un hecho jurídico, acontecimiento puramente material cuyas consecuencias son el nacimiento de acciones voluntarias o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto haya querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho.<sup>17</sup>

En la ley de 1970 el agregado "legal" fue suprimido, pues nos explica el propio doctor De la Cueva, tal adición sólo sirvió a las autoridades del trabajo para escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aun en el derecho civil cualquier deficiencia, a efecto de descubrir alguna argucia legal para declarar la inexistencia de la huelga.

Por esto se modificó asimismo la redacción "*suspensión resultado de una coalición*" por la frase "*suspensión llevada a cabo por una coalición*", cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria.<sup>18</sup>

Entre nosotros subsiste el término "coalición" que muchas legislaciones extranjeras no admiten no obstante sus raíces históricas y que no es sino el acuerdo entre obreros para hacer cesar a un mismo tiempo el trabajo o prohibirlo en una fábrica, empresa o establecimiento e impedir el acceso al mismo como medio legítimo para la defensa de intereses comunes; objetivos que deben ser transitorios. Por este motivo y para superar la definición adoptada se dispuso en el artículo 441 de la ley vigente que: "para los efectos de la huelga los sindicatos son coaliciones permanentes".

#### 4. *Problema de la definición de huelga en la legislación extranjera*

En el campo del derecho del trabajo es conocido el hecho de que salvo los países latinoamericanos y contados países europeos, el legislador extranjero no es afecto a proponer definiciones de determinadas figuras jurídicas. Si a esto agregamos que naciones como Gran Bretaña o los Estados Unidos de América no reconocen en forma expresa el derecho de huelga, sino que consideran a ésta como una libertad civil de cada trabajador al que se le conceden una serie de inmunidades y garantías para suspender el trabajo, no encontramos textos concretos al respecto, sino generalidades, contenidas en ocasiones no en las leyes sino en reglamentaciones especiales.

Francia admite la huelga, pero en su legislación se indica que su ejercicio deberá hacerse dentro del marco de las leyes que la reglamentan. El Código Francés del Trabajo ofrece por ello no una definición sino un concepto al indicar que siendo el objeto de una huelga la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición obrera que tiene por finalidad obligar a una empresa a acceder a sus demandas, el Estado está obligado a proteger la determinación indi-

vidual. Podemos apreciar que de tal propósito no puede integrarse un derecho absoluto, sino un derecho que podrá ampliarse, reducirse o inclusive anularse en ciertos casos, dentro de una estructura expresamente dada. En otras palabras, la legislación francesa admite la huelga, como ya dijimos, pero encasillada en marcos estrictos que es probable se amplíen, sin modificaciones sustanciales, en el actual régimen político que gobierna a esta nación.

En Gran Bretaña la Ley Sobre Sindicatos Profesionales (*Dipute Act & Trade Act*) de 29 de julio de 1927, suspendida durante algunos años debido a la Segunda Guerra Mundial pero repuesta el año de 1946, acepta la suspensión del trabajo como un derecho individual y considera a la huelga únicamente como un acto de abstención del obrero para desempeñar la actividad para la cual hubiese sido contratado.

La ley de 19 de marzo de 1974 sobre el derecho de huelga, promulgada en Alemania Occidental para los casos de conflicto de intereses obrero-patronales, la considera como: "la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo" (artículo 6º, apartado 4). El Código de Trabajo Italiano, en el artículo 507 nos dice: "huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un número considerable de trabajadores de una empresa o profesión"; sólo que en dicha codificación han sido fijados criterios a seguir en relación con las personas que están legitimadas para ejercer el derecho conferido en la Constitución, que reducen el campo de acción de aquéllas en su ejercicio. En el Código de Trabajo de Bélgica la huelga es la suspensión temporal del trabajo resultado de una coalición obrera que tiene por objeto obligar a una empresa a acceder a sus demandas (artículo 76) y en el código portugués era la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; pero no hemos podido confirmar si esta definición continúa en vigor.<sup>19</sup>

En España la Constitución de 1978 concede el derecho de huelga pero su empleo como arma de presión para la solución de conflictos colectivos se ha dejado a una ley orgánica en la cual es posible se defina tal derecho y se determinen las condiciones que hagan posible su ejercicio, así como el procedimiento para llevarla a cabo. Priva, por esta razón, aún el concepto de la ley 17/1977 promulgada el 4 de marzo de 1977, en la que se declara a la huelga como un mecanismo

lícito de abstención al trabajo, que no produce la extinción del contrato de trabajo ni autoriza al patrono a la imposición de sanciones, sin ofrecerse ninguna definición.<sup>20</sup>

Por lo que corresponde a nuestra América Latina, la Constitución de Argentina (1957) estima la huelga como: "un derecho gremial limitado en su manifestación objetiva", pero todavía no se reglamenta el modo de ejercer este derecho no obstante las diversas iniciativas que han sido propuestas con este objeto. La ley 4330 de 19 de junio de 1964 en Brasil establece que:

Considera ejercicio legítimo de la huelga la suspensión colectiva y temporal de la prestación del servicio al empleador, por deliberación de la asamblea general de la entidad sindical representativa de la categoría profesional, interesada en la mejoría o mantenimiento de las condiciones de trabajo de la empresa o empresas correspondientes a la categoría total o parcialmente, con indicación previa y por escrito, de las reivindicaciones formuladas por los empleados en la forma y de acuerdo con las disposiciones previstas en esta ley (artículo 22).

El artículo 429 del Código de Trabajo de Colombia (1º de enero de 1951) entiende por huelga: "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos". El artículo 364 del código de Costa Rica preceptúa lo que llama *huelga legal*, la cual define como: "el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes". El Código de Trabajo de Ecuador considera que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados (artículo 375), y el de Chile no define la huelga sino sólo la reglamenta y señala que pueden llevarla a cabo los trabajadores de una empresa cuando en asamblea celebrada con el objeto de suspender el trabajo, se adopte este acuerdo mayoritario (artículo 627 y siguientes).

El Código de Trabajo de Panamá dice:

Huelga es el abandono temporal del trabajo de una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por

un grupo de tres o más trabajadores siempre que constituyan el 60% de las personas que trabajan en dicha empresa, con el exclusivo propósito de mejorar y atender sus intereses económicos y sociales comunes (artículo 317).

El Código de Paraguay la define como “la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales” (artículo 348). Finalmente, el Reglamento de los Conflictos Colectivos de Venezuela considera la huelga como la interrupción colectiva del trabajo con abandono del lugar donde la actividad se realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento o *faena*, con objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidariizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica contra los patrones (artículo 362). Para su planteamiento se requiere la aprobación de un 75% de los trabajadores de dichas empresas, establecimientos o faenas (artículo 363).<sup>21</sup> Puede comprobarse que escasas son las variantes en cuanto al contenido de estas definiciones y que en ellas se conserva cierta unidad que es característica de nuestras afinidades étnicas y políticas.

## CAPÍTULO II

### EVOLUCIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

1. *En cuatro países europeos: Alemania Occidental, Francia, Gran Bretaña e Italia*

#### *Alemania Occidental*

Parte del año 1731 el inicio de la legislación en materia de ejercicio de la huelga en los estados alemanes. La primera reglamentación de que se tiene noticia es la Ordenanza sobre las Corporaciones del Imperio, que estableció la prohibición de los paros colectivos. La influencia del liberalismo consolidó tal prohibición y fue por ello que se estimó la huelga como un delito, situación que subsistió inclusive durante la vigencia del Código Industrial Prusiano de 1845, el cual impidió toda forma de asociación sindical.<sup>22</sup>

Se considera al Estado de Sajonia como el pionero de un nuevo orden laboral, al haber quitado a la huelga su carácter de delito. Posteriormente, el Código Industrial de Alemania del Norte (de fecha 21 de junio de 1869) reconoció la libertad de asociación (artículos 152 y 153), aunque al mismo tiempo admitió la libertad patronal para despedir obreros. Sin embargo, al permitirse la asociación profesional con el objeto de que los trabajadores pudieran obtener de los empleadores mejores condiciones de trabajo y salarios más favorables (aun cuando dicha facultad tuvo corta duración, ya que Guillermo I prohibió en 1878 los sindicatos y restauró las sanciones contra la huelga), se dio un enorme paso en las relaciones laborales de la Alemania moderna, ya que años más tarde y antes de finalizar el siglo XIX se restauró la legislación de 1969 en el denominado *Texto Único de las Le-*

*yes del Imperio* y con ello la libertad de asociación y la huelga.

Al aproximarse la Primera Guerra Mundial ambas instituciones sufrieron algunas limitaciones y al desencadenarse el movimiento armado volvieron a desaparecer de hecho, que no de derecho, pues aunque en contadas ocasiones se permitió a los trabajadores su unión para la defensa de intereses comunes y se admitieron varias huelgas, más de carácter político que de índole reivindicatoria. Al ser promulgada la Constitución de Weimar en 1919 se recogió de nueva cuenta el principio de asociación profesional (artículo 459), pero sin hacerse ninguna referencia a la huelga, a la que se estirnó, conforme al concepto europeo, como simple expresión de voluntad susceptible de limitación a través de las leyes ordinarias.

La implantación del régimen nacional-socialista retornó al tratamiento de la huelga como delito. La Ley Nacional de Ordenación del Trabajo puesta en vigor el año de 1934, facultó al Estado como único órgano para imponer las condiciones de trabajo, creándose los tribunales del trabajo, pero con personal de absoluta confianza del gobierno. Esta legislación quedó derogada en 1945, fecha desde la cual ha quedado reconocido en forma definitiva el derecho de huelga, con el carácter de derecho público subjetivo y han sido declarados ilegales todos aquellos actos que puedan evitarlo o restringirlo (artículo 18 de la Constitución de Berlín). A pesar de todo no existe aún una regulación legislativa detallada de los conflictos laborales: la ley fundamental de Bonn reconoce el derecho de libre asociación, pero no acepta en forma explícita el derecho de huelga; la ley de 9 de enero de 1972 únicamente hace referencia a los medios de acción directa a los cuales pueden acudir los trabajadores para el reconocimiento de sus derechos, y la ley de 19 de marzo de 1974 presupone, no lo afirma, que la incorporación de la Carta Social Europea al derecho alemán, en la que sí se reconoce el derecho de huelga, pueda tener alguna aplicación tratándose de la abstención al trabajo. La legislación por lo tanto no es precisa al respecto; más bien han sido los convenios colectivos los que han impuesto reglas para evitar las disputas abiertas entre el capital y el trabajo, pues contienen tal variedad de mecanismos conciliatorios que, justo es decirlo, sólo en muy contadas ocasiones se ha llegado a la huelga.

#### *Francia*

Para los trabajadores franceses no ha sido fácil el reconocimiento de la huelga como un derecho, pues fue hasta la instauración de la

Cuarta República cuando ha tenido lugar. Un breve repaso por la evolución francesa del derecho del trabajo nos permitirá aclarar esta afirmación. Seguimos en esta parte las ideas de Lyon Caen, uno de los autores que mejor han estudiado el desarrollo histórico de la huelga. Distingue cuatro etapas:<sup>23</sup>

Primera. Aquella en que se consideró la huelga como delito (1789-1864), que parte de la Ley Chapelier, la cual prohibió toda forma de organización de los trabajadores y empresarios, y que se extiende hasta 1810, año en el que se promulgó el Código Penal, en cuyas disposiciones se consideró como delito cualquier coalición. Fue hasta 1849 que se reconoció en la Constitución la libertad y derecho a la asociación aunque la vigencia del mismo resultó efímera, ya que al año siguiente fue suprimido su ejercicio y se mantuvo en vigor la prohibición de integrar grupos sociales. En 1864, con el objeto de crearse una imagen favorable entre los trabajadores, Napoleón III permitió su agrupamiento y les otorgó algunas garantías para sus actividades sindicales.

Segunda. El autor la hace partir de la promulgación de la Ley Olivier de 25 de mayo de 1864, por la cual quedó abrogado en definitiva el delito de coalición. Se permitió entonces la suspensión del trabajo como libertad irrestricta de los trabajadores; comprende el más largo periodo de vigencia, desde ese año hasta el de 1940. En esta etapa se obtuvieron las grandes reivindicaciones obreras y fue posible la integración de la Confederación General de Trabajadores, organización que obtuvo durante el gobierno de Leon Blum (1936) la facultad de plantear numerosas huelgas, que al final indujeron a la administración política a implantar como obligatorios los procedimientos de conciliación y arbitraje, con el fin de evitar mayores perjuicios a la industria frente al peligroso desbordamiento sindical que se suscitó.

Tercera. Al presentarse la Segunda Guerra Mundial se retornó a la consideración de la huelga como delito y por esta razón se estableció en el artículo 5º de la Carta del Trabajo, promulgada por el gobierno de Vichy, que cualquier controversia surgida en las relaciones obrero-patronales debía resolverse en el seno de los organismos jurisdiccionales creados con tal finalidad. Este orden jurídico quedó derogado al ser liberada Francia por las tropas aliadas, renaciendo las libertades ya conquistadas por los trabajadores adquiriendo una nueva fuerza las organizaciones laborales con el apoyo oficial.

Cuarta. Finalizada en 1945 la contienda bélica, al celebrarse las primeras elecciones de la posguerra, la nueva Constitución (1946) ad-

mitió el ejercicio del derecho de huelga —en el artículo 32— como un derecho público de carácter social, prohibiéndose toda sanción penal o del orden civil. La Constitución de la Quinta República (1958) ha establecido, además, en beneficio del trabajo el derecho de huelga como un derecho humano fundamental y como garantía necesaria para los trabajadores en su lucha para lograr un orden económico y social más justo.

#### *Gran Bretaña*

Respecto a este país debemos tener presente que el cuadro normativo institucional que conforma las relaciones industriales, con predominio de los jueces (*common law*) frente a la regulación del poder legislativo (*statute law*), se presenta en época muy posterior a la que de ordinario se piensa, pues es a partir del *Trade Union Act* o sea la Ley de Asociaciones Sindicales del año 1871 cuando se inicia el movimiento legislativo inglés para excluir de toda sanción penal:

Los actos cometidos en ocasión o en previsión de un conflicto de trabajo. . . permitiéndose la actuación de piquetes de huelga pacíficos, ya que para el gobierno conservador la existencia de la huelga era algo que no podía desconocerse en una sociedad dividida en clases sociales; un mal necesario que debiera soportarse lo mejor posible.<sup>24</sup>

A esta circunstancia se debe que durante la Primera Guerra Mundial tanto los trabajadores como los patrones hayan adoptado en forma voluntaria un tratamiento moderado respecto de los conflictos que se presentaron, en atención a considerar superiores a los propios intereses los generales de la nación. Con posterioridad a la guerra y en previsión de un desbordamiento sindical, el gobierno suprimió lo que llamó *huelgas políticas* y limitó en forma tal la suspensión del trabajo que ello se tradujo en un efectivo límite al derecho de huelga, lo que trajo grave inconformidad por parte de los trabajadores. Tal conducta obligó al régimen británico a buscar de nueva cuenta su colaboración al iniciarse la Segunda Guerra Mundial, solicitándoles evitar en lo posible situaciones conflictivas, pero ni en estas circunstancias se reconoció la huelga como un derecho de la clase trabajadora.

El libre ejercicio de la huelga apenas se apuntó el año de 1968 con la resolución dictada por un tribunal británico, que permitió la huel-

ga siempre y cuando en los estatutos de las organizaciones sindicales se indicara quiénes eran los representantes legitimados para iniciar un conflicto colectivo o una huelga; pero se trató de un resolución independiente y aislada que no tuvo eco en otros tribunales. Por lo contrario, se facultó a las autoridades para suspender un estado de huelga hasta por sesenta días, si afecta a un número importante de trabajadores, respecto de quienes se presume no han podido expresar libremente su voluntad. En consecuencia, podemos concluir, como ya lo habíamos apuntado, que en Inglaterra no existe reconocimiento expreso del derecho de huelga sino que se considera a ésta como una libertad civil de cada trabajador.

### *Italia*

Ha sido Piero Calamandrei el autor a quien se debe la clasificación de las etapas por las que la huelga ha pasado en este país.<sup>25</sup> Para él la etapa histórica se inicia durante el año de 1810 con la aplicación del Código Penal francés a los territorios ocupados por las tropas napoleónicas. Hasta la reunificación de las provincias italianas fue abandonada esta legislación aplicándose en su lugar y en todo el territorio, excepción hecha de la región toscana, el Código Penal Sardo (1859) que admitía la huelga realizada con motivo válido sin especificar éste. El Código de Toscana también reconoció en dicha época el carácter lícito de la huelga, impidiendo con ello que fuesen aplicadas sanciones penales a los trabajadores que la llevaban a efecto y considerando su ejercicio como una libertad sindical.

El Código Penal Italiano de 1890 suprimió el delito de coalición y aceptó la licitud de la huelga en cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, pero excluyó las huelgas por solidaridad y estableció sanciones en contra de las personas que ejercieran violencia o amenazas contra la libertad individual de trabajo. Mantuvo asimismo la consideración delictiva de la huelga tratándose de los funcionarios y empleados públicos, tratamiento que extendió la ley de 22 de abril de 1905 a los trabajadores ferrocarrileros y a los trabajadores de los Servicios de transporte público (ley de 5 de julio de 1907).

Durante la Primera Guerra Mundial se mantuvieron estas disposiciones restrictivas en el ramo industrial para permitir el desarrollo económico y el sostenimiento de los gastos públicos. En el año de 1919 por real decreto se estableció la conciliación una vez concluida la

contienda bélica, para evitar el empleo de fórmulas directas de presión por el sector patronal, pero tales previsiones sociales desaparecieron al instaurarse el régimen fascista, que reprimió el movimiento laboral italiano y dio nuevamente a la huelga el carácter de delito. El retorno de los sindicatos y la lucha obrera se fija en 1944, habiendo instituido la Constitución de 1948 lo que se denomina *huelga-derecho* o sea la abstención al trabajo sin represión de ninguna naturaleza tanto en el campo penal como en el civil.

## *2. La huelga en los Estados Unidos de América*

Puede decirse que el desenvolvimiento de las asociaciones profesionales y la huelga se presentaron en este país más como consecuencias de hecho que jurídicas. En efecto, la *Sedition Act* (1797) promulgada después de la independencia, prohibió la organización de los trabajadores por peligrosa para el orden social, pero en lógica contradicción, las agrupaciones clandestinas proliferaron a lo largo del resto del siglo XVIII y durante la mitad del XIX, ya que en la historia se registran varias y frecuentes suspensiones del trabajo en múltiples industrias.

Los investigadores de este fenómeno sólo se lo explican como resultado de:

Motivaciones fundamentalmente políticas y debido a la incidencia del *common law*. . . cuya evolución estuvo marcada por el devenir de los acontecimientos sociales, económicos y políticos, que durante más de ciento cincuenta años fueron estructurando el crecimiento y desarrollo de la que más tarde sería conocida como una gran potencia mundial.<sup>26</sup>

Quizás fuera éste el motivo de que salvo algunas disposiciones aisladas puestas en práctica para prohibir los sindicatos y la huelga, o para permitir su organización con bastantes limitaciones, no se encuentre un reconocimiento expreso de ellas sino hasta la *Clayton Act* de 15 de octubre de 1914, que admitió su existencia formal y legisló a nivel federal sobre la formación de asociaciones profesionales, aceptando al mismo tiempo el derecho de huelga siempre que la suspensión del trabajo sea llevada a cabo en forma pacífica.

Este reconocimiento quedó ratificado en la *National Industry Recovery Act* promulgada el 16 de junio de 1933 en plena etapa del *new deal* de Franklin D. Roosevelt. Dos años más tarde, el 5 de julio de

1985 se promulgó la ley *National Relations Act* que sustituyó a la anterior y otorgó plenitud jurídica a dichas instituciones. Puede decirse que de dichos años a esta fecha sólo aparece un breve periodo limitativo de tales derechos, durante la participación de los Estados Unidos de América en la Segunda Guerra Mundial en los años de 1941 a 1945, ya que entonces se facultó al presidente para proceder a la militarización de la industria básica cuyo mantenimiento fuese necesario de manera ininterrumpida, debido a presiones fabriles que se presentaron, lo cual permitió al Estado intervenir varias de las fábricas que se vieron amagadas por algún paro. A partir de 1946 creemos que es en este país en donde mayor número de huelgas se han registrado: 4650 en sólo dos años (1976-1977) que han afectado a más de cinco millones de trabajadores con pérdida de ciento veinte millones de jornadas de trabajo.<sup>27</sup>

### *3. Situación particular de España*

El doctor Manuel Alonso García es, en nuestro concepto, quien mejor ha tratado el problema en este país, y nada mejor que seguir su obra, como lo hemos hecho con otras partes de su importante estudio.<sup>28</sup> Para él la evolución de este derecho es de manufactura reciente y arranca de la orientación que en 1936 se dio al régimen político español, ya que fue entonces cuando se consideraron como delitos los conflictos colectivos de trabajo. Las relaciones obrero-patronales se admitieron desde un punto de vista formal hasta la ley de 24 de abril de 1958, ampliada mediante decreto de 20 de septiembre de 1962 y en la cual se distinguió entre conflicto colectivo laboral y conflicto colectivo político, sin existir referencia expresa a huelgas.

El anterior decreto fue sustituido por el decreto 1376/70 de fecha 22 de mayo de 1970, que si bien resultó menos doctrinal fue más formalista en sus disposiciones, pues tendió a regular el procedimiento laboral y dejó sin resolver el problema del reconocimiento o negociación del derecho de huelga. Hasta el Decreto-ley 5/75 promulgado el 22 de mayo de 1975 aparece la separación de los conflictos colectivos de trabajo y se coloca a la huelga dentro de una categoría independiente de aquellas situaciones que alteran la marcha normal de las relaciones laborales, facultándose al Estado para calificar su procedencia o improcedencia. El avance que se aprecia estuvo en la admisión de su posibilidad para proteger determinadas condiciones de trabajo o en apoyo de algunos movimientos por solidaridad.

La regulación de la huelga tiene lugar hasta el Real-decreto-ley 17/77 de 4 de marzo de 1977, vigente en el momento actual, que basa en orientaciones que habremos de examinar después, el ejercicio de este derecho, siendo conveniente anticipar que se halla pendiente su reglamentación en el que por ahora se ha denominado *Proyecto de Ley sobre Estatuto de los Trabajadores* en el que se ha apuntado el derecho de los trabajadores a suspender el trabajo como arma de presión para la solución de conflictos colectivos, como consecuencia de los principios de libertad sindical y huelga contenidos en la Constitución de 1978.

#### 4. América Latina

No podríamos extendernos a la totalidad de nuestros países porque el objetivo primordial de este análisis ha sido solamente establecer el tratamiento de los problemas fundamentales de la huelga en diversas legislaciones. Haremos referencia a algunas disposiciones importantes en las secciones posteriores, y en cuanto a la evolución del derecho de huelga nos concretaremos por ahora a la siguiente información:

En Argentina, con motivo de los primeros movimientos de huelga que se presentaron el año de 1904 en las provincias de Tucumán y Rosario, se proyectó una reglamentación inicial que se debe haber abandonado ya que después no se registraron otros movimientos importantes. En el año de 1912 el gobierno reglamentó algunos aspectos laborales, pero con el propósito de impedir los choques entre grupos de trabajadores, porque la huelga estimada desde años antes como un derecho individual del trabajador, era permitida; pero como se solicitaran con frecuencia por parte de los patrones, otros trabajadores que pusieran en marcha la negociación a la que se había declarado la huelga, resultó necesario reglamentar en este aspecto la relación obrero-patronal para evitar el encuentro que se suscitaba entre huelguistas y nuevos trabajadores.

En el año de 1939 se aceptó como huelga-derecho el abandono voluntario del trabajador siempre que lo ejerciera una tercera parte de los obreros empleados en una empresa y que se hubiese seguido antes un forzado procedimiento conciliatorio. La Ley 21877 del 21 de agosto de 1944 otorgó acción a la Secretaría del Trabajo para intervenir de oficio en los conflictos colectivos que tuvieran cierta gravedad o que pudieran causar perjuicios sociales y permitió la suspensión del trabajo en aquellas empresas cuyas actividades no afectasen la marcha normal de la vida social. La huelga como "derecho de la clase traba-

jadora y como derecho indiscutible de los pueblos libres" según sostiene el Decreto-ley 879 no se admitió sino hasta 1957, y aun cuando su texto no ha sido derogado, disposiciones posteriores, calificadas de emergentes, han cortado en Argentina la eficacia de los movimientos de huelga, al haberse establecido en la ley 8946 de 1962 que determinados conflictos de trabajo pueden llegar a constituir delitos contra la seguridad del Estado o ponen en peligro las relaciones internacionales, debido a la influencia creciente de las empresas transnacionales, cuya protección se ha echado a cuestas el gobierno.<sup>29</sup>

Es hasta el año de 1946, como consecuencia de los compromisos firmados en el Acta de Chapultepec, que en la Constitución de la República de Brasil, promulgada el 18 de septiembre de ese año, se consigna el reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores. Sólo que, como el principio únicamente fue expresado pero no reglamentado, las huelgas que se suscitaron fueron interrumpidas con mucha frecuencia y la policía interrumpió el cierre de las empresas. La Ley 4330 de 1º de junio de 1964 consideró legítima la suspensión temporal de las labores de una negociación cuando una asamblea sindical representativa de una categoría profesional exige la mejoría de sus condiciones de trabajo o se manifiesta en contra de la violación de cualquier relación laboral ya existente y consignada en los contratos colectivos. Para ello habrán de llenarse determinados requisitos y fuera de estos antecedentes poco se conoce en relación al reconocimiento legal de la huelga.<sup>30</sup>

En Colombia la ley número 78 del año 1919 reglamentó por primera vez el derecho de huelga, pero sujeto al reconocimiento, por parte de las autoridades que debían intervenir cuando aquélla se prolongara o cuando afectara intereses de otros sectores de la producción nacional. La Constitución y la Ley Sexta del año 1945 consagraron el principio de la huelga legal que ya ha quedado reglamentado en el Código de Trabajo de 1º de enero de 1951.

Las primeras huelgas en la República de Chile tuvieron lugar en los años de 1905 a 1907 cuando los trabajadores de las minas de carbón y de salitre, así como los de transportes públicos y los que realizaban obras portuarias, procedieron no solamente a suspender el trabajo, sino a realizar lo que en este país se conoce con el nombre de *tomas* o sea el apoderamiento de las industrias y en algunos casos la destrucción de la maquinaria. Como la huelga no estaba permitida estos movimientos fueron reprimidos en forma sangrienta y en varias empresas el ejército permaneció por largo tiempo vigilando los centros de trabajo.

Por otra parte, las primeras disposiciones laborales surgieron hasta los años de 1916 a 1918, pero en materia de vivienda, descanso semanal, accidentes y la formación de un Caja de Retiro y Previsión Social. El 8 de septiembre de 1924 se promulgaron las llamadas *Siete Leyes sobre seguro obligatorio en caso de enfermedad, invalidez o vejez; el pago de indemnización por accidentes de trabajo; la organización sindical; la regulación del trabajo de empleados particulares; la formación de sociedades cooperativas y el establecimiento de los primeros tribunales de conciliación y arbitraje*; sin haberse reglamentado la huelga a la que ni siquiera se le reconoció como facultad de los trabajadores para negarse a realizar labores como medida protectora de sus intereses colectivos. Esta reglamentación se ha dado hasta el Código de Trabajo (artículo 627 y siguientes) en el que tampoco se define la huelga como ya hemos dicho y únicamente se reconoce el recurso en caso de fracasar las instancias conciliatorias que deben proceder a toda declaración para abstenerse de trabajar.

En la República de Uruguay fue el eximio escritor y jurista José Enrique Rodó, cuando fungía como presidente de la Comisión Legisladora del Trabajo en el Congreso de su país el año de 1908, quien redactó las primeras leyes laborales sin hacer ninguna referencia a la huelga que no era reconocida legalmente ya que se le consideraba como delito contra la libertad de trabajo y de las personas. Con el transcurso de los años se dictaron disposiciones aisladas en relación con la jornada de ocho horas (1914); el descanso semanal (1920); la protección al trabajo de la mujer (1918); el pago de jubilaciones (1919) y salarios (1922). En la Constitución de 1934 se reconoció el trabajo como instrumento para lograr la reforma social y se dio al trabajador trato como miembro de la comunidad laboral; siendo en este documento en donde ya fue permitida la huelga bajo determinadas condiciones, como institución derivada del progreso social y no como consecuencia del progreso económico, conforme se asentó en la declaración de principios que precedieron a dicho reconocimiento. La regulación del derecho de huelga es de tiempo reciente, parte de la Ley 13720 de fecha 16 de diciembre de 1968, mediante la cual se creó una Comisión de Productividad de Precios e Ingresos para contrarrestar los factores inflacionarios y formular categorías uniformes de actividades, al igual que fijar, a través de los llamados Consejos de Salarios, las remuneraciones mínimas y máximas de todos los trabajadores. Esta Comisión se ha encargado de analizar en todos los casos la imposición o violación de las condiciones de trabajo y los flujos del

salario, por lo que de acuerdo con la citada ley 13720 debe intervenir previamente cuando se presente un amago de huelga en una negociación, concediéndosele un periodo de siete días para buscar arreglos conciliatorios que impidan estalle el movimiento.<sup>31</sup>

Finalmente en Venezuela los primeros problemas colectivos no fueron propiamente de suspensión del trabajo, sino paros parciales, que dieron origen a lo que se conoce como Ley del Servicio Personal, que aprobó el Estado de Zulia con el propósito de proteger el salario y establecer el descanso dominical, ya que éstas fueron las causas de tales intentos de huelga. El derecho a la huelga aparece hasta la Ley del Trabajo de 1936 en la que se hizo el reconocimiento expreso de los derechos de asociación, de contratación colectiva y suspensión legal del trabajo, al que se consideró como un acto concertado de un grupo de trabajadores. El principio se confirmó en la Constitución de 1961 en cuyo artículo 92 se expresa que los trabajadores tienen derecho a la huelga, pero dentro de las condiciones que fija la legislación respectiva.



## CAPÍTULO III LA HUELGA EN MEXICO

### 1. *Etapa prerrevolucionaria*

Nuestro país al igual que muchos otros tuvo una etapa en la que se prohibió la coalición y la huelga, sólo que las situaciones que se presentaron imprimieron características peculiares al desarrollo de este derecho. No pretendemos hacer la historia de tal desenvolvimiento social y jurídico ya que estimamos ha sido analizado extensamente por el maestro don Daniel Cosío Villegas,<sup>12</sup> de quien tomamos las ideas contenidas en este párrafo.

Según él desde que fue redactado nuestro primer Código Penal el año de 1872, vigente entonces para el Distrito y Territorios Federales, se impuso como sanción el confinamiento durante ocho días y el pago de una multa que oscilaba entre veinticinco y quinientos pesos, a todas aquellas personas que impedían el libre ejercicio de la industria o del trabajo por medio de la violencia física o moral; esto es, para quien materializara la suspensión o el cierre de una negociación de cualquier naturaleza o, quien provocara la alianza con la finalidad de abstenerse de trabajar. Esta disposición legal fue adoptada años después por los estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora, los que establecieron delitos similares en sus correspondientes codificaciones penales.

A pesar de ello, el maestro Cosío Villegas calcula que fueron poco más de doscientos los movimientos de huelga que se presentaron entre los años de 1876 y 1910, periodo del porfiriato como él llama al tiempo durante el cual permaneció en la presidencia de la República el general Porfirio Díaz. De ellos, sesenta correspondieron a los trabajadores ferrocarrileros, setenta y cinco a los trabajadores de la industria textil y treinta y cinco a las trabajadoras de la industria ci-

garrera, ampliamente difundida ésta y gravemente explotadas aquéllas durante el siglo pasado y en los comienzos del presente siglo.

Considera que la mitad de las huelgas fueron debidas a: *a)* disminución del salario; *b)* el pago del salario por medio de vales o monedas de níquel de escasa aceptación entonces; *c)* por malos tratos a los trabajadores; *d)* por despidos injustificados de operarios; *e)* como consecuencia de la lucha que se sostuvo por obtener el descanso dominical; *f)* por la imposición de atentatorios sistemas de castigos y multas, y *g)* por ataque a la libertad personal. De todas estas huelgas tuvieron importancia nacional alrededor de veinte, como las que estallaron en los años de 1881 a 1897 en el Ferrocarril Nacional Central de Chihuahua, en el Ferrocarril del Golfo, en las Minas de Cerro del Mercado (Durango) y Real del Monte (Hidalgo), así como las de empresas textiles: San Antonio Abad (Distrito Federal), San Fernando (Tlalpan, D.F.), El Mayorazgo (Puebla) y la Colmena (Tlalnepantla, Estado de México).

Pero las de mayor significación en este siglo fueron las iniciadas en contra de la empresa minera The Cananea Consolidated Cooper Company (Sonora) y la fábrica de Hilados y Tejidos Río Blanco (Veracruz); la primera llevada a cabo por una de las primeras organizaciones sindicales, la *Unión Liberal Humanidad*, que dirigían los líderes Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Cald. rón y José Ma. Ibarra, quienes después destacarán como políticos y revolucionarios, en tanto que la segunda la patrocinó el Círculo de Obreros Libres, agrupación que al inicio del siglo había organizado ya varios sindicatos de trabajadores textiles en los estados de Veracruz, Oaxaca, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo y en el Distrito Federal. La huelga de Cananea fue debida a reivindicaciones salariales de los obreros mexicanos, a quienes se pagaba un salario inferior al de los obreros de Estados Unidos de América que trabajaban en la mina en iguales condiciones: se inició el primero de junio de 1906 y fue reprimida con el ejército, haciendo prisioneros a los iniciadores. La huelga de Río Blanco la organizaron los trabajadores José Morales y Manuel Juárez y tuvo lugar en el poblado de Santa Rosa, municipio de Orizaba, del Estado de Veracruz, el 7 de enero de 1907; sus objetivos fueron obtener mejores condiciones de trabajo y la desaparición de la tienda de raya, por las exacciones que en ella se hacían a los trabajadores.

Estas huelgas al decir del doctor De la Cueva, transformaron el sentido de las relaciones interobreras, al dar preferencia al derecho de las mayorías sobre el interés individual y pasar a integrar el de-

recho colectivo del trabajo como auténtico estatuto de la clase trabajadora.<sup>33</sup>

## 2. *La Constitución de 1917*

En la historia de la Revolución mexicana se consideran como antecedentes del artículo 123 de nuestra actual Constitución Política y que comprende todo un título destinado al trabajo y a la previsión social, cinco documentos: el denominado Pacto de la Empacadora que suscribió Pascual Orozco el 25 de marzo de 1912; el artículo segundo de las adiciones al Plan de Guadalupe, que dio origen al desconocimiento del régimen de Victoriano Huerta y que suscribió don Venustiano Carranza, publicadas el 12 de diciembre de 1914; el decreto del propio Venustiano Carranza contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, dictado en el Puerto de Veracruz el 1º de agosto de 1916; el mensaje y el proyecto de Constitución dados a conocer al Congreso Constituyente reunido en la ciudad de Querétaro a partir del 1º de diciembre de 1916.

En el primero de dichos documentos sólo se adoptaban como medidas para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera, la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas. En el segundo, Carranza manifestó que pondría en vigor todas las leyes y disposiciones encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, "a efecto de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias". En el tercero, se consideró la suspensión del trabajo en los servicios públicos cuando perjudicara directa o indirectamente a la sociedad y se penalizó la huelga hasta con la muerte de resultar grave dicha suspensión de las labores o cuando se destruyeran o deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas. En el cuarto sólo se reglamentaba el artículo 5º de la Constitución de 1857 en cuanto a la libertad de trabajo y se precisaban los términos que debía contener todo contrato de trabajo.

Para el doctor De la Cueva "no existe ningún debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo que pueda rivalizar en belleza y amor por la justicia con el torneo oratorio de diciembre de 1916 en el seno del Congreso Constituyente".<sup>34</sup> Al ser presentado el proyecto de artículo 5º en la sesión del 19 de diciembre, los diputados propusieron una moción suspensiva para permitir que la comisión designada para analizar el proyecto pudiera estudiar las

observaciones que habían hecho los diputados Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga.

Amplio fue el dictamen de la Comisión<sup>35</sup> y en él se puso de manifiesto:

El derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración máxima de la jornada que debe tener límite, ora señalando la retribución máxima que debe corresponderle ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada. . . así como en la regulación del contrato de trabajo considerado como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el cual es preciso reconocer la igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo. . . la necesidad de justicia al imponer no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas y de salubridad. . . garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo y el fomento de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social. . . reconocer la facultad de asociarse como un derecho natural del hombre. De no obtener los trabajadores el mejoramiento que demanda, garantizar el derecho de cesar en el trabajo colectivamente e ir a la huelga, derecho que todos los países civilizados reconocen cuando los asalariados lo ejercitan sin violencia.<sup>36</sup>

En las fracciones XVII y XVIII quedó consignado el derecho de huelga, al decirse en la primera de dichas fracciones que: "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros"; y en la segunda: "que las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios". Se agregó un párrafo para establecer que: "en los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación, el Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo".

A la proposición recayó el siguiente dictamen:

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "capital" y "trabajo" que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece

conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso por parte de las autoridades.

Con este motivo se adicionó la fracción *XVIII* con otro párrafo en el que se dijo:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen 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.<sup>37</sup>

Esta última parte se suprimió durante el periodo presidencial del general Lázaro Cárdenas a iniciativa suya presentada el 5 de marzo de 1938 y se aprobó tal supresión el 17 de noviembre del mismo año, por estimarla contraria al espíritu del precepto constitucional en su conjunto.

Quedó de esta manera definido entre nosotros el derecho de huelga como producto de concepciones de genuino arraigo popular surgidas de realidades ya vividas hasta ese momento, sin pretensiones doctrinarias y con el único propósito de reivindicar situaciones que la experiencia había demostrado que resultaba necesario reconocer y reglamentar.

### *3. Legislación de los estados de la República*

Al examinar algunas definiciones de la huelga hemos expresado que todos los estados de la República, de acuerdo con las determinaciones del Constituyente de 1917, procedieron a elaborar sus respectivas leyes del trabajo, en las que incluyeron, en mayor o menor extensión de su articulado, todos los aspectos que reguló el artículo 123. No podríamos en este análisis abordar la totalidad de los textos relativos a la huelga, por lo que agruparemos en siete incisos las ge-

neralidades contenidas en ellos y en nota marginal ofrecemos los números de los artículos que comprenden los títulos correspondientes.<sup>38</sup>

a) Los estados de Aguascalientes, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Veracruz expusieron en sus respectivas leyes del trabajo que la huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que emanen de los referidos contratos.

b) El objeto de la huelga sólo lo señalan las legislaciones de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas; y precisan estas tres situaciones específicas: obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo; obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores o apoyar una huelga lícita.

c) La licitud o ilicitud de la huelga sí es materia de todas las leyes estatales, con las siguientes variantes: algunas incluyeron la naturaleza de la suspensión, que debía ser pacífica y sin violencia; otras hicieron referencia a la mayoría de trabajadores que podían plantearla y, todas obligaron a los trabajadores a dar aviso por escrito al patrón antes de iniciar cualquier movimiento, con especificación y fundamento de los motivos de huelga; la contestación del patrón, negando las pretensiones de los trabajadores o cuando no contestaba dentro de un plazo razonable (algunas fijaron ocho días) fue materia de pocas de ellas, pero en lo que también existió unificación fue en el aviso a las juntas de conciliación y arbitraje, acompañándoles una copia del pliego petitorio; agregando varias leyes que este aviso debía darse también a las autoridades municipales, sobre todo cuando se tratara de empresas que dieran servicio al público. De no llenarse estos requisitos o resultar lesiva a los intereses de la sociedad cualquier suspensión no autorizada, se sancionaba a los trabajadores con pago de multas.

d) No todas las legislaciones consignaron disposiciones respecto a la forma en que puede terminar una huelga. Sólo hablaron de ello las de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas. En casi todas la terminación podía tener lugar bien mediante arreglo privado de las partes,

por conciliación ante las juntas o por laudo arbitral que dictase la autoridad del trabajo. Las leyes de Aguascalientes y Jalisco expresaron además que en tales casos la autoridad debía emplear medios de persuasión antes de calificar una huelga.

e) Sólo en los estados de Aguascalientes y Yucatán se facultó a las juntas para resolver de oficio el mantenimiento de una huelga, si ésta se prolongara; en el primero de los estados señalados, por más de treinta días; en el segundo, por más de veinte días.

f) En las leyes de Aguascalientes, Campeche, Jalisco y México se hizo la declaración de que la huelga debía estimarse como un supremo recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores y debía recurrirse a ella únicamente cuando la importancia del asunto que le diera origen, así lo requiriese y siempre que se hubieren agotado todos los medios amistosos de arreglo para evitarla.

g) El pago de salarios a los trabajadores por el periodo que durara la huelga declarada lícita, lo consignaron las legislaciones de los estados de Chiapas, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa y Sonora.

En términos generales, las anteriores son las modalidades que fijaron para la huelga los legisladores de cada una de las entidades federativas que consideramos constituyeron la base para proceder a la posterior federalización de las relaciones obrero-patronales.

#### 4. *Proyecto de Código del Trabajo*

Este documento concibió la huelga, cómo ya se ha indicado, por conflictos del orden exclusivamente individual. En su reglamentación se dijo que la huelga podría tener como únicos objetivos: a) exigir del patrón la celebración del contrato colectivo ya existente en una empresa o el contrato-ley que hubiese sido firmado conforme a los lineamientos del propio código; b) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley; c) exigir la modificación y revisión en su caso del contrato colectivo o del contrato-ley al terminar el periodo de su vigencia, o en los casos y términos establecidos por el código (artículo 77); d) conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y e) apoyar una huelga que haya tenido por objeto cualquiera de los apuntados, siempre que no hubiere sido declarada ilícita o ilegal.

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

el trabajo ni emplear transitoria o definitivamente a otros trabajadores. Se admitió por tanto que si la huelga consistía en el ejercicio de un derecho no incurrían en ninguna responsabilidad los trabajadores que la llevaran a cabo, por representar tal actitud la expresión de un malestar colectivo manifestado por la mayoría de los trabajadores que lo sufrían.

El presidente Portes Gil, en la exposición de motivos, insistió que la huelga debía evitarse en lo posible y que a este fin propendía el articulado que sometía a la consideración del Congreso, así como los avisos que deberían darse a las autoridades laborales; pero señaló que no debía pagarse salario a los huelguistas durante los días que hubiesen holgado. Fue igualmente estricto tratándose de la huelgaemplazada a empresas que prestaran servicios públicos, pues en su proyecto se fijaron sanciones y apercibimientos para el caso de que, establecido un criterio legal respecto de cualquier suspensión del trabajo, se negasen los trabajadores a obedecer la determinación adoptada por la autoridad y no regresaran a sus labores en un periodo no mayor de veinticuatro horas, se darían por terminados los contratos de trabajo por estimarse dicha conducta como una manifiesta desobediencia a la propia autoridad. De hacerse la declaración de ilicitud de una huelga, se tendría por concluida la relación laboral.

##### *5. Ley Federal del Trabajo de 1931*

En el título quinto de esta ley denominado *De las coaliciones, huelgas y paros* (artículos 258 a 283) se contemplan los mismos objetivos que señaló el Proyecto de Código de 1929, excepción hecha de toda mención al contrato-ley. En consecuencia no hubo variaciones significativas en relación con los objetivos y con las disposiciones referentes al hecho de que la huelga sólo suspende el contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanaran del mismo. Se fijaron sanciones contra los actos de coacción, violencia física o moral sobre las personas, o de fuerza sobre las cosas, respecto del incumplimiento de los requisitos de prehuelga o en relación con la intervención de las autoridades del trabajo en cada uno de los actos procesales, y en particular sobre la notificación al patrón, la conciliación o la calificación de una huelga. Poco varió la concepción que ya se tenía en esa época sobre las relaciones obrero-patronales.

Por lo que ve al aviso que debía darse al patrón respecto al propósito de ir a la huelga, se fijó un término de seis días contado a partir

del momento en que fuese notificado, para que tuviese lugar la suspensión de labores en cualquier empresa, excepción hecha de aquellas dedicadas a prestar servicios públicos, para las cuales dicho término se amplió a diez días. La ley consignó como servicios públicos los de comunicaciones y transportes; los de gas; luz y fuerza eléctrica; los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios; los de hospitales y los de alimentación cuando se refiriesen a la distribución de artículos de primera necesidad y siempre que se afectara una rama completa de estos servicios.

Distinguió entre huelga lícita e ilícita y fijó sanciones de carácter laboral y de índole penal para el caso de que se decretara la ilicitud de una huelga. Entre las sanciones laborales comprendió la declaración de tener por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrón y el otorgamiento a éste de la facultad de celebrar nuevos contratos. Las sanciones penales que estableció fueron dirigidas en contra de quienes impidiesen o estorbasen la actuación de la autoridad del trabajo; de las personas que impidiesen la reanudación de labores o aquellas que no siendo trabajadores de la negociación tomasen parte en una huelga declarada inexistente o ilícita. La declaración de inexistencia de una huelga fue materia de un procedimiento sumario y de acción directa.

En el anteproyecto de ley de 1970 el presidente, licenciado Gustavo Díaz Ordaz, manifestó 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. El anteproyecto se apoyó en esta idea ya contenida en la ley de 1931, por cuyo motivo se aceptaron los lineamientos generales de la misma.<sup>39</sup> La comisión legislativa que examinó dicho anteproyecto, únicamente introdujo algunos cambios por lo que hace al articulado de la huelga, necesarios, como lo estimó, para resolver algunas dudas de interpretación.<sup>40</sup> Recientemente se modificó el procedimiento para llevar a cabo una huelga, incluyéndolo en un capítulo especial, derogando en el título respectivo los artículos que lo contenían.<sup>41</sup> Las demás disposiciones quedaron vigentes sin sufrir ninguna alteración al texto aprobado por el legislador.



## CAPÍTULO IV

### OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA

#### 1. *El equilibrio entre los factores de la producción*

El carácter que durante largo tiempo se otorgó a la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado. La huelga es hoy un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medios de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo, ni contra las personas. Los métodos han cambiado y se procura la comprensión y protección del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. El sindicato ha dejado de tener como única misión la representación del interés profesional o de clase para actuar dentro del Estado como instrumento de colaboración en busca de soluciones prácticas para el cumplimiento de sus fines. En otras palabras, para nosotros, no debe verse ya la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

Creemos con Couture que la huelga es un recurso de autodefensa y que por ello es legítimo su planteamiento e igualmente su transitividad histórica.<sup>42</sup> 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, prácticas o costumbres vigentes; ha de tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito a nuestro juicio no podrá traducirse jamás en un derecho.

Con la huelga ha sobrevenido, como lo piensa Cabanellas, un cambio radical en la estructura social y económica de los países y ya no es únicamente la manifestación laboral a la cual se nos ha acostumbrado, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores, que a través de grupos o partidos políticos la utilizan como un medio de conquista del poder. De ahí que el Estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción.<sup>43</sup>

Se trata, como a su vez lo ha señalado De la Cueva, de establecer una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de los trabajadores, cuya síntesis se consuma en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.<sup>44</sup>

## *2. Celebración o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo*

Ligada la huelga a los sistemas económico-sociales e inserta en el campo jurídico, otro de sus objetivos ha de serlo, como señala nuestra ley, "obtener del patrón o patrones, la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia" (artículo 450, fracción II). Este principio lo hemos encontrado en todas las legislaciones extranjeras examinadas. La razón estriba en que siendo el contrato colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

Conviene por lo tanto distinguir entre relaciones individuales y relaciones colectivas aun cuando se confundan tratándose de la persona llamada patrón o empresario. Las primeras son las que atañen al trabajador contemplado en forma aislada, las segundas representan, como lo expresó el maestro De la Cueva, una suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patrones no constituyen derechos y obligaciones de

quienes las pactan (sindicato y patrón o patronos) sino de la corporación de obreros en su empeño por limitar la fuerza patronal.<sup>45</sup> De esta manera encontró la distinción que todavía subsiste entre el concepto de contrato colectivo que se tiene en Europa y Estados Unidos de América y el que se tiene en México y que han adoptado otros países latinoamericanos. Para aquellos es un contrato normativo; para nosotros un contrato de ejecución. En el derecho europeo el empresario acepta determinadas condiciones de trabajo pero conserva la facultad de seleccionar a su personal; entre nosotros esta facultad la ejercen los sindicatos a través de las cláusulas de exclusión, con lo cual han desaparecido las relaciones individuales de trabajo.<sup>46</sup>

Con base en estas ideas podemos establecer que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando los individuales ya existentes a criterios colectivos y de índole general. Sólo en los casos en donde no exista voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos sustanciales en relación al trabajo, la huelga será el medio legal para lograr el efecto deseado: elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajador, etcétera. Ello lo encontramos confirmado actualmente en las propias instituciones de aquellos países que han elevado el trabajo a la garantía de derecho social: Francia, Alemania Occidental, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá, Venezuela.

### *3. Revisión de salarios*

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

No ocurre lo mismo cuando se trata de reclamar un salario o un aumento si la situación económica ha llegado a cierto grado de deterioro social. En estos casos los trabajadores se vuelven intransigentes

si no contemplan una actitud razonable respecto de sus exigencias y es cuando en forma invariable van a la huelga. Tal es el motivo de que en dichos países industrializados se haya buscado en las últimas décadas trocar el derecho de huelga por salarios basados en el progreso técnico y en el cambio operado en las necesidades vitales. Por ejemplo: en los Estados Unidos las huelgas de los trabajadores del acero, que son sintomáticas y de gran significación por entrañar múltiples modificaciones a la economía de este país, son evitadas a través de una mejoría razonable en las peticiones salariales y el gobierno busca dicho acercamiento con base en proposiciones concretas de este tipo; aparte la circunstancia de que se imponen otras prestaciones en sustitución de mejores salarios; todo lo cual reduce los motivos de huelga. En los últimos veinte años las huelgas en los Estados Unidos casi no han presentado caracteres graves e irreductibles tratándose de los obreros de las grandes industrias.

Situaciones similares se observan en los países escandinavos, en Alemania Occidental o en Bélgica, en los cuales se ha dado gran importancia a la cogestión o sea la intervención obrera en algunos aspectos de la dirección industrial; situación que ha tenido como resultado la presentación de un número muy limitado de suspensiones del trabajo. No ocurre lo mismo en Francia o Italia en donde el grado de propensión a la huelga es mayor, sobre todo en cinco tipos de industria: minera, portuaria, textil, de servicios o del comercio y en todas ellas la proporción más reiterativa es por aumentos de salario, al grado de que, en Francia, esta causal alcanza a cubrir casi un 70% de las huelgas presentadas y en Italia cerca del 80%. En Gran Bretaña, a pesar de la difícil situación en la que se ha encontrado este país en la última década, la proporción ha sido un poco menor y ha llegado en los años álgidos a un 57% solamente.<sup>47</sup>

En los países latinoamericanos el reclamo de un salario remunerador constituye también la causa de la mayor frecuencia de estos emplazamientos. Hasta la década de los años sesenta, Argentina, Chile y Perú registraron numerosas huelgas por aumentos de salario; Brasil, Colombia y Venezuela las tuvieron en menos escala y en el resto de los países las huelgas se presentaron más bien entre los campesinos que entre los trabajadores industriales.<sup>48</sup> La intervención del Estado y el cambio de régimen político en muchos de ellos como en Argentina, Chile y Uruguay se tradujo en la década de los años setenta en un control de la huelga y en la mediación obligatoria por parte de las autoridades, que en cualquier forma no pudieron evitar la conce-

sión de mejores salarios en favor de los trabajadores frente a la perenne protesta patronal.

En México desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos jurídicos: las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el clausulado que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia patronal la necesidad y conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras estén ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país. Establecido en el artículo 47 de dicha ley que el monto de los salarios ha de quedar fijado en los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del artículo 391 de la ley vigente, no ha sido extraño en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios. En lo que sí ha habido fuerte oposición ha sido en la adición que se hiciera durante el régimen del licenciado Luis Echeverría como presidente de la República, para permitir la revisión del salario anualmente; ello se ha traducido entre nosotros en la causal más frecuente para el emplazamiento a huelga.<sup>49</sup>

#### *4. Apoyo a movimientos de acción directa*

La llamada huelga por solidaridad se considera un objeto más para emplazar a huelga. El doctor De la Cueva nos la ha definido como:

La suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono.<sup>50</sup>

Es, por decirlo así, una huelga subsidiaria de una principal fundada en la idea de unidad de las clases sociales, porque se presupone que al generalizarse una suspensión de labores los patrones afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.

Se ha pretendido identificar la huelga por solidaridad con la huelga política o la huelga revolucionaria. En realidad carece de los atributos de una y de otra; respecto de la primera porque el objetivo en ella no es presionar a la clase patronal sino al gobierno de un Estado para que actúen en función de determinados intereses que por regla general no son de índole laboral; respecto de la segunda porque se es-

tima que en el marco de un estado de derecho cualquier actitud de un grupo de presión como podría serlo la clase trabajadora actuando de modo general y conjunto, implica una exigencia arbitraria frente al poder público legalmente constituido para obligarlo a la adopción de una determinada conducta social o económica.

La huelga por solidaridad no la admiten sino muy contados países. Inglaterra y Estados Unidos de América la aceptan cuando tales movimientos van dirigidos exclusivamente a mejorar las condiciones de trabajo o cuando se pretende el respeto de los derechos sindicales (artículo 17 de la *Conspiracy and Protection of Property Act* de Gran Bretaña); La ley *Taft-Hartley* también regula estas situaciones colectivas y dice textualmente:

El término huelga incluye cualquier tipo de suspensión del trabajo o paro concertado por parte de los trabajadores, incluido el paro producido por la expiración de un acuerdo colectivo o cualquiera otra forma de huelga de brazos caídos u otro tipo de interrupción concertada por los trabajadores:

Y agrega: "Nada de lo manifestado en esta ley, excepto cuando así se especifique, será interpretado en el sentido de interferir, impedir o disminuir el derecho de huelga o afectar a las limitaciones y condiciones de este derecho" (sección 501.2 de la ley *Taft-Hartley*).

Italia tampoco ha impuesto restricciones a la huelga por solidaridad, pero en cambio Francia y Alemania Occidental las han impedido por considerarlas en la misma categoría de las huelgas políticas aunque con gradación inferior. Con relación a América Latina, la Carta Internacional de Garantías Sociales aprobada por la Organización de Estados Americanos en Bogotá el año de 1948, así como el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado el año de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, garantizan el derecho de huelga solidaria pero en los términos que lo acepten las leyes de cada país. Por esta razón las legislaciones de Argentina, Brasil y Chile no aceptan la huelga por solidaridad, al igual que Bolivia y Paraguay. Las legislaciones de Colombia, Costa Rica, El Salvador, Panamá, Perú y Venezuela la condicionan a ciertas especificaciones de negativa a ciertos derechos específicos de la parte patronal; las demás leyes del trabajo nada nos dicen sobre el particular.

## **CAPÍTULO V**

### **CARACTERÍSTICAS DEL**

### **DERECHO DE HUELGA**

#### *1. Naturaleza jurídica de la abstención al trabajo*

Señala el doctor Manuel Alonso García que la huelga como fenómeno social para ser considerada un derecho de la clase trabajadora ha de contener dos elementos: primero, ser un acto libre, porque su declaración debe hacerse voluntariamente y no mediante coacción de un sector o de una directiva sindical; segundo, debe concretarse a un acto de abstención del trabajo. En relación con la abstención de trabajar se presentan para él a su vez dos situaciones: el acto en sí puede conservar en su autonomía una significación social no profesional (una huelga de estudiantes por ejemplo); o puede concretarse a un fenómeno de participación no activa en el trabajo, como sucede en la huelga de brazos caídos, en cuyos casos la suspensión de labores carece de toda legitimación para los fines perseguidos por sus autores.<sup>51</sup> Pero además, como lo expresa la legislación mexicana, la suspensión del trabajo ha de ser temporal; los trabajadores deben partir del hecho de que su intención sea reanudar las labores en cuanto se logren los objetivos buscados. La huelga no es la suspensión del trabajo por sí sola, sino una abstención colectiva y concertada cuya finalidad, hemos insistido reiteradamente, es presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico o social.

Este aspecto no requiere de mayores explicaciones ya que así lo han aceptado todas las legislaciones según lo dejamos asentado al referirnos a la definición de huelga. Otra cosa son los efectos de la sus-

pensión del trabajo, pues en el ejercicio del derecho a holgar pueden presentarse varias situaciones. La suspensión puede ser de veinticuatro horas, poco más o menos, tiempo que es lo estimado por nosotros como "paro obrero" o sea una huelga breve pero sin sujeción a los requisitos legales. En algunas legislaciones este tipo de huelga es admitido siempre que los fines perseguidos sean de estricta índole laboral, por cuanto consideran que si la suspensión del trabajo tiene un motivo fundado, sólo es necesario que se reúnan los requisitos legales para que los trabajadores lo realicen. Consideran esta solución preferible a la de una suspensión del trabajo por tiempo indefinido. Entre nosotros "el paro obrero" constituye una huelga ilícita aun cuando nuestras autoridades se han resistido a tal aceptación por razones de orden político; en tanto que para otros sistemas legislativos sólo representa una variante, que evita una profunda alteración de las actividades normales dentro de una empresa y produce menores daños económicos.

Caso diferente es la reducción del ritmo de la actividad laboral, o sea lo que hemos dado en llamar "tortuguismo", y que se caracteriza por la disminución de la productividad normal de cada trabajador el que en vez de cumplir con una tarea, realiza su labor en proporción menor a la que le ha sido fijada. Esta actitud en muchas legislaciones da origen a la aplicación de sanciones al trabajador (por regla general en los países europeos), que van desde la suspensión temporal hasta la rescisión de los contratos individuales de trabajo. Igual situación se presenta cuando la suspensión del trabajo no la llevan a cabo la totalidad de los trabajadores sino una parte de ellos o una minoría. Expliquemos los casos.

En algunas empresas se realiza el trabajo por secciones, por departamento o en serie o líneas de producción; o corresponden a diversas actividades como pueden serlo las de preparación de la materia prima, almacenamiento de productos, su transportación, etcétera. Puede ocurrir que los trabajadores de una sección, departamento o actividad, emplacen a huelga independientemente de los motivos que pudieran tener para ello. En los países industrializados este fenómeno se presenta con frecuencia por la diversidad de especialidades profesionales que intervienen en un proceso productivo; estas huelgas que podríamos llamar "parciales", pueden afectar sin embargo a la totalidad de una negociación o aparte de ella. No son admisibles en Francia, Alemania Occidental, Italia, España y los países escandinavos. En América Latina casi no se presentan movimientos de esta naturaleza.<sup>52</sup>

Finalmente, la suspensión del trabajo la pueden provocar una minoría de trabajadores, quienes buscan por este medio llamar la atención de sus compañeros para hacerlos reaccionar ante una determinada situación dentro de una empresa y lograr su apoyo posterior en cuanto contemplen su posición riesgosa; o bien para exigir condiciones de trabajo muy particulares por la índole de éstas o por el medio ambiente en que se vean obligados al desempeño del servicio. La legislación europea y norteamericana sí admiten este tipo de situaciones siempre que la suspensión de labores no acarree perjuicios inmediatos o se efectúe durante una fase o el proceso de producción. En México, al igual que en Centroamérica y Sudamérica, tales actitudes no se aceptan pues se consideran como una simple negativa al desempeño del trabajo contratado, y quienes las provocan corren el riesgo de perder el empleo sin responsabilidad patronal y sin pago de ninguna indemnización.

## *2. Ejercicio del derecho de huelga; períodos que comprende*

La forma en que se ejerce el derecho de huelga presenta varias modalidades en la legislación extranjera respecto de la nuestra.<sup>53</sup> En Inglaterra las reclamaciones colectivas y en particular el planteamiento de la huelga está sujeto a una etapa previa de conciliación; de no agotarse este recurso los trabajadores corren el riesgo de que se ejerzan sobre ellos represiones y que las fuerzas del orden impidan el cierre de una negociación. De no llegar las partes a un acuerdo, la suspensión del trabajo se hace efectiva y quedan a trabajadores y patronos dos vías de solución: o recurren a una comisión de arbitraje o a los tribunales de instancia creados a virtud de la Ley de Formación Profesional promulgada el año de 1964. La resolución que adopten la una o los otros debe ser aceptada y cumplida.

En Alemania Occidental al estar incluidas en los convenios colectivos de trabajo varias cláusulas arbitrales, por regla general los conflictos se resuelven en función de los acuerdos ya establecidos, en los que se precisa en qué casos los trabajadores podrán llegar a la huelga si no son satisfechas sus demandas. Existe un periodo de prehuelga en el cual los consejos de arbitraje deben buscar un arreglo entre patronos y trabajadores; sólo las huelgas políticas (generales, paros arbitrarios, de contenido penal, etcétera), no se rigen por las disposiciones de la materia y su conocimiento jurídico pasa directamente al Tribunal de Trabajo Federal, tripartito en su composición,

fracasadas las gestiones de los consejos de arbitraje que funcionan en cada entidad federal.

Los *Conseil du Prud'hommes* de Francia constituyen la primera instancia obligada en todo conflicto laboral, ya sea individual o colectivo o se trate de un emplazamiento a huelga. Funcionan mediante secciones de carácter autónomo con representantes obreros, patronales y del Estado; con una sección conciliatoria y otra de jurisdicción. Se exige la presentación de una demanda en forma y los trabajadores han de aceptar la intervención conciliatoria antes de declararse en huelga. El arbitraje que fue obligatorio hasta 1950, desde ese año es voluntario y el laudo que se pronuncie es exigible compulsoriamente. De fallar la conciliación, sólo los tribunales (salas territoriales, Corte de Casación) están facultados para dictar resoluciones que pongan fin a un movimiento huelguístico.

En Bélgica los Jurados Mixtos de Conciliación y Arbitraje se avocan al conocimiento de los problemas derivados de un emplazamiento a huelga. En ellos actúa un comité conciliador integrado con funcionarios del Ministerio del Empleo y Trabajo, que sigue con atención el acto desde su declaración y evolución hasta las conclusiones a que llegue el referido jurado. En los países escandinavos la huelga debe anunciarse en forma pública y el Tribunal de Trabajo puede intervenir de oficio o a petición de parte y convocar a conciliación antes o después que haya estallado la huelga, pudiendo las partes aceptar el arbitraje profesional o rechazarlo y seguir en este último caso las instancias correspondientes.

La amigable composición sólo existe en el sistema italiano y siempre que en los contratos colectivos no se haya fijado el arbitraje como primera vía de solución a cualquier conflicto, incluida la huelga (artículo 4º. de la Ley del Trabajo de 1973). De esta manera la huelga queda sujeta a un procedimiento estricto y su calificación al rigorismo de los jueces y magistrados del trabajo que intervienen, los que inclusive indican a las partes las irregularidades en que hayan incurrido a efecto de que las subsanen antes de pronunciar resolución. Este sistema ha traído como resultado numerosos planteamientos y suspensiones del trabajo que aunque limitadas a cortos períodos, han obligado a los tribunales a una permanente intervención, ya que en cada emplazamiento que se hace, los patronos promueven las demandas de oposición consiguientes sin esperar a que estalle la huelga.

Por lo que corresponde a América Latina, el tratamiento de la huelga varía de país a país. En Argentina los problemas de huelga

deben ser planteados ante las autoridades judiciales del trabajo, las que dictan resolución que pueden aceptar o no las partes, pero en las que se obliga a los trabajadores a reintegrarse al trabajo dejando a la instancia superior la resolución definitiva. Ha sido la Corte Suprema de Justicia la que ha resuelto que si bien es cierto que el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, el mismo no es absoluto ni excluyente de otros derechos también reconocidos por la propia norma constitucional, de modo que su uso debe estar condicionado a la actuación de todos ellos, ya se trate de derechos individuales o colectivos, pues merecen idéntica protección jurídica.

El Código de Trabajo de Brasil obliga a los trabajadores que pretenden ir a la huelga a presentar previamente una *solicitud de reivindicaciones* como se denomina al aviso previo que debe darse al patrón y al Ministerio Público del Trabajo, el cual debe intervenir de oficio en la fase conciliatoria. De no haber arreglo entre las partes, al llevarse a cabo la suspensión de labores se otorgan a los trabajadores diversas garantías, pero el asunto pasa al conocimiento del tribunal, que también resuelve de oficio con excepción de huelgas planteadas por motivos políticos, religiosos o de solidaridad, que se resuelven mediante procedimientos especiales.<sup>55</sup>

El código sustantivo del trabajo de Colombia prevé la intervención conciliatoria del Ministerio del Trabajo para buscar solución a cualquier huelga que haya sido planteada por escrito con aviso al patrón y al propio Ministerio; pero si en un período de treinta días en que se encuentre suspendido el trabajo, las partes no han podido llegar a ningún arreglo conciliatorio, el asunto pasa al conocimiento del Tribunal de Arbitramento, ya sea de oficio o a petición de parte, el que debe resolver sobre la huelga en un período máximo de diez días y poner fin al conflicto. Si alguna de las partes no está conforme con el fallo dictado, puede recurrir a la Suprema Corte de Justicia, cuya sala laboral resuelve en definitiva, pero el trabajo ha de reanudarse al conocerse el fallo del tribunal antes citado.<sup>56</sup>

En la República de Chile la conciliación es obligatoria y el arbitraje facultativo. De no existir arreglo conciliatorio y no aceptarse el arbitraje por las partes, el asunto pasa de la Junta de Conciliación directamente al Ministerio del Trabajo, el que dicta resolución en un período de treinta días pero sin suspensión de actividades, pues se reanuda el trabajo desde el momento en que el ministerio toma a su cargo la solución del problema. En Uruguay existe un recuento previo que no impone la postergación de la huelga ni la suspensión del trabajo,

pero que sirve para establecer la mayoría o minoría de trabajadores favorables al movimiento y da una pauta para la resolución posterior que queda en manos de la autoridad del trabajo (ley 13720 ya citada). Por último, en Venezuela el código de la materia señala que los trabajadores deben presentar ante el inspector del trabajo local un escrito en el que señalen los motivos de huelga. El inspector integra de inmediato una junta de conciliación con representantes de patronos y trabajadores, aun cuando procede la suspensión de labores. De no existir acuerdo procede el arbitraje de oficio o a petición de parte, pero el laudo arbitral no es obligatorio para ninguna de las partes pues la variante con otras legislaciones estriba en que al pasar el asunto al arbitraje se reanuda en forma automática el trabajo y los trabajadores tienen que esperar un término de treinta días para conocer la resolución que dicte la junta de arbitraje.<sup>57</sup>

En México también debe darse aviso al patrón y a la autoridad del trabajo del emplazamiento a huelga, formulándose por escrito las peticiones que hagan al patrón para que éste conteste lo que a sus intereses convenga. La junta de conciliación y arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar avenirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. De no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando a partir de ese momento la facultad a las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga. Al ser declarada la existencia de la huelga sólo podrá darse por terminada: a) si hay acuerdo posterior entre trabajadores y patronos; b) si el patrón se allana a las peticiones que le hayan sido formuladas y paga los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; c) por laudo arbitral, o d) por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten a su decisión la justificación del movimiento.

Del anterior examen que hemos hecho podemos apreciar las diferencias existentes en los sistemas jurídicos que regulan la huelga; la totalidad de las legislaciones han aceptado la previa conciliación de las partes con miras a evitar la suspensión del trabajo si los motivos de desavenencia son susceptibles de encontrarles una solución pacífica y extralegal; por otra parte se hace intervenir a los tribunales laborales cuando no es posible la conciliación y cuando esto ocurre por regla general se da por terminada la suspensión del trabajo y se obliga a los trabajadores a reanudar labores hasta en tanto se dicta resolución. En algunas leyes el arbitraje es obligatorio en la calificación

de la huelga con franca intervención estatal; en estos casos se ha alargado por los gobiernos el interés económico de la sociedad, la que, se dice, no puede ser afectada por muy legítima o justificada que sea la pretensión de alguno de sus sectores.

Tal es el sentido de la ley *Taft-Hartley* cuyo análisis hemos dejado para esta parte final de nuestro capítulo, ya que revela el sentir de muchos sistemas políticos. Dicha ley en su sección 206 dice:

**Cuando a juicio del Presidente una huelga o paro patronal amenaza o existe, afectando a una industria entera o a parte importante de la misma, la cual se ocupe del comercio, transporte o comunicación entre los diversos Estados o con países extranjeros, no debe permitirse que estalle o continúe (una huelga), porque pone en peligro la salud o la seguridad nacional.**

Esta ley no quiso llegar, como se ve, al arbitraje obligatorio, pero otorga al presidente facultades tan amplias para proponer a las partes una solución, que de no ser aceptada le permite al propio mandatario hacerla pública para que la opinión ciudadana juzgue a los trabajadores o a los patrones y les reclame su actitud y conducta. Admitamos en honor a la verdad, que no siempre los trabajadores han aceptado al fallo presidencial y ha habido huelgas como las de los mineros o los estibadores, que han durado más de dos meses.



## CAPÍTULO VI

### LÍMITES EN MATERIA DE HUELGA

Varias legislaciones prohíben el ejercicio del derecho de huelga tanto por motivos de orden público como por cuestiones de seguridad del Estado. Algunas en forma tajante, otras durante períodos específicos o cuando se presentan problemas sociales trascendentales, las más de manera limitativa. Por ejemplo, durante la Segunda Guerra Mundial, para no remontarnos a situaciones históricas a las que ya hicimos referencia, los principales países beligerantes: Alemania, Gran Bretaña, Francia, Italia y Estados Unidos de América, adoptaron medidas que prácticamente constituyeron una nulificación de la huelga. En todos ellos se apeló a la conciencia nacional y al interés político del momento para lograr el asentamiento de la clase trabajadora a la que se pidió evitar en forma voluntaria la suspensión del trabajo. Puede decirse que sólo en los Estados Unidos las dos grandes federaciones obreras, la Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labour) y el Congreso de Organizaciones Industriales (Congress of Industrial Organizations) aceptaron tal sugerencia, no así los trabajadores de los demás países, en los que los gobiernos impusieron normas estrictas para impedir las huelgas.

Se considera que en nuestros días sólo los estados de régimen socialista han suprimido el derecho de huelga. Luis A. Despontin citando un pasaje de la obra publicada por el Ministerio del Trabajo de la URSS titulada *El movimiento sindical de la Rusia Soviética* transcribe el siguiente párrafo que es por sí solo explicativo de esta actitud oficial:

Hoy, los obreros han hecho la revolución expropiando a la burguesía, transformando en propiedad pública las fábricas y los

talleres; y ¿mañana van a plantearse reivindicaciones a sí propios, apoyándose en la huelga y desorganizando la producción? Esto es una contradicción flagrante, de modo que resulta natural que la huelga haya sido dejada de lado como medio de lucha por los sindicatos.<sup>38</sup>

En otras palabras, no puede darse bajo ningún concepto la posibilidad de la huelga. Tal situación se contempla en el resto de los países que se encuentran dentro de la esfera soviética. El caso actual de Polonia es explicado en función de motivos políticos fundados en una abierta oposición de los trabajadores a la conducta seguida por el Partido Comunista Polaco que negó determinados beneficios sociales a los no afiliados a sus órganos.

En las demás legislaciones únicamente se presentan aspectos limitativos del derecho de huelga que podemos catalogar en tres grupos: a) el de aquellos países que lo reconocen en sus constituciones pero lo condicionan a la adecuación o en concordancia con otros derechos; b) países en los que es obligatorio para los trabajadores recurrir a medios extrajudiciales o de tipo administrativo, antes de proceder a la suspensión del trabajo, y c) países que lo catalogan como un derecho humano fundamental y garantía necesaria en la lucha para obtener un orden económico y social más justo, los cuales, sin embargo, han regulado de manera estricta su ejercicio. Examinemos algunas de estas legislaciones.

Creemos que Francia ha sido el país que ha logrado la más depurada reglamentación al respecto. En esta nación la regulación del derecho de huelga puede hacerse por medio de acuerdo o convenio colectivo, siempre que dicha regulación no equivalga a una limitación absoluta de su ejercicio; la intervención de los tribunales permite suplir inclusive la carencia legislativa; pero debe aclararse que no existe uniformidad en la aceptación de este principio por parte de la magistratura francesa, la que no acepta el derecho de huelga en situación de plena igualdad con el resto de los derechos constitucionales, por lo que se siguen utilizando concepciones de carácter individualistas para resolver conflictos de naturaleza colectiva.<sup>39</sup>

En lo que corresponde a los límites del derecho de huelga se puede distinguir en la legislación francesa, entre límites subjetivos o por razón de las personas afectadas y límites objetivos cuando se trate de huelgas políticas, huelgas por solidaridad, huelgas denominadas *turnantes* o *rotatorias* o sea las llevadas a cabo por períodos de tiempo fijo, por sectores o por ramas profesionales, y huelgas en las que se

ocupan los lugares de trabajo y los trabajadores tratan de impedir el acceso al mismo de las personas que no se hubieren manifestado en favor del movimiento. En el primer caso se ha prohibido el derecho de huelga a la policía, a los miembros de la Compañía Republicana de Seguridad, a los magistrados y jueces, a los funcionarios y personal de las instituciones penitenciarias, a los controladores aéreos, a los militares y al personal de los servicios públicos, regulados por la ley de 31, de julio de 1963, actualmente ampliado en el artículo 521 del Código del Trabajo, en el que se fijan criterios con relación a aquellas personas que están legitimadas y cuáles no, para ejercer el derecho conferido en la Constitución.

En Italia también existe el reconocimiento constitucional del derecho de huelga y aun cuando su legislación carece de normas específicas para su ejercicio, esta falta se ha suplido con las orientaciones y criterios emanados de las sentencias de los tribunales y en particular de la Corte Constitucional, quienes lo han considerado:

Como un instrumento de emancipación de la clase trabajadora en su camino para avanzar hacia una mayor democracia económica y social para remover los obstáculos que impidan o dificulten la plena y efectiva participación de los ciudadanos en el desarrollo económico, político, social y cultural del país.<sup>64</sup>

Las únicas limitaciones impuestas atañen a los empleados públicos, cuyos sindicatos autónomos, más que huelgas han realizado paños de protesta respecto de ciertas condiciones impuestas en el trabajo; a los militares y fuerzas de la policía, a las que se trata en forma análoga al ejército, no en función de su particular *status* sino porque la huelga en dicho cuerpo podría violar otros derechos constitucionalmente protegidos como lo son la tutela de la integridad física, la propiedad o libertad de los ciudadanos, así como el derecho a la defensa nacional.

Respecto a Inglaterra, las prohibiciones que señalan los textos legales se refieren: *a*) a las fuerzas armadas, cuyas propias reglamentaciones prohíben la huelga por considerarla incompatible con el estado militar; *b*) a la policía, cuerpo que en numerosas ocasiones ha solicitado se le reconozca este derecho, sin que hasta la fecha el gobierno haya recogido tal aspiración; *c*) a la marina mercante, respecto de la cual se permite a los tripulantes de los barcos plantear la huelga únicamente cuando se encuentren en algún puerto, pero no en alta mar; *d*) a los trabajadores y funcionarios de servicios esenciales, sean

del sector público o del sector privado, y e) a los organismos que tengan afiliados trabajadores responsables del suministro de agua, gas o electricidad; por considerar el gobierno que los conflictos del sector público deben ser resueltos sin necesidad de recurrir a los medios de presión directa, ya que éstos sólo han de emplearse como medida extrema y realizarse en forma responsable debido a los efectos que puedan tener respecto de otros trabajadores.<sup>61</sup>

En Alemania Occidental han sido los tribunales del trabajo y el tribunal federal los que han impuesto limitaciones al ejercicio del derecho de huelga. Sobre el particular han establecido que sólo pueden declarar una huelga los órganos facultados para negociar convenios colectivos; la suspensión del trabajo es libre cuando se hayan agotado los medios conciliatorios. Por esta razón ante conflictos que se han prolongado, el sector patronal ha preferido el arreglo previo o el arbitraje de los órganos gubernamentales, en cuya solución han estado de acuerdo los trabajadores. La única limitación constitucional que existe se relaciona con los servicios públicos de cualquier naturaleza, habiendo sido el propio tribunal federal el que ha señalado qué debe entenderse por servicio público.<sup>62</sup>

En los Estados Unidos de América las limitaciones impuestas atañen a la actividad de los funcionarios y empleados públicos y a los militares, a quienes se aplican sus propios estatutos, en los que el ejercicio de la huelga se estima contrario al principio de autoridad y jerarquía gubernamental. Sobre este particular el reciente caso de la huelga de los controladores aéreos a quienes se rescindieron sus contratos de trabajo por no haberseles reconocido este derecho y haberse negado a regresar al desempeño de sus actividades, confirma esta posición estricta del gobierno estadounidense. Además, la ley *Traft-Hartley*, en su sección 305 señala también:

**Qué toda persona a sueldo del Estado que se coloque en huelga, será despedido de inmediato y perderá su estatuto de funcionario civil y no podrá ser contratado por el gobierno de los Estados Unidos o por cualquiera de sus agencias, durante un período no menor de tres años.**

Por lo que respecta a Latinoamérica todas las legislaciones, excepción hecha de México cuya ley no lo declara en forma expresa, prohíben la huelga tratándose de los servicios públicos, algunas en la propia Constitución: Argentina (artículos 28 y 86); Colombia (artículo 18); Costa Rica (artículo 56); Ecuador (artículo 185); Panamá

(artículo 68); Paraguay (artículo 17); Perú (artículo 19), y Venezuela (artículo 63). Otros países establecen esta prohibición en sus leyes del trabajo: Bolivia (artículo 118); Brasil (Ley 4440, artículo 4o.); Chile (artículo 539); El Salvador (artículo 5o.); Guatemala (artículo 71); Haití (artículo 221); Honduras (artículo 561); Nicaragua (artículo 227); República Dominicana (artículo 370). En general todas ellas consideran como servicios públicos: *a*) las actividades que se presten en cualquiera de las ramas del poder público; *b*) las empresas de transporte de cualquier naturaleza; *c*) las empresas que proporcionan energía eléctrica, agua, telecomunicaciones; *d*) los hospitales y clínicas; *e*) los establecimientos de asistencia social y de beneficencia; *f*) el comercio de productos alimenticios; *g*) la refinación, transporte y distribución de petróleo; *h*) el abastecimiento de combustibles; *i*) la seguridad pública, y *j*) la enseñanza.

En México desde la ley de 1931 no se fijó una limitación específica en la declaración de huelga, sino que en la fracción II del artículo 263 se estableció que sería huelga ilícita la que se llevara a cabo en estado de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios dependientes del gobierno; principio que se ha conservado en la fracción II del artículo 445 de la ley de 1970. En cuanto a los servicios públicos tampoco se impuso prohibición alguna, pero el Estado mexicano, a través de la requisita, procede a la ocupación oficial de las empresas que prestan algunos de estos servicios (ferrocarriles, transportes, teléfonos, energía eléctrica, etcétera), cuando estalla un movimiento de huelga en ellas. Con apoyo en una interpretación de interés colectivo se ha estimado que no procede la suspensión del trabajo y ha dispuesto la reanudación de actividades el propio Estado, con el propósito de evitar daños que pudieran ocasionar al país la paralización de otras actividades porque aun cuando se acepte la legalidad de la actitud asumida por un grupo de trabajadores de tales servicios, es obligación prioritaria del propio Estado su mantenimiento. Entre nosotros ha sido materia de discusión la justificación o injustificación de esta conducta oficial, pero es indudable que si el ejercicio del derecho de huelga resulta incompatible con las necesidades sociales, resulta obligado el ajuste, que no proscripción, del interés de un grupo, en este caso la clase trabajadora en general.

Tratándose de los servidores públicos, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 de la Constitución Política Federal, sí prevé una limitación al derecho de huelga, pues en el artículo 94 se dice que dichos trabajadores podrán hacer uso de tal derecho, sólo cuando se violen

de manera general y sistemática los derechos que consagra el mencionado apartado, concernientes a la jornada, descansos, vacaciones, salarios, escalafón, separaciones injustificadas, formación de sindicatos, etcétera. Tratándose de otra clase de reivindicaciones no se acepta la suspensión del trabajo burocrático. El fundamento legal del cual se parte es el de que el Estado en su calidad de patrón no pretende la explotación de sus servidores, sino su beneficio personal, ya que es garante a su vez del interés social; de ahí que se establezca la presunción legal de que sólo el incumplimiento a las obligaciones contraídas podrá dar origen a una huelga. Debemos decir que hasta el momento no se han presentado motivos de insatisfacción ya que las administraciones públicas han concedido jornadas de cuarenta horas como máximo a la semana; salarios remuneradores; vacaciones muy amplias; ascensos frecuentes y los sindicatos han podido desarrollar a plenitud su representación. No podemos negar que han existido algunas huelgas de trabajadores al servicio del Estado (telegrafistas, transportistas, profesores, médicos), por mejores salarios o por el cumplimiento de condiciones de trabajo pactadas que no se han respetado por algunas autoridades inferiores. De proponerse otras finalidades, una huelga podrá tener perfiles políticos o de otra índole, pero no laborales.

Contemplado en los términos anteriores el derecho de huelga, es indudable que se encuentra ajustado a la naturaleza jurídica del derecho del trabajo y al concepto permanentemente sostenido del imperio de la justicia social. Su inclusión dentro de las normas constitucionales permite sustentarlo, como lo intuyó e impuso el constituyente mexicano de 1917, a la altura de una garantía social y por encima de cualquier otro mandamiento.

La huelga, acto jurídico, contiene en su esencia una voluntad y un propósito; la voluntad de un grupo de trabajadores de llevar a cabo una suspensión legal de sus actividades, el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo. He aquí sintetizada, en abandono de la primera parte de nuestro estudio, la importante conquista que ha representado en el mundo y entre nosotros, la legitimidad de la huelga.

**SEGUNDA PARTE**  
**PROCEDIMIENTO EN MATERIA**  
**DE HUELGA**



## CAPÍTULO VII

### EL PROCESO EN MATERIA DE HUELGA

#### 1. *Idea general*

Para muchos estudiosos del derecho del trabajo resulta extraño que si ha sido aceptada esta disciplina jurídica como rama autónoma, no se haya aceptado aún el derecho procesal del trabajo con igual carácter en la legislación de algunos países; sino que tal aceptación proviene en lo fundamental de los teóricos de las disciplinas jurídicas.<sup>63</sup>

Hacemos la anterior advertencia ya que son contados los códigos procesales del trabajo que han sido promulgados en la actualidad y en los que se dispone de capítulos concernientes al procedimiento que ha de seguirse en materia de huelga. Es en otro tipo de leyes o disposiciones que regulan conflictos laborales en donde han quedado por ahora insertas reglamentaciones especiales, entre las cuales se incluye el tratamiento procesal para los casos de suspensión del trabajo por motivo de huelga. En nuestro orden jurídico inclusive, no tenemos propiamente un código procesal del trabajo, sino que es en la Ley Federal del Trabajo donde han sido comprendidas, desde las primeras leyes laborales promulgadas en los estados de la República, a las cuales ya hemos hecho referencia, capítulos que regulan el procedimiento respectivo, más con el carácter de una guía general que con el propósito de instrumentar un sistema jurídico autónomo.

Repetimos que desconcierta este fenómeno porque, a pesar de que hemos logrado avances en la materia, no hemos aceptado aún un sistema procesal independiente. La única ventaja adquirida ha sido separarlo del derecho procesal civil, crear órganos especiales para dirigir las contiendas obrero-patronales y establecer una tutela legal en favor del trabajador, integrando una jurisdicción particular. Expre-

samos lo anterior porque, recientemente, al quedar dentro de nuestra legislación en un libro aparte el derecho procesal del trabajo, pudo promulgarse un código autónomo como jurídicamente procedía, en vez de tratar de cubrir lagunas o hacer transferencias de la ley, que sólo tienen doce años de vigencia, por lo que en nada se afectaba su contenido con esta útil separación.

Es hora de aceptar, como lo expone Juan Menéndez Pidal,<sup>64</sup> que el derecho procesal ha sido separado de diferentes clases de derechos materiales que se aplican a distintos tipos de controversias, y que el derecho procesal del trabajo tiene autonomía científica, ya que sus normas, más que surgir de la obra del legislador, han recogido la realidad de la vida traducida en hechos del cuerpo social. Esto evidencia la necesidad de que sea elaborado un código procesal del trabajo, porque, contra lo que suponen algunos autores —quienes piensan que no hace falta su promulgación porque sus preceptos existen, aunque diseminados en leyes procesales civiles, ordinarias—, son tantos los conceptos y las instituciones jurídicas nuevas que no están contenidas en las referidas leyes, que su existencia obliga a incorporarlas en una legislación especial a fin de establecer obligaciones jurisdiccionales que le son propias y que no pueden ni han podido quedar comprendidas en otras ramas del derecho.

No es propósito de esta presentación tratar de ubicar el derecho procesal del trabajo dentro del campo de las disciplinas jurídicas, pero sí llamar la atención respecto a la circunstancia de que, pese a no disponer el orden jurídico mexicano de un código procesal laboral, como ya lo ostentan otros países, nuestro ordenamiento legal actual se encamina hacia tal propósito y a ello obedece el intento que contempla la reciente reforma a la ley federal de la materia. En efecto, si entendemos por proceso la serie de actos coordinados para obtener determinadas finalidades, y por proceso jurídico la realización de actuaciones dentro de la esfera jurisdiccional, ajustadas a normas prescritas y elaboradas por los órganos estatales competentes para conseguir propósitos específicos, la inclusión de un título especial en nuestra legislación marca el reconocimiento a la necesaria separación que debe hacerse entre las normas sustantivas y las normas procesales.

La razón de esta necesidad, agregaríamos con el doctor Eduardo J. Couture,<sup>65</sup> en la circunstancia de que el derecho procesal individualista se apoya en el presupuesto de que los hombres son iguales entre sí en el orden legal, pero no se toma en cuenta que la relación laboral ha puesto en evidencia este trato de iguales al presentarse en

una contienda jurídico-social una parte dominante, dueña de todas las condiciones y, una parte dominada, paciente de todas las claúsulas que el empleador quiera imponerle. La igualdad ante la ley procesal es una simple suposición teórica que ha sido superada; no de otro modo encontramos la existencia de un derecho para el tratamiento de los menores e incapaces, otro para proteger a la mujer casada o uno más para el aseguramiento de intereses obreros y campesinos. El procedimiento lógico de corregir desigualdades —agrega Couture— es crear otras desigualdades; de ahí la necesidad de establecer por la fuerza misma de las cosas, un derecho procesal del trabajo.

Y es que, cuando la materia procesal abarque todo el campo jurídico en el aspecto instrumental y a través de sus reglas se creen, conserven, modifiquen o extingan situaciones jurídicas, será necesaria una interpretación legislativa especial para aplicar normas a un caso mediante el empleo de técnicas que conduzcan a soluciones adecuadas. A ello se deben las distintas clases de procedimientos que van desde lo que el derecho consuetudinario ha establecido hasta aquellos otros que se observan; bien para la elección o nombramiento de los encargados de impartir justicia; los que otorgan facultades a las autoridades administrativas; los que deben observar los particulares en sus relaciones reciprocas y, los que han de observar los propios particulares frente a cualquier órgano público y viceversa; incluyendo en éstos los procedimientos en que intervienen autoridades distintas de las judiciales como son: la policía, los inspectores o los procuradores fiscales, las personas encargadas de imponer las reglas sanitarias, etcétera.

## 2. Normas procesales que han sido impuestas

Todas las normas procesales sólo son instrumentos, y el juez que las aplica, independientemente de mantener una actitud pasiva frente a la lucha de las partes, ha de garantizar que la función jurisdiccional satisfaga los intereses de ellas y ha de realizar una justicia libre de toda presión o de consideraciones personales; por esta razón es fundamental en un proceso la correcta apreciación e interpretación de tales normas, así como la composición de las actividades de un tribunal y de las partes, destinadas a alcanzar la providencia jurisdiccional que persiguen todos como finalidad común. En suma, el proceso constituye una guía pero no siempre una exigencia rigurosa y en el proceso

laboral en materia de huelga, la norma instruye pero no delimita campos ni exige aplicación estricta.

La idea no es nueva ni propia pues en varios países se observan situaciones semejantes al nuestro. Por ejemplo, en Alemania Occidental los conflictos colectivos de trabajo están sujetos a un procedimiento igual al de los individuales, pero el conocimiento de la huelga está excluido de su competencia, ya que la jurisdicción se encuentra superpuesta a un sistema mixto de tribunales del trabajo y consejos de arbitraje; la ley por la cual fueron creados los tribunales de trabajo (el año 1953) es hostil al arbitraje y por ese motivo las cláusulas de arbitraje se encuentran contenidas en los convenios colectivos, en los que se faculta a las partes para designar árbitros dentro de los jueces que desempeñan funciones en los tribunales ordinarios, sin perjuicio de que sean designadas personas neutrales, expertos o letrados laboralistas.

En Bélgica la huelga se tramita ante conciliadores sociales, que son funcionarios del Ministerio del Empleo y Trabajo, que pueden intervenir de oficio o a petición de parte, y que no tienen o desempeñan funciones jurisdiccionales. En Francia, en cambio, debido a los principios rectores del procedimiento que deriva de los imperativos procesales usuales, son éstos los que se aplican en cualquier tribunal, sea civil, penal o del trabajo. En Gran Bretaña una vez iniciada por los interesados una reclamación colectiva, el procedimiento que pudieramos llamar ordinario, excluye cualquier recurso de huelga, cierre patronal u otro tipo de acción, hasta haberse agotado las etapas de aquel o cuando fracasan en forma definitiva todas las negociaciones conciliatorias. En Italia, como ya lo hemos expuesto, la amigable composición se encuentra permitida si así lo determinan los contratos colectivos y en tales condiciones, los casos de huelga deben tramitarse mediante un procedimiento especialmente establecido para aquellas controversias cuya solución se enmarca en este medio procesal. En lo que respecta a América Latina, sólo en Brasil y Panamá, como veremos más adelante, se han establecido procedimientos especiales para los casos de suspensión de labores, ya sea por huelga o por cierre patronal.

### *3. La moderna legislación mexicana*

Es dentro del marco anterior que debemos ubicar a nuestro procedimiento en materia de huelga. No constituye una novedad absoluta porque desde la Ley de 1931 un extenso capítulo se había ocupado de

ello, pero es en la ley vigente en donde se le ha dado un trato particular. Si la examinamos, por lo menos en sus rasgos sustanciales, encontramos que en la actualidad el legislador ha distinguido —aparte del procedimiento ordinario, al que se denomina “procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica”— un capítulo de procedimientos especiales destinado a dar forma y contenido a la tramitación y resolución de conflictos de naturaleza económica, al igual que otros relativos a controversias derivadas del incumplimiento de obligaciones expresas, como son aquellas que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; o bien el destinado a convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones cómodas e higiénicas; los conflictos que provienen del reconocimiento de una determinada antigüedad, que como es obvio, no requieren de formulismos de ninguna especie; o los que atañen a la terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que igualmente requieren de un trato particular.<sup>66</sup>

Asimismo son motivo de procedimiento especial: 1) la revisión de los reglamentos interiores de trabajo; 2) los juicios relacionados con el pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, en los cuales la tramitación de cualquier controversia se ajusta a idéntico criterio al que tiene lugar en los procedimientos sumarios del derecho procesal civil, con mayores ventajas en cuanto a celeridad, apertura y pronta resolución, y 3) la suspensión del trabajo por motivo de huelga, objeto de nueva reglamentación que analizaremos en los capítulos posteriores, desde luego más ágil y sensible que el anteriormente establecido, reglamentado con la única finalidad de implantar un modo especial de justicia en el que la equidad goce de ciertos privilegios para que los tribunales del trabajo actúen conforme a su propio discernimiento y de acuerdo a normas que faciliten la rápida resolución de los problemas que se plantean.<sup>67</sup>



## **CAPÍTULO VIII**

### **INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

#### *1. Emplazamiento*

Considera el doctor Couture que en el orden constitucional lo que constituye una garantía no es propiamente un procedimiento; la garantía la constituye un proceso porque toda garantía de defensa se desenvuelve sólo en el proceso y no fuera de él.<sup>68</sup> Con esto no queremos entrar en disquisiciones críticas respecto al título XIV de la actual Ley Federal del Trabajo que se denomina "Procedimiento de huelga", sino que deseamos aclarar que cuando nos referimos a las actuaciones judiciales lo hacemos en función de los actos procesales que tienen lugar, ya se trate de peticiones o afirmaciones, de ofrecimiento de pruebas, de la celebración de acuerdos o convenios para dar solución a una determinada situación procesal o de declaraciones unilaterales de voluntad; en otras palabras, pretendemos abarcar el total de las actuaciones que se presentan en toda contienda jurídica y a la que no puede ser ajena nuestra materia.

Formulada la anterior aclaración resulta conveniente advertir que, conforme lo dispone el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación, al patrón y a la junta de conciliación y arbitraje correspondiente, de un pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos que adelante enunciaremos. La petición es un presupuesto que permite, por una parte, la asistencia del demandado ante el tribunal obrero, bien para oponerse, bien para presentar objeciones o bien para proponer soluciones; por la otra, que el tribunal conozca las pretensiones de quien formule dicha petición. Entre nosotros, lo hemos indicado, sólo una

coalición de trabajadores puede ser sujeto de un planteamiento a huelga, y para tal efecto se estima a los sindicatos como coaliciones permanentes para este único y exclusivo objeto (artículos 440 y 441 de la ley, ya analizados).

Las peticiones deberán estar contenidas en un escrito que se presentará por duplicado ante la junta, en el cual los trabajadores anunciarán el propósito de suspender sus labores de no ser satisfechas aquéllas. En el mismo escrito se expresará el objeto u objetos del movimiento que se pretende llevar a cabo, y se fijará el día y la hora en que habrá de suspenderse el trabajo. La huelga, conviene recordarlo, ha de tener los objetivos a los cuales aludimos en el capítulo IV y que no está por demás reproducirlos: *a) conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; b) obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia; c) obtener la celebración, en su caso, de un contrato-ley o exigir su revisión, cuando las condiciones de trabajo en una rama industrial las convengan uno o varios sindicatos con uno o varios patronos; d) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley cuando se violen las condiciones en ellos contenidas o no se respeten las cláusulas que se hayan convenido; e) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales que correspondan al reparto de utilidades de las empresas, a los trabajadores; f) apoyar otra huelga en situaciones expresas de solidaridad hacia otro u otros grupos de trabajadores, y g) exigir la revisión anual de los salarios contractuales.* (Artículo 450 de la ley).

## *2. Requisitos del emplazamiento*

Pocas son las leyes en que se presenta una variación profunda en cuanto a los requisitos que deba contener un emplazamiento a huelga, sólo que la ley mexicana remarca éstos por cuanto hace intervenir determinadas modalidades que obligan a la autoridad del trabajo a su observancia. Expresa el artículo 451 que para suspender los trabajos por motivo de huelga es preciso que ésta tenga por objeto alguno o algunos de los enunciados; que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y que el emplazamiento se formule conforme a los lineamientos que después explicaremos.

El concepto de mayoría obrera o de pluralidad de trabajadores como lo denomina Cabanellas<sup>69</sup> debe entenderse que comprende la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas

en que hayan de suspenderse las labores, aún si se presentara el caso a que se contrae la firma o las violaciones a un contrato-ley); sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o trabajadores libres siempre que presten servicios efectivos en ellas, esto es, que exista una relación jurídica de trabajo.

Veamos algunos ejemplos de otros países. En Argentina se ha especificado en el Decreto-ley número 8.946 del año de 1962, que "la huelga debe ser resuelta y realizada por el 51% como mínimo del personal comprendido en ella, mediante el voto secreto y obligatorio en los lugares de trabajo". El artículo 364 del Código de Trabajo de Costa Rica señala que "el derecho de huelga corresponde a una coalición que debe estar compuesta de al menos tres trabajadores y representar el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate"; además, "esta colectividad debe estar presente tanto en la declaración de la huelga como en la ejecución, por ser ambos momentos colectivos" (artículo 366). La Ley 4.230 de Brasil dice en su artículo 5º que "el ejercicio del derecho de huelga debe ser autorizado por decisión de la asamblea general de la entidad sindical que represente la categoría profesional de los asociados, por dos tercios en primera convocatoria y por un tercio en segunda convocatoria, en escrutinio secreto y por mayoría de votos".

Sistemas similares sostienen los códigos del trabajo de Ecuador (artículo 406) y Panamá (artículo 319), en tanto que la ley de El Salvador señala que "la huelga es legal si ha sido acordada cuando menos por el 51% de los trabajadores al servicio del patrono" (artículo 398), e igual disposición encontramos en los códigos de Nicaragua (artículo 225), Guatemala (artículo 241) y en el Reglamento del Trabajo de Venezuela (artículo 337).

Lo anterior hace expresar al propio Cabanellas que la fijación de una cifra o porcentaje de huelguistas para legitimar la medida de fuerza provoca necesariamente una serie de dificultades, pues será preciso establecer si esa suma corresponde a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a una sección de la misma. Para él debe tenerse en cuenta más la función y la actividad que el número de los trabajadores, pues de esta manera se posibilita que las huelgas parciales sean declaradas ilícitas.<sup>70</sup> De ahí que en los países europeos no se tome en consideración el concepto de "mayoría" porque de acuerdo a sus legislaciones es suficiente que se opere la cesación concertada y simultánea de la actividad que desarrollen los trabajadores, ya sea decidida por una asociación profesional, por una coalición o por un

grupo social representativo del interés común, para que estemos frente a un movimiento de huelga; esto es, en tanto un número bastante grande de trabajadores ejerza presión sobre un patrono y pueda suspender el trabajo, tal participación es suficiente para aceptar el ejercicio del derecho correspondiente, sin más limitaciones que las ya expuestas en la primera parte de este estudio.

Entre nosotros las categorías de trabajadores que pueden formar mayoría para declarar una huelga han sido integrados por el maestro Castorena de la siguiente manera: *a)* no forman parte de dicha mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea los trabajadores eventuales o temporales; *b)* tampoco han de ser considerados trabajadores los contratados por el empresario con posterioridad al planteamiento de la huelga; *c)* los altos empleados cualquiera que sea su designación; y *d)* los empleados de confianza. En cambio, los trabajadores separados después de emplazada la huelga o aquellos a quienes se hubiese aplicado la cláusula de exclusión y hayan interpuesto demanda en contra de tal determinación y aún no se haya dictado resolución definitiva, así como los aprendices, sí pueden formar parte de la mayoría de trabajadores que emplazan a huelga.<sup>71</sup> El problema procesal que se presenta estriba en la circunstancia de la comprobación de que la mayoría de trabajadores aprobó la suspensión de labores y el emplazamiento a huelga, pues estando entre nosotros prohibido plantear tal situación como cuestión previa, cualquier determinación que debe adoptarse se conocerá hasta después de estallada la huelga, esto es, una vez suspendido el trabajo.

### *3. Autoridad competente para tramitar el emplazamiento*

La junta de Conciliación y arbitraje que puede conocer de un emplazamiento a huelga ha de ser la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde presten sus servicios los trabajadores emplazantes, y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas o de materias contenidas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y a que se contrae a su vez el artículo 527 de la ley; o se trate de actividades comunes de patrones o empresas no comprendidas en dichas disposiciones.<sup>72</sup> La legislación mexicana permite, por excepción, que si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugar distinto a aquel en el cual resida la junta competente, el escrito sea presentado ante la autoridad del trabajo más próxima, sea junta local o federal,

delegación o inspección del trabajo; e inclusive el escrito puede ser presentado ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de tal empresa o establecimiento: un presidente municipal o cualquier delegado político que ahí resida, si los trabajadores no tienen a mano un representante de la autoridad de trabajo. La única obligación de estos últimos es la de formar un expediente con el emplazamiento y remitirlo, dentro de las veinticuatro horas que sigan a su recibo, a la junta competente, avisando al presidente de la misma, por teléfono o por telégrafo, de la remisión hecha y del envío de las actuaciones que haya realizado hasta el momento. Igual obligación corresponde a la autoridad no competente.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o la revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga lo presentarán los sindicatos coligados, adjuntando una copia para cada uno de los patronos emplazados o a los de cada empresa o establecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas. La variante en estos casos estriba en que el día y hora que se fijen para suspender las labores no podrá ser menor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación del escrito que procede, ante la junta competente. En casos de celebración o revisión de contratos colectivos ordinarios, como se verá en el capítulo de prehuelga, el término puede serlo de seis o diez días naturales, según la actividad de las empresas o establecimientos emplazados, y dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado por la junta competente.

#### 4. *Criterios de legislación extranjera*

En Alemania Occidental los tribunales laborales actúan en tres niveles: tribunales ordinarios que vienen a ser tribunales civiles especializados en materia de trabajo; tribunales de apelación que pueden conocer de situaciones tanto de hecho como de derecho, individuales o colectivas, y que en consecuencia conocen de un emplazamiento a huelga; y el tribunal federal del trabajo, que atiende las impugnaciones a cuestiones de derecho únicamente. Todos ellos tripartitos en su composición. El planteamiento legal de la huelga es el mismo que corresponde a los problemas que surgen frente a los convenios colectivos, ya que los términos normativos se incorporan al contrato individual de todos los trabajadores que pertenecen a su sindicato, es decir, se estima que es la suma de los intereses individuales los que nor-

man el procedimiento. Los tribunales germanos extienden por esta razón su jurisdicción tanto a cuestiones individuales como colectivas y varía sólo su composición: los ordinarios constan de una o dos secciones, la de conciliación y la de arbitraje, pudiendo existir únicamente la primera. Los de apelación están constituidos también con una o dos secciones o salas, pero cuentan algunos hasta con ocho salas como se presenta su integración en grandes estados (Ruhr, Baden, Bonn, Nuremberg, Friburgo, etcétera). El tribunal federal consta de cinco secciones compuestas por dos jueces profanos y de uno a tres jueces profesionales; los primeros elegidos por cada una de las partes y los otros seleccionados por el Estado, de acuerdo con el ejercicio de su profesión, empleo o negocio. El procedimiento ordinario de huelga se inicia ante los tribunales ordinarios, pero agotadas las instancias a que hemos aludido, el asunto puede llegar hasta el tribunal federal. Cabe aclarar que en el anterior procedimiento existe una excepción. De emplazarse una huelga que sea calificada como política, sólo el tribunal federal puede conocer del planteamiento que se haga y en tales situaciones se sigue un procedimiento especial que por regla general conduce a un arbitraje obligatorio.<sup>73</sup>

En Bélgica son los jurados mixtos para la conciliación y el arbitraje los que reciben los emplazamientos a huelga. Su competencia territorial se determina por la ubicación de la fábrica, taller, oficina o lugar dedicado a la explotación de la empresa o al ejercicio de la profesión a la que se dediquen los trabajadores emplazantes. Los jurados mixtos se integran con salas de obreros y patronos y de seis a doce consejeros nombrados por igual por unos y otros. De éstos se seleccionan uno o dos consejeros según la naturaleza del problema jurídico y se complementa el jurado con uno o dos representantes del rey, seleccionados a su vez entre candidatos propuestos por los consejeros. Todos ellos desempeñan sus funciones durante un año calendario, haciéndolo en forma alternativa. El procedimiento se inicia con la conciliación, buscando cualquier clase de solución si la hubiere a fin de evitar la suspensión de labores; en esta fase del proceso los consejeros se mantienen en permanente contacto con las organizaciones profesionales tanto de trabajadores como de patronos y con los inspectores e interventores sociales del gobierno, que por ley prestan el auxilio legal que se requiera. Sólo en caso de no ser posible la conciliación el asunto pasa a otros jurados mixtos, los de apelación, divididos también en salas con representación obrera y patronal y que resuelven cuestiones procesales también, cuando éstas se presentan en el

desarrollo de la primera instancia. En esta otra fase del proceso es aplicable y por ello conviene hacerlo notar, el código de procedimientos civiles en forma supletoria (artículo 1003 y 1021). La resolución final que dicten los jurados es obligatoria para las partes, aunque en alguna ocasión han surgido oposiciones que desembocan en actos de protesta tumultuaría como ocurrió en fecha reciente al celebrarse una manifestación de mineros a quienes en los términos explicados se puso fin a la huelga y contra cuya resolución no fueron conformes estos trabajadores, aun cuando tuvieron que aceptarla por exigirlo así la legislación, pero mostrando su desacuerdo en actitudes drásticas y casi revolucionarias.<sup>74</sup>

En Dinamarca, según la ley de 13 de junio de 1973, la huelga debe anunciarse públicamente para que intervengan de oficio los tribunales de trabajo si las partes rechazan toda conciliación o si el tribunal resuelve por alguna circunstancia especial no convocar a ella. Para esto el presidente del tribunal celebra con los interesados una sesión previa en la que analiza si existe o no posibilidad de llegar a un arreglo sin necesidad de recurrir a diligencias posteriores que retardarían el proceso y obligarían al tribunal a una intervención inútil ante actitudes que por sí mismas deben ser definitivas o negativas de un derecho. El tribunal se integra con un presidente, tres jueces titulares y uno o más suplentes, seleccionados de un cuerpo integrado por doce jueces titulares, veintiocho suplentes y tres vicepresidentes. Actúa siempre con un secretario y con representantes en número igual de las organizaciones obreras y patronales, seleccionados a su vez de un organismo integrado con las siguientes personas: tres que designa la confederación patronal danesa; dos que nombra la Federación de Asociaciones Agrícolas; dos más cuyo nombramiento lo hacen los banqueros; otros dos que nombran las asociaciones municipales de mayor importancia, dos la asociación central de dirigentes y funcionarios técnicos y un número indefinido de representantes de la Confederación Nacional de Sindicatos (artículos 9º a 17). Para los casos relacionados con los servidores públicos intervienen dos representantes del consejo mixto de las organizaciones de empleados y funcionarios y de presentarse emplazamientos de trabajadores universitarios, pueden participar además dos representantes de la organización central de universidades. Todos estos representantes duran en sus funciones tres años e intervienen únicamente en la primera instancia. De no ser aceptada su resolución los trabajadores deben volver al trabajo y continuar el procedimiento conforme a las otras instancias instauradas para los procedimientos comunes.<sup>75</sup>

Francia no contempla ningún procedimiento especial para los casos de huelga sino que se atiene a la regla general que ya hemos descrito (*Vid.*, capítulo IV y V); pero Gran Bretaña, a partir de la ley de 12 de noviembre de 1975 que creó el servicio de conciliación y arbitraje con la obligación por parte de los tribunales de trabajo de promover las relaciones obrero-patronales y fomentar la negociación colectiva, reformó su procedimiento laboral y designó funcionarios conciliadores que intervienen cuando exista o se prevea un conflicto de trabajo, siempre a solicitud de las partes, quienes inclusive pueden someter fracciones o la totalidad de sus pretensiones. De no ser posible la conciliación el asunto pasa de oficio a una Comisión de Arbitraje que fue establecida por ley de 5 de agosto de 1971 y que, con respecto a la huelga analiza: *a)* toda demanda presentada ante un tribunal de trabajo; *b)* el procedimiento llevado a cabo por el funcionario conciliador; *c)* la denuncia de actos que constituyan una práctica ilícita del patrón, y *d)* los perjuicios que los trabajadores hubieran ocasionado o aquellos que éstos hayan sufrido por los patronos. Con relación a estas cuestiones se dicta resolución, pero no es obligatorio para las partes ya que éstas pueden apelar ante los tribunales de instancia creados por la ley de formación profesional promulgada el año de 1964, o si el caso lo amerita, la apelación se dirige al Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo, creado también por la citada ley. Respecto a la huelga, al plantearse la apelación debe terminar la suspensión de las labores que haya sido decretada y actuada, para que el tribunal, libre de toda coacción, pueda en término perentorio dictar resolución definitiva.<sup>76</sup>

En Irlanda, último caso de Europa que hemos podido consultar, mediante ley número 14 de fecha 3 de junio de 1969, que modificó la Ley de Relaciones de Trabajo promulgada desde 1946 y que había regulado la competencia y jurisdicción de los tribunales laborales, así como su composición y funcionamiento, el emplazamiento a huelga debe ser examinado por asesores laborales que hayan actuado como mediadores y sólo de no ser posible una conciliación el asunto pasará a un tribunal de trabajo, el que examinará las peticiones de los trabajadores e indicará únicamente la forma en la cual, según su criterio, puede resolverse la huelga. Las partes pueden aceptar o rechazar la solución propuesta y continuar entonces, como en Gran Bretaña, con las instancias ordinarias, pero levantando el estado de huelga.<sup>77</sup>

En América Latina, si bien es cierto que todas nuestras legislaciones establecen la obligación conciliatoria como lo examinamos en el inciso 2º del capítulo V de nuestro estudio, siempre que exista un

emplazamiento a huelga; en realidad no todas ofrecen igual tratamiento al desarrollo de dicho emplazamiento y el procedimiento varía en cada una de ellas, pues mientras las de Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y recientemente Bolivia, declaran ilegal el movimiento al fracasar cualquier intento oficial de mediación; Brasil, al igual que los países de Centroamérica (excepto El Salvador) permiten la suspensión pacífica e indefinida del trabajo y conceden determinadas garantías a los trabajadores durante el período de huelga, pero sin pago alguno de salarios caídos; en tanto Colombia, Perú, Ecuador y Venezuela aceptan la suspensión del trabajo mientras no se rompan las pláticas entre trabajadores y patronos, pero de ocurrir ésto limitan en tiempo la duración máxima de la huelga de acuerdo a criterios que habremos de examinar en los capítulos posteriores, por cuyo motivo no anticipamos por ahora las soluciones que han sido dadas en dichos países.



## **CAPÍTULO IX**

### **NEGATIVA JUDICIAL PARA EL TRÁMITE DE UN EMPLAZAMIENTO**

#### *1. Situaciones en que puede presentarse tal negativa*

El presente es un capítulo que corresponde a las recientes reformas realizadas por nuestro legislador en materia de huelga, que podría encontrar soluciones parecidas o similares en la limitación al derecho de huelga en otros países. Por esta razón lo concretamos al caso particular de la ley mexicana. Nuestra actual Ley Federal del Trabajo expresa que no podrá darse trámite a un escrito de emplazamiento a huelga: *a)* si no está formulado conforme a los requisitos contenidos en el artículo 920; *b)* si el mismo es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo; *c)* si el que lo presenta no es el titular o administrador del contrato-ley, o *d)* si pretendiéndose la firma de un contrato colectivo, se encuentra que ya existe uno anterior depositado ante la junta de conciliación y arbitraje competente. De presentarse cualquiera de estas situaciones el presidente de la junta que lo reciba y quien debe tramitar el emplazamiento, antes de iniciar una diligencia deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar al promovente la determinación que adopte al rechazar la pretensión que se intente, exponiendo también por escrito los motivos razonados que encuentre para proceder a este rechazo. Consideramos los fundamentos legales bastante explícitos por lo que creemos que sobre el particular no se requiere ninguna explicación previa, que por otra parte se encontrará en el texto del capítulo.

Ha sido causal de agudas controversias esta nueva disposición y desde luego ha encontrado oposición en los llamados sindicatos revolucionarios, quienes conceptúan que la anterior es una limitación anticonstitucional al derecho de huelga. Se ha dicho además que se trata de una calificación previa del emplazamiento, no autorizada ni en el artículo 123 de la Constitución Federal ni en la Ley Federal del Trabajo. La estimación que se formula, señala que debe ser irrestricta la declaración concerniente a cualquier suspensión de labores, incluido el llamado "paro obrero", que tampoco se encuentra regulado ni aceptado por nuestra legislación y que no contempló en ningún momento de su vigencia la ley de 1931 y que así interpretó nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, al declarar que:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando califiquen el estado de huelga que les sea planteado, no pueden prejuzgar sobre el fondo de las peticiones en que se base, sino que dichas peticiones pueden considerarse como tendientes a restablecer el equilibrio entre los factores de la producción o a obtener el cumplimiento del contrato o de la Ley, sin que puedan tampoco hacer una estimación cuantitativa de la magnitud exacta en que el equilibrio haya sido roto, o en que la ley o el contrato hayan sido violados o incumplidos, porque tal actitud sería equivalente a resolver en cuanto al fondo el conflicto, para lo cual no está legalmente facultada.<sup>78</sup>

Al ser promulgada la ley vigente, en 1970, no se incluyó ninguna disposición en el sentido de facultar al presidente de una junta que recibía un emplazamiento a huelga, para revisar el escrito correspondiente o analizar cualquiera de las causales apuntadas. Más aún, la exposición de motivos de la ley considera la huelga como un acto jurídico que debe ser 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. Y después se agrega que los únicos cambios que se introdujeron sólo tuvieron como objetivo precisar algunos conceptos y resolver varias dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la ley anterior, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio de tal derecho, pues por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.<sup>79</sup>

Con base en esta idea nuestro más alto tribunal sostuvo el criterio de que:

Cuando los laudos ponen fin a las controversias establecidas entre partes, este carácter corresponde a la resolución que versa sobre la calificación de una huelga, porque esta resolución se dictó exclusivamente para determinar si se llenaron los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de labores, mas no decide sobre el fondo de la controversia que dio ocasión a la huelga.<sup>80</sup>

Y aun cuando en abierta contradicción algún tribunal colegiado de circuito ha dicho que:

No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la ley establece por el sólo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga; pues debe admitirse que al darle al emplazamiento de huelga está facultada para examinar si se han satisfecho las exigencias fundamentales que la Ley previene, siendo importante analizar si los emplazantes tienen la calidad y legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de la huelga.<sup>81</sup>

La aplicación correcta de los preceptos ahora derogados no admítia que el presidente de una junta tuviese facultades para negar el trámite a un emplazamiento a huelga con pliego de peticiones adjunto, por cuanto tal actitud equivalía a facultarlo para formular una declaración sobre la inexistencia o ilicitud del movimiento.

## *2. Explicación respecto de la reforma-mexicana*

El doctor Enrique Alvarez del Castillo, acucioso investigador de los problemas laborales, en un artículo periodístico que presentó sobre esta espinosa cuestión, opinó que conforme a la nueva exposición de motivos de la reforma procesal que analizamos, la facultad otorgada al presidente de una junta para rechazar un emplazamiento a huelga por los motivos expuestos, el efecto que la ley ha pretendido ha sido que tratándose de la titularidad de los contratos colectivos, era necesario fortalecer a las organizaciones sindicales, pues ha sido frecuente el "robo" de contrataciones mediante huelgas no ajustadas a derecho según expresión popular a la que por nuestro lado nos acogemos; por otra parte, se ha querido evitar que se formulen planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyos centros de labores se encuentren en peligro de suspender activi-

dades cuando no exista el propósito de resolver por este medio las dificultades que se hubieren presentado.<sup>82</sup>

Dice, que a ello fue debido que la comisión de la cámara de diputados que presentó el dictamen sobre la iniciativa de reforma, se manifestó por la modificación propuesta, estimando que el propósito del artículo 123 fue corregir prácticas nocivas al interés del centro de trabajo, por cuya razón con igual espíritu y para evitar que el demandante quedara indefenso, resultaba indispensable establecer la obligación al presidente de la junta, de notificar por escrito al interesado la causa en que se funde la negativa a admitir un escrito de emplazamiento. En otras palabras, fue admitida esta facultad con apoyo en el hecho de que tal circunstancia representa una garantía para obtener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

Por nuestra parte creemos que el análisis previo de un emplazamiento, si se aporta por los patronos o por terceros interesados prueba eficaz de situaciones jurídicas creadas, o si un sindicato afectado por una ilegal suspensión de labores en el centro de trabajo en donde laboran sus representados, tiene conocimiento de una pretensión irregular, la petición que se haga en uno u otro caso y la respuesta a la misma no constituyen actos de calificación previa de la huelga, pues lo único que hace el presidente de la junta es examinar si han sido cumplimentados o no los requisitos legales por parte del emplazante y da éste una explicación razonada de su negativa, a fin de evitar un procedimiento engoroso respecto del cual habrá de darse finalmente resolución en idéntico sentido al adoptado, dada la procedencia de tal determinación, lo cual, además, la justifica.

Pensamos también que tal examen no constituye una limitación al derecho de huelga, que puede compararse a la llamada "requisa", que es la ocupación, por parte del Estado, de las empresas que proporcionan servicios públicos a las que se declara una huelga (transportes, comunicaciones, etcétera) y en las que, por la índole de dichos servicios, resulta imprescindible su prestación por las graves consecuencias que acarrean a sectores de población mayoritarios que no tienen por qué sufrir las interrupciones que se ocasionan. En esos casos nuestro gobierno toma la administración temporal de los negocios respectivos, llama a los trabajadores a cumplir igualmente en forma temporal los contratos de trabajo, individuales y colectivos, y busca una solución conciliatoria de los intereses en pugna sin interrupción de las actividades normales de la empresa o estableci-

miento. No presiona a los trabajadores a reanudar labores si no lo desean, pues lo que busca en su colaboración voluntaria ante la gravedad social de la situación que se presenta. Entre tanto es el propio gobierno quien opera los centros de trabajo con el personal que otorgue tal colaboración, así como con el personal de confianza al que le está vedado el derecho de huelga. La limitación sería prohibir la huelga como sucede en otros países o declararla ilegal como se hace de acuerdo a otras legislaciones. A quien interese esta distinción no tiene sino que consultar la legislación internacional del trabajo en donde se ofrecen los razonamientos legales que permiten al Estado asegurar la permanencia de las instituciones públicas en aras de la seguridad de la nación. Distinta en la prohibición limitada en otros servicios en los que su continuidad, aunque indispensable, no ocasiona consecuencias de gravedad en la vida colectiva. De ahí que en las resoluciones adoptadas por la O.I.T. se encuentren permitidas las requisiciones individuales o colectivas, combinándose en tales situaciones la acción del Estado a través de la conciliación o en última instancia, del arbitraje obligatorio.<sup>83</sup>

### *3. El paro obrero*

Tampoco admite la legislación mexicana el paro obrero, porque representa una suspensión de labores sin cubrir los requisitos que la ley establece. Se considera que una pretensión de tal naturaleza más que una mera suspensión temporal de labores constituye una medida de presión impuesta al Estado. La razón que hace inaceptable el paro se encuentra en el hecho de que si admitimos actuar dentro de un orden jurídico y convenimos en que el Estado no pretende violar las garantías que la Constitución otorga al ciudadano, puesto que son base y sustento de su propia existencia, es a través de los ordenamientos cuya vigencia se impone, que se protegen a plenitud esas garantías, protección que no podría otorgar si se violasen las normas de conducta exceptadas por los interesados y, respecto de las cuales se presupone la anuencia para ser cumplidas y respetadas.

Este pensamiento no es nuevo, pues desde la reforma que se hiciera a la ley de 1931 en la que se dio énfasis al principio de que toda suspensión de labores para que tenga legitimación ha de ajustarse a la ley, se planteó la necesidad de evitar el paro obrero; lo que hizo decir al doctor de la Cueva, que si fue adoptada tal medida ello fue debido a que las continuas suspensiones e interrupciones del trabajo, sin observar los requisitos legales, constituía una transgresión de la propia

ley protectora de los intereses fundamentales de los trabajadores. Por esto agregó cuando comentara la reforma de la ley, en 1941, que al prohibir los paros se quiso recalcar la idea de que el orden jurídico es protector del derecho de huelga si al paro se le toma como una forma de ésta; pero esto tiene únicamente lugar cuando se ejerce por los caminos legales.<sup>84</sup>

Es indudable que la suspensión del trabajo como consecuencia de un paro obrero no puede estimarse como un acto jurídico y por tal motivo, si no se observan determinadas prevenciones el acto es inexistente o nulo y se convierte en un simple hecho de carácter ilegal. La suspensión momentánea de labores o el paro nuestro, nos dice Krotoschin, no puede ser considerado como un derecho y su presentación, lo mismo que la huelga, debe prohibirse y evitar de manera absoluta: cuando se ataque al orden público o se trate de salvar el interés social.<sup>85</sup>

Para concluir este capítulo dejemos constancia del pensamiento del doctor Alvarez del Castillo, a manera de consideraciones finales respecto de la reforma que comentamos:

La salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicatos en particular, exige la protección efectiva de la titularidad y de la administración de los contratos colectivos por parte de los sindicatos que las ostentan frente a derechos pretendidos de otros sindicatos. Para eliminar confusiones y vicios posibles, las reformas obligan a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos. Es una medida de seguridad y de orden para todos en la empresa, en la que incide un problema ético más que jurídico, que corresponde a un fenómeno de moral pública que atañe por igual a patrones, sindicatos, abogados, gestores y autoridades del trabajo en particular.<sup>86</sup>

Así es en efecto, razones morales que no jurídicas deben llevar al ánimo de los trabajadores que cualquiera situación de excepción al otorgar un derecho, no tiene como propósito negar este derecho ni afectar la garantía concedida. De lo que se trata es de evitar el abuso y la presencia de una medida de fuerza como única solución a los conflictos sociales. A la conciencia pública, al buen sentido repugna, como ha dicho Cesbron, que si la legitimidad de la huelga entraña perturbaciones sociales, la huelga no puede ser ya un derecho.<sup>87</sup> No debemos llegar a una concepción tan drástica, pero estamos obligados a considerar que las soluciones jurídicas exigen plena observancia si aceptamos como principio de nuestra convivencia el orden jurídico.

## CAPÍTULO X

### PERÍODO DE PREHUELGA

#### 1. *Antecedentes*

No es únicamente la legislación mexicana, sino casi todas las legislaciones en materia laboral, las que en la actualidad admiten el transcurso de un periodo entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, y aun cuando no todos aceptan para este lapso la voz prehuelga, en el fondo el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona no sólo a los empresarios sino a la producción que resulta afectada.

No hemos encontrado en las leyes europeas una delimitación procesal precisa porque se involucra este periodo dentro de la conciliación obligatoria a la que hemos hecho varias referencias. Es en América Latina en donde forma parte del procedimiento en materia de huelga el abrir un compás de espera, si así podemos llamarlo, antes del abandono del trabajo. Lo tenemos en los códigos de Colombia (artículo 454 y siguientes); de Costa Rica (artículo 365 y siguientes); de Ecuador (artículo 379 y siguientes); de Chile (artículo 309 y siguientes); de Guatemala (artículo 241 y siguientes); Nicaragua (artículo 251 y siguientes); Panamá (artículo 317 y siguientes) y Venezuela (artículo 211 y siguientes); así como en las leyes especiales números 17.183 de Argentina, 4.830 de Brasil y 13.720 de Uruguay.

Este periodo se caracteriza por el hecho de estimar como necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir *a posteriori* para la calificación de la huelga, aparte la circunstancia de preparar determinadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o

cuidados en las instalaciones de una negociación. Además, se ha observado que independientemente del hecho de que este periodo resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la autoridad judicial analizar el consenso democrático en que se apoyó el planteamiento efectuado, pues no siempre es el interés colectivo el que entra en juego, sino el interés social o político de los dirigentes de las agrupaciones obreras, quienes buscan solución a otros problemas que no son los propios del derecho de huelga.

La ley *Taft-Hartley*, por ejemplo, obliga en los Estados Unidos de América a los sindicatos, a una manifestación democrática del propósito individual de llegar a la huelga como única medida de solución a un conflicto de intereses. Las leyes escandinavas o de Alemania Occidental y Gran Bretaña imponen reglas que buscan, por un lado, aclarar la solidaridad de los trabajadores respecto a la defensa de sus fines profesionales y a situaciones que les sean comunes; por el otro, salvaguardar la unidad económica que es la empresa, cuando no es la totalidad de las personas que les prestan servicios quienes decretan la huelga, sino una parte de ellas o algunos de sus departamentos, pues se presupone que en tales situaciones no puede aceptarse que resulten lesionados intereses de terceros por un conflicto laboral al que son ajenos. Es entonces cuando el periodo de preparación de la huelga, como se le llama, tiene vigencia, y son examinadas las posiciones sindicales que se contemplen; en algunos casos a petición de parte, en otros de oficio, a cargo, por regla general, de autoridades administrativas que intervienen por disposición legal con el propósito (como hemos visto ya en la legislación mexicana), de comprobar el cumplimiento de los requisitos cuya exigencia no admite dispensa para iniciar el procedimiento de huelga.

## 2. Notificación al patrón, empresa o establecimiento

La autoridad a quien se dirija el escrito de emplazamiento a huelga, o el presidente de la junta de conciliación y arbitraje a quien corresponda el conocimiento del mismo, bajo su más estricta responsabilidad, según lo expresa la ley, harán llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Tratándose de emplazamiento por celebración o revisión de un contrato-ley, el presidente notificará a los patronos en forma directa dentro de las veinticuatro horas siguientes, o de no poderse practicar en esta forma la notificación, girará de inmediato los

exhortos necesarios para que sean desahogados por la autoridad exhortada, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas que sigan al momento de su recepción. Si los escritos son presentados ante cualquiera otra autoridad, ésta los deberá remitir a los patronos en un plazo no mayor de veinticuatro horas también, recabando constancia de notificación en los términos que la ley establece (artículos 739 a 741).

Es muy importante observar la prevención que señala el artículo 743, pues la persona que proceda a hacer la notificación deberá cerciorarse de que el patrón, empresa o establecimiento emplazados a huelga, tienen su domicilio en la casa o local señalado en los autos. El actuario o notificador tendrá que asegurarse en los casos en que el emplazado sea una persona moral, que la persona física con quien se entienda la diligencia es representante legal de aquélla, y si no está presente el interesado o su representante, debe dejarle citatorio a uno u otro para que lo espere al día siguiente a hora determinada con el objeto de que reciba el escrito respectivo. Si no obstante el citatorio, el interesado o su representante no se encuentran presentes al día siguiente, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local. Y de encontrar cerrados los locales de la empresa o establecimiento, fijará una copia del instructivo en que conste el acuerdo que haya dictado la autoridad, en la puerta de entrada. Igual actitud se adoptará de negarse a recibir el emplazamiento, ya sea el interesado o cualquier persona que se encuentre presente a la hora de la diligencia. En todos estos casos el notificador asentará razón en el expediente que establezca con claridad los elementos de convicción en que se apoye para asentar la legalidad de una notificación.

### *3. Actos previos a la suspensión de labores*

Recibido el escrito de emplazamiento a huelga, el patrón podrá dar contestación a lo manifestado por los trabajadores lo que a sus intereses convenga, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la notificación que se le haya entregado. La contestación se formulará por escrito y se presentará ante la junta de conciliación y arbitraje competente para que sea tomada en consideración por ésta y por el presidente, sobre todo de existir objeciones sustanciales o cuando se solicite la suspensión del procedimiento por no estar ajustado a derecho el emplazamiento. Son varios los efectos jurídicos que entraña para la empresa o establecimiento la recepción del pliego de peticiones de los

trabajadores, al igual que la contestación que puede darse a las pretensiones obreras. Los enumeraremos:

a) Deberá suspenderse de inmediato toda ejecución de sentencia. Esto es, si casualmente en algún juicio ordinario se hubiese dictado ya resolución contra la empresa o establecimiento, sea de naturaleza civil, mercantil, penal o laboral, y dicha resolución estuviese por cumplimentarse, ello no podrá efectuarse conforme a la disposición legal que comentamos. El tribunal que haya dictado tal sentencia deberá entre tanto abstenerse de ejecutarla hasta que no sea resuelto lo que corresponda en la huelga emplazada.

b) Tampoco podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, e igualmente no se podrán secuestrar bienes del local en donde se encuentren instalados. Aclaremos. Si dentro del supuesto de garantizar o asegurar los intereses de un trabajador o de un grupo de trabajadores que hubieren obtenido laudo favorable en un juicio, se pretende embargar o secuestrar bienes de las negociaciones condenadas al pago o al cumplimiento de determinadas prestaciones, inclusive indemnizaciones, los trabajadores tendrán que esperar el resultado de la acción colectiva intentada por otros, sean o no compañeros suyos, seguros de que sus derechos e intereses patrimoniales no se perderán con la huelga, sino que subsistirán subrogados al resultado de la misma.

c) Si por alguna circunstancia el patrón no es propietario del local donde se encuentre ubicado el centro de trabajo y le ha sido demandada la desocupación y se pretende llevar a cabo el desahucio una vez notificado el emplazamiento a huelga, tal desahucio tampoco podrá efectuarse sino hasta concluida la huelga y reanudadas las actividades de la negociación.<sup>88</sup>

d) Cuando la negociación emplazada sea dueña de habitaciones que entrega en arrendamiento a un trabajador o se las ha proporcionado sin pago de renta por disponerlo así el contrato colectivo de trabajo; si ha sido demandado el desahucio, la ejecución de éste quedará pendiente por el periodo que dure la huelga.

e) Unicamente en el caso de encontrarse pendientes de pago, antes de estallar una huelga, indemnizaciones, salarios o prestaciones ya devengadas por los trabajadores, o cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Fondo Nacional de la Vivienda traten de asegurar el cobro de créditos a su favor que el patrón tiene obligación de efectuar, procede el aseguramiento en bienes de la empresa o es-

tablecimiento en el periodo de prehuelga, pero esta circunstancia en forma alguna afectará el desarrollo del procedimiento ya instaurado. Esto es debido a la continuidad de las prestaciones que otorgan dichas instituciones, no sólo a los trabajadores, sino a sus familiares y causahabientes.

Independientemente de lo expresado, precisa agregar en este capítulo lo que dispone el artículo 448 de la ley, en el cual se indica que el ejercicio del derecho de huelga suspende asimismo la tramitación de cualquier conflicto colectivo de naturaleza económica que haya sido planteado ante la junta de conciliación y arbitraje, disponiéndose a la vez el impedimento de tramar cualquier solicitud en ese sentido, salvo en el caso de que ante la existencia de ambas situaciones, la huelga y el conflicto de orden económico, los trabajadores sometan la decisión del segundo a la autoridad del trabajo.

El último caso que se contempla sobre el particular es el de la huelga por solidaridad que plantean otros trabajadores para apoyar a compañeros suyos, ya sea de la misma rama industrial o comercial, o de actividades distintas. Se indica por la ley que no encontrándose las empresas o establecimientos afectados en el caso de un necesario aseguramiento de bienes para cumplir con determinadas obligaciones, de haberse planteado por estas negociaciones un conflicto de naturaleza económica, el mismo podrá tramitarse hasta su conclusión.

#### 4. *Audiencia de conciliación*

Dice el artículo 926 de la ley que al tener conocimiento una junta de conciliación y arbitraje del emplazamiento a huelga, desde el primer proveído que dicte deberá citar a los trabajadores emplazantes y al patrón o patrones emplazados a una audiencia de conciliación o avenencia, como se le denominaba en la ley de 1931. En dicha diligencia se deberá buscar un arreglo entre las partes con el objeto de evitar por todos los medios posibles la suspensión del trabajo debido a las consecuencias sociales que ello representa. En nuestro medio jurisdiccional se ha creado inclusive un cuerpo de conciliadores que actúan en casi todos los tribunales laborales de la República, federales o estatales, quienes están encargados de tan importante e indispensable función.

Hemos visto que en las leyes del trabajo actuales se otorga igualmente un trato de preferencia al ejercicio de medios conciliatorios como presupuesto jurídico necesario en cualquier movimiento huelguístico. Por regla general la conciliación de una negociación, y

sólo en caso de fracasar los intentos de la autoridad, ya sea administrativa o jurisdiccional, se procede a la huelga con todas sus consecuencias.

La justicia de conciliación y avenimiento —nos dice Couture— pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba en el propósito de dirimir la controversia con la solución que a él parecía equitativa. Ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los *Conseils de Prud'hommes* forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica. En el derecho moderno esta modalidad continúa ocupando un primer plano. Junto a la composición judicial que la doctrina llama *heterocomposición*, se halla el avenimiento por acuerdo de las partes, la *autocomposición*. Esta última asume normalmente tres formas: a) la renuncia a la pretensión; b) el reconocimiento de la pretensión; c) la transacción.<sup>89</sup>

Para el doctor De la Cueva la conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes tiene por objeto ayudarles a que encuentren la solución justa a sus diferencias; considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Todos los elementos que intervienen —las juntas, los trabajadores, los empresarios— poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos, y la misión de los conciliadores es particularmente noble y bella, porque consiste en buscar esforzadamente la solución armónica con la idea de la justicia social.<sup>90</sup>

El acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga aunque sin afectar la libertad de las personas. Tal ocurre en Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia, como hemos dejado expuesto; en Brasil, donde el Ministerio Público del Trabajo tiene esta función, y en Argentina, en cuya legislación, como nos dice Krotoschin<sup>91</sup> la conciliación puede ser puesta en movimiento de tres maneras diferentes: a) a petición de las partes, sea por los patronos y por los trabajadores o por uno sólo de los dos grupos; b) por la proposición de alguna autoridad; c) de oficio, por una comisión de conciliación establecida para evitar los planteamientos de huelga.

Conforme a nuestro sistema, la junta de conciliación y arbitraje ha de procurar avenir a las partes pero no puede formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia a la cual se convoca sólo podrá diferirse siempre que las partes lo soliciten por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas.

Un incidente procesal puede presentarse en la audiencia de conciliación. En la diligencia respectiva los patronos están facultados para plantear la falta de personalidad en el emplazante. La junta debe examinar la petición patronal y resolver respecto de ella al momento. Si la encuentra fundada podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también las razones en que apoya su decisión. Si, por lo contrario, es declarada infundada la oposición presentada se continuará la diligencia, observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios, que se encuentra consignado en los artículos 876 y siguientes, en lo que resulten aplicables.

Las partes pueden comparecer o no a la audiencia de conciliación. De no concurrir los trabajadores no correrá el término para la suspensión de las labores a que se contrae la fracción III del artículo 920 varias veces citado, en el cual se establece como expresamos, que el aviso para llevar a cabo dicha suspensión debe darse por lo menos con seis días de anticipación cuando se trate de empresas que no presten servicios públicos, pues de suceder así, el plazo se extiende a diez días hábiles. La justificación de esta disposición se encuentra en el hecho de que no puede mantenerse en la incertidumbre a las empresas afectadas, ante la indeterminación de la fecha para que estalle o tenga lugar la huelga.

De ser el patrón el que no concurra a la audiencia de conciliación, el presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente en una nueva diligencia a la que se citará dentro del periodo de prehuelga, pues los efectos del aviso de emplazamiento no se suspenderán ni por la audiencia de conciliación ni por rebeldía patronal de concurrir a ella. Lo anterior refuerza nuestro criterio de que las juntas han de actuar, ante todo, como órganos de equidad, por lo que tal es y debe ser su actitud en la conciliación.



## CAPÍTULO XI

### ACTOS PROCESALES DE CARÁCTER ESPECIAL

#### 1. *Excepciones*

El artículo 458 de la ley de 1970, actualmente sustituido por el artículo 928, estableció que en el procedimiento de huelga cabían las siguientes excepciones:

a) Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 620 de la propia ley, se requiere que para la integración del pleno se encuentren presentes en el momento de su realización, el presidente del tribunal obrero y cuando menos el cincuenta por ciento de los representantes que formen parte de la junta. Para la integración de las juntas bastará la presencia del presidente substituto o del auxiliar para llevar a cabo cualquier diligencia, si se trata de conflictos individuales; si se trata de conflictos colectivos será necesaria la presencia en la audiencia respectiva de uno de dichos representantes cuando menos, ya sea el del trabajo o el del capital. Pero en el desarrollo del procedimiento de huelga encontramos las siguientes variantes: el presidente siempre ha de intervenir de manera personal cuando se opongan excepciones de falta de personalidad o de incompetencia de la junta; asimismo lo hará en lo que corresponda a la declaración de inexistencia, de ilicitud o de terminación de un movimiento de huelga. Se le ha concedido además otra facultad: indicará a los trabajadores cuáles actividades no podrán ser suspendidas durante el periodo que dure la huelga y resolverá los incidentes que al respecto se presenten. En estas diligencias ni el presidente substituto o el auxiliar tiene intervención procesal.

b) Por razones idénticas a las anteriores no son aplicables las reglas generales relacionadas con términos, ya sea para realizar noti-

ficaciones o citaciones personales, o para la práctica de algunas diligencias que por su índole sea preciso desarrollar en determinados días y horas. Para tal efecto se consideran hábiles todos los días y horas sin distinción alguna. Las notificaciones surtirán efectos desde el momento en que sean hechas y las juntas mantendrán en sus oficinas personal de guardia o permanente, a fin de que se realice cualquier tipo de actuaciones, o para llamar al presidente de la junta o a sus representantes, de resultar necesaria su presencia.

c) No podrán ser recusados los representantes como ocurre tratándose de diligencias en juicios ordinarios, según lo prevé el artículo 710 de la ley, que fija los casos en que dichos representantes se encuentran impedidos para conocer de algún juicio, señala la forma de llevar adelante cualquier denuncia o recusación y establece un breve procedimiento que se tramita ante el presidente del tribunal para determinar la procedencia o improcedencia de una petición de tal naturaleza.

d) Al advertir una junta que es incompetente para conocer del procedimiento de huelga, procederá de todos modos a formular el emplazamiento y dictará acuerdo declaratorio en el sentido de que tal emplazamiento ha sido notificado legalmente al patrón que corresponda. En el mismo acuerdo concederá a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que indiquen cuál es la junta que estiman competente, con la finalidad de que de inmediato sea remitido el expediente que se hubiere formado, no considerándose nulas las actuaciones que haya realizado la junta incompetente. Si de las actuaciones se desprende que la petición de competencia de otro tribunal no es correcta por no ajustarse a las determinaciones legales, entonces de oficio remitirá el expediente a la junta competente.

e) De formularse por una junta de conciliación y arbitraje su incompetencia para conocer de un emplazamiento a huelga, el término legal para que proceda la suspensión de labores no podrá correr sino hasta la fecha y hora en que la junta competente notifique al patrón haber recibido el expediente y redacte los citatorios indispensables para que emplazante y emplazado acudan a la audiencia de conciliación a la cual cite a las partes. El trámite o curso que se dé al escrito, al igual que la resolución que se pronuncie, se notificará en forma personal.

De las reglas anteriores desprendemos estas consecuencias: en primer lugar, durante el periodo de prehuelga no puede promoverse por las partes cualquiera otra cuestión de competencia, con el objeto

de evitar demoras en la tramitación del proceso. En segundo término, hemos dicho que la junta puede declarar de oficio su incompetencia para tramitar un emplazamiento en cuanto se aperciba de ello; situación que no establecía la legislación de 1931 y que trajo como resultado que hasta que estallaba el movimiento de huelga y era cerrada la empresa o establecimiento, podía el patrón presentar la solicitud correspondiente. En tercer lugar, en la actualidad no sólo podrá hacerse valer la excepción sino que el periodo de prehuelga se extiende sobre los términos legales, y la suspensión de labores tendrá que demorarse hasta que haya sido notificado el patrón por tribunal competente.

No consideramos la prórroga del periodo de prehuelga como excepción, por tratarse de un acto de voluntad de los trabajadores, quienes buscan, a través de otorgar al patrón un periodo más amplio en la suspensión de las labores, llegar a un arreglo aceptable cuando existen ofertas o proposiciones concretas que exigen un análisis más amplio y que pueden dar margen a soluciones eficaces.

## *2. Fijación de los trabajos que deben seguirse ejecutando durante una huelga*

Grave problema ha sido desde la legislación de 1931 la determinación de cuáles trabajos es preciso continuar realizando en los centros de trabajo cuando tiene lugar la suspensión de labores, que en algunos casos genéricos no puede ser total al momento de estallar la huelga. El artículo 275 de la ley de 1931 indicaba que era obligación de los trabajadores huelguistas mantener en actividad el número necesario de ellos, a juicio de las juntas, para el desempeño de aquellas labores cuya suspensión pudiese perjudicar la reanudación de las actividades normales de una empresa o establecimiento, o pusiera en peligro la seguridad y conservación de los talleres; se decía inclusive que la junta podía solicitar el auxilio de la fuerza pública si ante la negativa de los huelguistas fuesen llamados otros trabajadores para ejecutar los trabajos suspendidos, pero cuya necesidad resultaba patente, o cuando aquéllos tratasen de evitar los declarados indispensables mediante el impedimento de permitir la entrada de suplentes a las instalaciones de una negociación. Esta actitud se estimó contraria al espíritu de la huelga y a la garantía constitucional concedida, que se interpretaba en el sentido de que debía ser total la cesación de labores.

Por otra parte, fijar con precisión cuáles actividades no podían dejar de ejecutarse en un centro de trabajo constituyó para los miembros de la comisión redactora del anteproyecto la ley federal del trabajo, un problema casuístico de difícil resolución jurídica. Además, la posibilidad de que se facultara el acceso a las instalaciones vulnerables de una empresa o establecimiento fue motivo de fuerte oposición obrera por las razones expuestas. La redacción final de la disposición correlativa en el texto de la ley de 1970 produjo largos debates y fue materia de múltiples especulaciones en la cámara de diputados. A tal debate obedece la aclaración que se introdujo en la exposición de motivos y que textualmente dice:

Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es lo que se refiere a los trabajos que deberán continuar prestándose después de suspendidas las labores. Estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa; por ejemplo, si los vehículos de transporte se encuentran en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; por las mismas razones, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe continuar la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños injustificados a las empresas.<sup>92</sup>

Sobre el particular aclaremos que no se han puesto como ejemplos de esta otra excepción el trabajo que se realiza en los hornos de fundición; el trabajo de desagüe de las minas; los servicios de mantenimiento en laboratorios químico-farmacéuticos; algunos trabajos experimentales que requieren condiciones climatéricas especiales y otros que la práctica ha aconsejado y respecto de los cuales los presidentes de las juntas han procedido a considerar indispensables durante la duración de la huelga, aun cuando con la protesta de los trabajadores que impiden en alguna forma se amplien los servicios de esta naturaleza.

La ley vigente señaló, con arreglo al debate de que hemos hecho mérito, que los trabajadores huelguistas están obligados a prestar servicios en los siguientes casos: *a)* en los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás vehículos de transporte, cuando se encuentran en ruta. En tales casos deberán ser conducidos a sus respectivos puntos de destino; *b)* en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, la atención de los pacientes debe

ser continua al momento de suspenderse el trabajo y no se interrumirá sino hasta que dichos pacientes puedan ser trasladados a otro establecimiento con las seguridades que individualmente procedan (artículo 466.).

Por esta razón antes de proceder a la suspensión de cualquier actividad en un centro de trabajo declarado en huelga, la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deben continuar prestando servicios en sus especialidades a efecto de que no se interrumpan las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, la maquinaria, las materias primas o la reanudación del trabajo una vez terminada la huelga. Para tal objetivo la junta puede ordenar las prácticas y diligencias que juzgue convenientes sin ninguna responsabilidad y los trabajadores tendrán que acatar las disposiciones consiguientes, aunque con posterioridad se opongan, pero en la forma legal y mediante un procedimiento incidental, a la determinación adoptada (artículo 467).

La variante que contienen los artículos mencionados la encontramos en la supresión de cualquier obligación impuesta a los trabajadores huelguistas para continuar o no prestando servicios aunque se trata de situaciones de excepción, como lo disponía la ley de 1931, pues el legislador de 1970 consideró que era más conveniente que las partes, por propia convicción, llegasen a un entendimiento razonable respecto de las labores que resulte necesario realizar, aceptando además qué parte de la maquinaria o del equipo de trabajo es conveniente que continúe en operación durante la suspensión de actividades, por entrañar un perjuicio posterior para los propios trabajadores al reanudarse éstas, poner en marcha las máquinas o ajustar el equipo, independientemente del hecho de que ambos podrían quedar inutilizados en forma permanente. De ahí la adición que se encuentra establecida en el artículo 468 en el sentido de que si los trabajadores se negaran a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan presentarse tales servicios.

La redacción del precepto es distinta, pero el objetivo continuó siendo el mismo. El doctor De la Cueva, autor de la reforma inicial, nos la explica en los siguientes conceptos:

La Ley, tal vez por seguir la inercia del artículo de 1931 no mencionó la posibilidad de que los trabajadores y el empresario resolvieran directamente el problema a través de un convenio celebra-

do o ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje. Aún a falta de disposición expresa, pensamos que debe aceptarse la legitimidad de las disposiciones convencionales, porque es la forma preferida por la Ley y por los procesos de equidad. A fin de reforzar esta tesis citamos el artículo 33, que otorga validez a los convenios y el artículo 836, que asimila a los laudos de las juntas, para los efectos de ejecución, los convenios celebrados ante ellas. Finalmente las partes podrían llegar a la conclusión de que no es necesaria la presencia de trabajadores; y no podemos entender que la junta pretendiera imponer autoritariamente la continuación de ciertos trabajos. Si no existe convenio la Junta tendrá que escuchar a los trabajadores y al empresario en una audiencia; el artículo 467 la autoriza al disponer que podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.<sup>93</sup>

Es indudable que el procedimiento para resolver las pretensiones de las partes debe ser anterior a la suspensión de las labores y por tanto pertenece al periodo de prehuelga. De ahí que insista el doctor De la Cueva en que las labores que deban continuar prestándose sean únicamente aquéllas cuya suspensión puede perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales o la reanudación de los trabajos; para él son medidas de excepción, por lo que cree que ha sido equivocada la interpretación posterior que se ha dado a la norma en cuanto a sus efectos restrictivos, por lo que habrá de evitar se le utilice para limitar o hacer nugatoria el ejercicio del derecho de huelga.

La reciente reforma en nada modificó la situación planteada, por lo que resultan vigentes y actuales las explicaciones del doctor De la Cueva. Se ha proscrito únicamente la aplicación de cualquier sanción que pudiera imponerse a los trabajadores que se negaren a la prestación de servicios que se denominaron "de emergencia" para acentuar su carácter y su prestación forzosa.

¿Cómo ha de entenderse entonces la reforma? Creemos que el ejercicio de un derecho no puede servir para destruir otros como ya lo expusimos a propósito de la "requisa". Las medidas de conservación y seguridad que deban adoptarse en un caso de huelga tienen apoyo en el mismo principio de conservación y seguridad de la vida humana. Es muy lamentable prolongar la vida de un enfermo que ha sido declarado incurable, pero la razón y la moral obligan a la sobrevivencia por la esperanza de que pudiera presentarse alguna recuperación; entre tanto se sostiene la vida. No puede cegarse asimismo una

fuente de trabajo cuando hay posibilidad de su recuperación. Los mismos trabajadores lo resentirían si al concluir la huelga no fuera posible ya poner en operación una maquinaria o equipo, por haberse destruido o incapacitado; tendría que cerrarse esa fuente de trabajo, cuando menos durante el tiempo que tarde su reparación si es factible esto, o en forma definitiva si no se encuentra el modo de reposerla. Es el mismo razonamiento que se hace cuando ha sido exigible la modernización de la propia maquinaria o equipo; precisa suprimir puestos por no resultar ya necesarios, a menos que se quisiera insistir en su conservación con mengua del progreso y de la posibilidad de mejores percepciones. Resultan duras estas medidas pero es lógica su prevalencia aun cuando ello encierre perjuicios personales. El sentido común debe avalarlas y explicarlas cuando se presentan.



## CAPÍTULO XII

### CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

#### 1. *Naturaleza jurídica del acto procesal de calificación de la huelga*

El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único objeto que la autoridad laboral determine si se cumplieron o no los requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases, sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras; no se persigue ni podría perseguirse ningún otro propósito por cuanto hemos insistido en que siendo la huelga un arma para resolver un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico en sí, es necesaria la declaración de su procedencia o improcedencia, para partir de ella en las posibles pretensiones legales de los contendientes. Por esta razón el maestro De la Cueva considera que la resolución de las juntas de conciliación y arbitraje sólo entraña el pronunciamiento de una sentencia declaratoria y en esta afirmación se apoya en ideas del doctor Couture para quien las sentencias declarativas son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de existencia o inexistencia de un derecho. Formula De la Cueva a continuación un amplio análisis del concepto y concluye que tal resolución nada dice de la justificación de la demanda obrera, pues no decide si es conveniente imponer nuevas condiciones de trabajo o si el patrono faltó al cumplimiento del contrato colectivo, así como tampoco expresa obligaciones a cargo de las partes; sólo indica si la suspensión de labores será protegida o no por el Estado. Por tanto, su contenido es formal y no prejuzga respecto de la solución adecuada del conflicto que le dio origen, lo cual constituye el fondo de la huelga.<sup>94</sup>

Otro autor, Cabanellas, nos dice que aun cuando:

El hecho de la huelga sea uno en su manifestación al concretar la suspensión laboral colectiva por iniciativa de los trabajadores o el mandato de sus dirigentes para conseguir con tal coacción algún objetivo de los empresarios o de los poderes públicos, por las causas y sobre todo, por el enfoque de la huelga ante el Derecho, se nos presenta el hecho dentro de una gran variedad. Esta variedad ha de abordarse no con un sentido más o menos bizantino de sus especies sino mediante su calificación jurídica para deslindar las huelgas que se plantean en forma amparada por el Derecho y con fines que éste no condena; y aquellas otras que carecen de ese apoyo legal en el trámite y de ese respeto público acorde a sus objetivos.<sup>95</sup>

Estas legislaciones extranjeras no prevén un procedimiento especial para calificar una huelga, simplemente la declaran legal o ilegal. Así por ejemplo: la *Trade Disputes and Trade Union Act* inglesa nos dice que la huelga es ilegal si su finalidad no consiste en sostener una controversia del trabajo dentro de los límites de la profesión o de la industria a la que pertenezcan los huelguistas, o cuando se pretenda ejercer coacción sobre el gobierno, ya sea directamente o causando un perjuicio a la colectividad. La ley brasileña rechaza aquellas huelgas en las que no se cumplen los plazos ni se llenan los requisitos legales; no les da curso cuando sus objetivos se juzgan improcedentes por la justicia del trabajo; ni las acepta si son declaradas por motivos políticos, partidarios, religiosos, sociales o por solidaridad sin reivindicaciones que interesen o legitimen a la categoría profesional (artículo 22 de la multicitada ley 4330). El Código de Trabajo de la República Dominicana señala que la huelga debe tener por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico en la empresa en la que presten servicios los trabajadores; en consecuencia califica de improcedentes aquellas huelgas que tienen por fundamento causas políticas y las que se funden en razones de pura solidaridad (artículo 374). El de Guatemala expresa que la huelga debe tener como único fin el mejoramiento de los intereses económicos, ya sean particulares de los trabajadores o comunes a éstos; de no ser así las califica de ilegales (artículo 34).

En suma, si la huelga deriva de una situación de hecho que tenga como efecto jurídico su solución por medio de la disputa o de la contienda laboral, han de ser los tribunales los que determinen su calificación y decidan lo que al respecto corresponda; antes de ello la contienda jurídica carece de objeto. El fin jurídico de la huelga ha de apoyarse en una reivindicación legítima, de donde deviene la necesi-

dad de determinar la procedencia o improcedencia del derecho que se ejercite, como en el principio de este párrafo dijimos. En esta conclusión están de acuerdo casi todas las legislaciones; la diferencia la encontramos únicamente con relación al momento procesal en que la calificación de la huelga deba tomarse y definirse; para muchas legislaciones esto puede tener lugar antes de la suspensión de labores; para la nuestra hasta después de abandonar el trabajo los emplazantes, podrá procederse, siempre a petición de parte interesada. Analicemos el procedimiento.

## 2. *Declaración de inexistencia de una huelga*

Suspendidas las labores, tanto los trabajadores como los patronos de las empresas o establecimientos afectados pueden solicitar, dentro de las setenta y dos horas que sigan a dicha suspensión, que la junta de conciliación y arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas que señala el artículo 459 de la ley o por no haberse cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 ya descrito. De no existir solicitud durante este periodo la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La legislación de 1931 decía que si la huelga no era declarada por la mayoría de los trabajadores o si no se cumplían los requisitos fijados en el artículo 265, similares a los que se contienen en el actual artículo 920, o si la huelga era declarada en contravención a lo estipulado en un contrato colectivo de trabajo, la junta de conciliación y arbitraje, de oficio, debía declarar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de las labores, que no existía estado de huelga y como consecuencia procedían las siguientes actuaciones: *a)* debía fijarse a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para regresar a él; *b)* los apercibiría de que al no acatar la resolución adoptada al vencimiento del plazo fijado, se tendrían por terminados los contratos de trabajo, exceptuándose el caso de que se presentara una situación de fuerza mayor no previsible, que lo impidiera; *c)* declararía que el patrón no había incurrido en ninguna responsabilidad y por tanto quedaba en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5o. constitucional, contra los que se rehusaran al desempeño normal de las actividades, y *d)* dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no abandonaron el trabajo pudieran continuar en su desempeño sin ser molestados por cualquier grupo opuesto. Para lograr esta pro-

tección se adicionó el artículo 269 bis, al cual volveremos, en el que se impusieron sanciones penales a quienes impidieran o estorbaran estas medidas, o a quienes no siendo trabajadores tomaran parte en una huelga inexistente, hecha la excepción de aquellos trabajadores que hubieren declarado una huelga por solidaridad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación hacia los años cincuenta sustentó esta tesis:

La huelga no es otra cosa que la coalición entre los obreros, para dejar de cumplir los contratos de trabajo al no prestar al patrón los servicios convenidos. Ahora bien, como los obreros, como personas físicas, son quienes trabajan materialmente, aun cuando sea un sindicato el que gestionó la declaración de existencia de la huelga, esa declaración no puede afectar sino a los obreros que al declararse en huelga, dejaron de prestar servicios y que no son otros que los que estuvieron presentes al hacerse el recuento, y siendo esto así, es de concluirse que la Junta obró legalmente al mandar que se pusiera en estado de huelga a los trabajadores que figuraban en el recuento, por lo que debe estimarse que no concurrió ni en exceso ni en defecto de la ejecutoria que declaró existente la huelga y ordenó que se pusiera en estado de huelga a los referidos trabajadores.<sup>96</sup>

Y recientemente ha sustentado esta otra tesis:

Si la empresa, una vez que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes, se declare la inexistencia de la huelga, ésta debe ser considerada existente para todos los efectos legales, y en el procedimiento ordinario que se inicie para que la Junta declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer por vía de excepción o defensa, que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el artículo 450 de la Ley Laboral.<sup>97</sup>

Para el doctor De la Cueva fueron tanto la jurisprudencia como la doctrina las que adoptaron la terminología de *huelga inexistente*, que ha venido empleándose entre nosotros, pese a no desprenderse del contenido de la ley una declaración especial en tal sentido. Debido a ello se han suscitado varios problemas, porque las juntas admitieron la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia de la huelga, lo que hizo incierta la situación de los trabajadores huelguistas. Para remediar estos problemas la comisión re-

dactora de la nueva ley propuso una definición distinta que se contempla en el actual artículo 444 sobre *huelga legalmente existente*, que lo es aquélla en la que han sido satisfechas las formalidades contenidas en el artículo 451 y que persigue los objetivos señalados en el artículo 450. De esta manera se hace innecesaria la aclaración de la ley de 1931 en el sentido de que la falta de los requisitos y objetivos de las normas prescritas produjese la inexistencia de la huelga.<sup>98</sup>

Estudiando esta cuestión nuestro más alto tribunal sustentó el criterio de que:

Si en el laudo se dice en su parte conducente que se decreta legalmente existente la huelga y que en términos del artículo 446 de la Ley Laboral se estima que la huelga fue justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la empresa demandada, debe afirmarse que se trata de una confusión en que incurre la Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir como lo hace la Ley, las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga, a saber: a) *huelga legalmente existente* (a que se contraen los artículos 444 y 445 de la Ley); b) *huelga legalmente inexistente* (artículos 459 y 463 de la Ley); c) *huelga ilícita* (artículos 445 y 465 de la Ley); d) *huelga lícita* (artículo 445 y 465 a contrario sensu, de la Ley); e) *huelga justificada* (artículos 446 y 470 de la Ley); y f) *huelga injustificada* (artículos 446 y 470 a contrario sensu, de la Ley). De lo anterior no se puede estimar que declarada una huelga legalmente existente, se concluya ineluctablemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y por ende la huelga es justificada.<sup>99</sup>

Consideramos la anterior interpretación la más correcta y aceptable para fines de distinción de las diversas categorías impuestas al concepto de huelga.

### 3. Procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga

Aclarado el origen de la *huelga inexistente* se dice en el artículo 930 que para que la junta formule su declaración se requiere que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañada de las copias necesarias para el traslado, en la cual manifiesten los motivos legales de su pretensión. Presentado el escrito no podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

La junta, una vez que reciba y dé trámite a la solicitud, citará a las partes a una audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se recibirán y desahogarán éstas. La audiencia tendrá lugar dentro de un periodo de cinco días contados a partir de la fecha en que se inicie el procedimiento correspondiente, en forma incidental y sin otras formalidades.

La junta calificará las pruebas ofrecidas, que deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas, salvo el caso de que hayan sido terceros afectados los que intenten la calificación de la huelga, ya que éstos estarán obligados además a comprobar su interés a efecto de que tenga lugar una diligencia adicional para tal finalidad. Admitidas las pruebas que satisfagan los anteriores requisitos se procederá a su desahogo inmediato. Cuando se ofrezca como prueba el recuento de trabajadores huelguistas o no huelguistas o en los casos en que alguna prueba no pueda diligenciarse en la propia audiencia, la junta podrá diferir dicho desahogo hasta llenarse los requisitos procesales congruentes con la admisión que se haya hecho.

Sobre el particular encontramos la siguiente interesante tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos, se encuentra aquel consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos la efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores sólo es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo y como lo establece el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el artículo 462 del propio ordenamiento en consulta; así que, si la Junta con vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución comisionando a un inspector para que se cerciorara si existía mayoría de los trabajadores de la negociación que se opusieran al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazantes.<sup>100</sup>

Esto nos lleva a la estimación de que hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga, es posible llevar a

cabo un recuento de trabajadores para establecer si efectivamente la mayoría de ellos ha apoyado o no el movimiento huelguístico.

#### *4. Recuento de trabajadores*

Ofrecido el recuento de trabajadores como prueba, deberán observarse los siguientes pasos procesales:

a) La junta de conciliación y arbitraje señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento. De ser reducido el número de trabajadores de una empresa o establecimiento, se prefiere llevarlo a cabo en donde esté ubicada la junta; de ser numeroso el personal afectado, se escoge el domicilio de la empresa o establecimiento para proceder a practicarlo y para tal efecto se trasladan los representantes de la junta o se comisiona a un inspector u otro funcionario que levante la diligencia correspondiente.

b) En la actualidad, dado que bimestralmente los patronos deben rendir informes al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la totalidad de los trabajadores contratados que estén prestando servicios efectivos (pues deben manifestar cuando ocurran y en un plazo parentorio, las altas o bajas que se presenten, requisito que fija la ley de seguridad social para que el Instituto esté en condiciones de proporcionar servicios al trabajador o a sus familiares tanto médicos como asistenciales); se ha aceptado tomar como relación de trabajadores en el momento del recuento, a quienes figuren en ese informe de pago de cuotas obrero-patronales. Las autoridades aceptan también como base la última nómina de pago anterior a la fecha en que se hubiesen suspendido las labores y de acuerdo a los nombres que figuran en ella practican el recuento, salvo que algún trabajador no estuviese incluido y se demuestre que prestaba servicios a la negociación antes de emplazarla a huelga.

c) De haberse despedido por el patrón a un trabajador con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga; este trabajador podrá figurar como efectivo en la diligencia de recuento. Por el contrario, de haber contratado el patrón a un trabajador con posterioridad al emplazamiento, el voto de éste no podrá contar para los efectos de mayoría a que alude la ley. Tampoco se computan los votos en favor o en contra que se pronuncien por los trabajadores de confianza de la negociación.

d) Las objeciones que se intenten durante el recuento se harán en el acto mismo de la diligencia, sin suspender ésta. En forma incidental también y antes de dar por cerrado el periodo de desahogo de

pruebas, la junta citará a una audiencia posterior en la que podrán ofrecerse nuevas pruebas concernientes a las objeciones opuestas, siempre que tiendan a justificarlas. De todo ello deberán tomar conocimiento los miembros de la junta al momento de dictar la resolución que proceda.

e) El procedimiento concluirá con la declaración de inexistencia o existencia legal de la huelga que dicte la junta de conciliación y arbitraje. En el primer caso se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores, con apercibimiento de que en caso de no acatar la determinación quedarán terminadas las relaciones de trabajo, dictando la junta un proveído más en el sentido de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por tanto queda en libertad para contratar otros trabajadores en sustitución de los que se declaran en rebeldía. Se dictarán asimismo las medidas indispensables para que pueda realizarse y normalizarse el trabajo.

f) Si al regresar al trabajo se impide a los trabajadores su ingreso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, éstos deberán hacer saber a la junta la circunstancia anterior y de comprobarse el hecho se hará responsable al patrón del pago de salarios que sigan causándose hasta el momento en que dichos trabajadores presten los servicios en las condiciones anteriores o en las nuevamente pactadas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto sobre el particular que:

Estableciendo el artículo 463 de la Ley vigente que si la Junta declara la inexistencia legal de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, lo anterior significa que esta disposición impone a los trabajadores una 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 que se cita.<sup>101</sup>

##### *5. Huelga lícita o ilícita*

Un procedimiento similar al de declaración de inexistencia tiene lugar en los casos de licitud o ilicitud de un movimiento de huelga. Para el profesor Armando Porras y López la huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, ya que proviene de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política Federal, que indi-

ca que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ya que el constituyente definió la huelga lícita en función de un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales, a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios.<sup>102</sup>

Para el doctor De la Cueva el problema de la licitud o ilicitud del objeto de la huelga coincide con el principio sustentado en el Código Civil para el Distrito Federal (artículo 1827). Para ser lícito el objeto de la huelga, nos dice, el movimiento debe proponerse como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, sin tratar de buscar ninguna otra interpretación. La ilicitud es sólo consecuencia de que la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerza actos violentos y ello roza los límites del derecho penal.<sup>103</sup>

El legislador de 1931, con base en el principio constitucional, facultó a trabajadores y patronos para solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la declaración de licitud o ilicitud de una huelga (artículo 270). Estableció que de ser declarado lícito el movimiento por tener alguno de los objetivos legales, e imputables sus motivos al patrón, además de haber cumplido los trabajadores con los requisitos para el emplazamiento y la suspensión de labores, el resultado de tal declaratoria debía serlo el condenar a la empresa o negociación al pago de salarios de los trabajadores durante el periodo de huelga.

La exigencia al pago de salarios caídos —expresó al respecto la cuarta sala de la Suprema Corte— en una huelga declarada legal, debe contar a partir del momento en que se levante el estado de huelga si la suspensión de labores no resultó imputable al patrón, o por lo menos, no la declaró la autoridad competente, que es quien corresponde declarar si los motivos del conflicto de huelga estuvieron o no justificados.<sup>104</sup>.

La única excepción se contrajo a la huelga por solidaridad, en cuyos casos carecen los trabajadores de ese derecho por no tener su respectivo patrón ninguna responsabilidad directa o indirecta en el planteamiento. Además, mientras no se declare ilícita una huelga la junta y las autoridades civiles correspondientes deben actuar para que se respete el derecho ejercitado por los trabajadores y otorgarles

las garantías necesarias, al igual que el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Se comprende entonces que los conceptos de licitud e ilicitud contienen otras implicaciones. Por esta razón el legislador de 1970 en el artículo 934 fijó como norma que en caso de declararse ilícita una huelga sólo serán suspendidas las relaciones de trabajo, suprimiendo toda otra consecuencia tanto para el patrón como para los trabajadores. La única obligación que subsiste es solicitar a la junta la declaración de licitud o ilicitud de la huelga mediante igual procedimiento al ya señalado para los casos de declaración de inexistencia; en los demás no subsisten otras responsabilidades, pero ello lo dejamos para examinarlo en el siguiente capítulo.

## CAPÍTULO XIII

### RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE HUELGA

#### 1. *Responsabilidad obrera*

Mucho se ha criticado que en la legislación mexicana actual no existen disposiciones legales que entrañen una responsabilidad penal exigible a los trabajadores en casos de huelgas declaradas inexistentes o ilícitas. Decíamos en el capítulo anterior que la única sanción establecida en la ley de 1931 lo fue la contenida en su artículo 262 que dio a los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, al emplazarse a un movimiento de huelga, el carácter de delito, sancionándolos con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más el pago que procediese por reparación del daño que se causara. Hemos indicado también que en el año de 1941, por decreto publicado con fecha 10 de abril en el *Diario Oficial de la Federación*, se adicionó el capítulo de la huelga con el artículo 269 bis que configuró dos nuevos tipos de delito aplicables a los obreros cuando trataren de impedir el cumplimiento de las medidas ordenadas por las juntas al fallar la inexistencia o ilicitud de las huelgas, si aquéllos pretendían impedir la reanudación de labores o evitar que volvieran al trabajo los no huelguistas. Estos delitos se impusieron tanto para evitar la violencia en los casos de suspensión de labores como impedir los abusos en el ejercicio del derecho de huelga. El conocimiento de dichos delitos correspondía a los tribunales de la federación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 104 fracción I de la Constitución Política Federal, los cuales instruían las causas respectivas.

El doctor don Alberto Trueba Urbina, autor de la reforma de 1941, expresó en un comentario, que estos artículos (262 y 269 bis) habían sido incomprendidos al buscarse por varios tratadistas hacer aparecer ante la nación que su contenido no tenía más objeto que establecer sanciones en contra de los trabajadores, sin tomar en cuenta que la falta de cumplimiento de un contrato de trabajo sólo les obligaba a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pudiera hacerse coacción sobre su persona. Para responder a esta crítica dijo:

Esta interpretación es totalmente falsa. Voy a explicar perfectamente el antecedente del artículo: la palabra *coacción* no es un concepto nuevo; es cierto que no aparece en el Código Penal; en nuestro código se habla de amenazas, pero la palabra sí tiene ascendencia en nuestra legislación positiva, precisamente en el artículo 50. de la Constitución de la República, que en lo conducente dice: ". . . la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". El origen de la palabra coacción lo tenemos pues, en el artículo 50. constitucional; una disposición que habla claramente de la coacción que ejercen los patronos sobre los trabajadores. . . por coacción, jurídicamente, de acuerdo con la doctrina penal y civil, se entiende la amenaza de un mal futuro capaz de intimidar. Se diferencia, como muy bien dice el dictamen (que presentó formando parte de la comisión respectiva de la Cámara de Diputados) de la violencia moral, que es también una amenaza, pero una amenaza de presente, una amenaza inmediata. . . ahora bien, si es necesario tener presente, como lo subraya el dictamen de la comisión, que el artículo 262 de la Ley actual dice: la huelga deberá limitarse a la mera suspensión del trabajo y los actos violentos de los huelguistas sujetarán a sus autores a las responsabilidades civiles y penales correspondientes; tienen mucha razón la comisión, este precepto es absurdo, porque sólo da a entender que los huelguistas pueden cometer estos actos, cuando en realidad esos mismos actos los pueden cometer los propios patronos, los no huelguistas, los extraños, los agentes patronales, y en ese sentido el proyecto de reformas contiene una disposición general que abarca no sólo a los factores de la producción, sino también a los extraños. . . precisamente el objeto de las reformas ha sido sancionar a quienes no son trabajadores y paralizan las actividades de una empresa sin

serlo; esto es lo que se llama el *gansterismo sindical*; esto es lo que quiere combatir la reforma y también el proletariado de México quiere combatir. . .<sup>105</sup>

Y con relación al artículo 269 bis aclara que su objetivo fue impedir o estorbar la ejecución de medidas contrarias a la determinación de las juntas sobre la reanudación del trabajo en la negociación afectada por una huelga. Prevé que una junta pueda cometer un error o incurra en un extravío jurídico, pero considera que disponiendo los trabajadores huelguistas de la vía de amparo ante la Justicia de la Unión, pueden impedirse las medidas equivocadas pero por las vías legales. "Lo que nosotros tratamos de sancionar —explica— es a quienes no valiéndose de medios legales ni jurídicos tratan de impedir la reanudación de las labores".<sup>106</sup>

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

La huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender, sin otra acción distinta, los trabajos hasta obtener la satisfacción a sus demandas.<sup>107</sup> Desapareciendo del texto los delitos a que hemos aludido por estimarse que la pretendida solución que fue dada el año de 1941 para evitar las huelgas no ajustadas a la ley y que crearon en algún momento situaciones conflictivas y antisociales, en lugar de permitir el avance de nuestra legislación la habían hecho retroceder a los criterios que privaran durante el siglo pasado, con apoyo en los cuales se impusieron medidas represivas en contra de trabajadores huelguistas.

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

## 2. *Responsabilidad patronal*

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

Es inconscio que al ser declarada existente y lícita una huelga la suspensión de labores se torna indefinida. Esto se debe a que, si los trabajadores se mantienen en su actitud y esperan que sea el patrón quien responda a sus peticiones, pero a la vez los patronos buscan presionar la solución de tal suspensión del trabajo mediante la falta de pago de salarios, a fin de obtener alguna concesión menos lesiva para sus intereses, la huelga puede entrar en una situación de estancamiento que se significa por un periodo de inactividad durante el que los centros de trabajo permanecen cerrados, en sus puertas se colocan banderas rojo y negro y se turnan obreros que permanecen en guardia en instalaciones provisionales; durante este periodo la junta sólo puede actuar a solicitud de las partes y en forma conciliatoria.

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

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

raguay (artículo 353) entre otros; e iguales disposiciones existen en las leyes inglesa, francesa o la ley *Taft-Hartley*.

Convenimos en que si la huelga es declarada inexistente o ilícita los trabajadores carecen del derecho a percibir salarios por los días en que haya permanecido clausurado el centro de trabajo por su causa, pero si existieron motivos justificados el pago de esos salarios resulta procedente. El inconveniente que se encuentra en nuestra legislación es, como dice el doctor De la Cueva, que la justificación de la huelga no podrá conocerse sino hasta la resolución que ponga fin al conflicto, ya que carecemos de una definición clara y precisa de cuándo los motivos de una huelga son imputables al patrón.<sup>109</sup>

Para el maestro Castorena es el antiguo artículo 111 de la ley de 1931, en su fracción XVI, el que podría darnos una orientación adecuada. En dicho precepto se fijaban entre las obligaciones que contraían los patrones a virtud de un contrato de trabajo, la de pagar a los trabajadores el salario cuando éstos se vieran en la imposibilidad de trabajar por su culpa. Extendiendo el principio podría decirse que cuando un patrón es culpable de la huelga por haber faltado a las obligaciones que contrajo, como cuando se viola el contrato colectivo de trabajo o cuando se niega a establecer condiciones justas, si lo permite su situación económica, procede el pago de salarios a los huelguistas.<sup>110</sup>

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

El artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo establece con toda claridad que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara ilícita alguna huelga que ha tenido por objeto alguno de los motivos que expresa el artículo 260 y si éste es imputable al patrón y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado; es decir la única responsabilidad que puede recaer en el patrón en tales situaciones es la de cubrir el salario de sus trabajadores, en cuanto que ha dado motivo a que éstos dejen de percibir dicho salario y carezcan de los medios de subsistencia indispensables para cumplir sus funciones vitales.<sup>111</sup>

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

Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de huelga sean imputables a dicho patrono.<sup>112</sup>

La interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en casos futuros que sean sometidos a su decisión en relación con las reformas introducidas en fecha reciente, como apuntó en el amparo presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), permitirá ir delimitando la responsabilidad patronal cuando no le sean imputables los motivos de huelga. Por ahora se carece de soluciones ante la indefinición legal, como ya comentamos, pues el actual artículo 937, ante la laguna de la legislación anterior, sólo nos aclara el modo de proceder del tribunal, al decirnos que si un conflicto motivo de una huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Estos conflictos están contenidos en el capítulo XIX del título XIV de la Ley Federal del Trabajo (artículos 900 a 919).

### *3. Terminación de la huelga*

Todo proceso concluye con una resolución que dicta la autoridad judicial pero en materia de huelga las causas que le ponen término podríamos ajustarlas al siguiente orden: *a)* mediante acuerdo a que lleguen las partes; *b)* mediante la celebración de un convenio en el cual ajusten sus pretensiones los trabajadores a las concesiones que hagan los patronos; *c)* por decisión unilateral que haga la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante, equivalente a un desistimiento; *d)* el arbitraje en cualquiera de las formas admitidas por la ley; *e)* por allanamiento de la parte patronal y dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el pliego de peticiones formulado

por los trabajadores; *f)* mediante un acto de autoridad cuando legalmente proceda su intervención derivada de la existencia de un motivo justificado, o *g)* a través de una decisión judicial que declare la huelga ilegal, ilícita o inexistente.

El artículo 469 de la ley de 1970 señala que una huelga puede darse por terminada: *a)* cuando exista acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; *b)* si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que dejen de percibir los trabajadores; *c)* por laudo arbitral o comisión que libremente elijan las partes, y *d)* por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. La legislación de 1931 únicamente contemplaba tres causales: el arreglo entre las partes, el laudo arbitral o el laudo que llegare a pronunciar la junta respectiva por disposición legal. No incluyó ni el allanamiento del patrón ni los casos en que pudiera pronunciarse un laudo no arbitral, que son figuras jurídicas nuevas.

La huelga termina también cuando existe declaración de ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabajadores carecían de causales para proceder a la suspensión del trabajo. En estos casos la resolución que produce la junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

La forma más frecuente de dar por concluida una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes. En las huelgas en que se controvieren intereses económicos, nos dice Ernesto Krotoschin, las soluciones poseen un doble significado; por un lado se establecen condiciones laborales que dan satisfacción en mayor o menor grado a las exigencias obreras que hayan sido motivo de la huelga; por otro se provee a la regulación de las cuestiones que hubiesen quedado pendientes durante la huelga, como podría serlo entre nosotros, el pago de salarios caídos que se pactan en un porcentaje proporcional.<sup>113</sup>

Las causas son siempre distintas al procedimiento para dar por terminada la huelga. En ocasiones ésta no finaliza con la reanudación de las labores que fueron interrumpidas, sino que la normalización de actividades viene siendo posterior. Pongamos un ejemplo: si un grupo de trabajadores se niega a regresar al trabajo por no ser conformes con las resoluciones adoptadas por sus compañeros, mantienen la suspensión del trabajo aunque en forma ilegal. El rompimiento de los contratos individuales de trabajo sería otra situación que se contempla en relación con la afirmación que hacemos.

Por lo que ve al laudo arbitral, se ha dicho que sólo es obligatorio para poner fin a una huelga si los trabajadores someten el negocio jurídico a la decisión de la junta. Sobre el particular el licenciado Pi-zarro Suárez en un antiguo reexcelente estudio manifestó:

En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 constitucional que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>114</sup>

Este autor cita parcialmente algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las que se ha dicho que aun cuando es cierto que conforme a la citada fracción XX del artículo 123 constitucional las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta, también lo es que los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que elijan las partes, ya que en un conflicto especial como es el de la huelga, pueden intervenir personas o entidades que deben ser consideradas como auxiliares de las autoridades del trabajo, a quienes se otorga competencia y jurisdicción, característica ésta que es esencial de toda autoridad. Si además se toma en cuenta que en nuestro medio el derecho del trabajo se genera por la costumbre, en varios estados de la República las partes se someten a la decisión de un árbitro privado; lo anterior permite concluir que ese hecho, por su constante repetición, ha determinado una innegable confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que se dicten en los casos de huelga.

En otra ejecutoria que examinamos nuestro más alto tribunal sostuvo la tesis de que:

Cuando los trabajadores someten el problema de huelga a la decisión arbitral de la Junta, si con posterioridad manifiestan no estar dispuestos a someterse a las decisiones del arbitraje, esto equivale a desconocer el valor legal de su decisión inicial y en consecuencia no procede su pretensión jurídica.<sup>115</sup>

Recordemos que entre nosotros este criterio sirvió de apoyo a la resolución que se dictó en el amparo interpuesto por las compañías

petroleras, que habían aceptado al presidente Lázaro Cárdenas como árbitro para mediar en su conflicto con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de reciente creación el año de 1938, ya que al negarse a acatar el arbitraje presidencial, hubo necesidad de decretar la expropiación de la industria, años después nacionalizada.

En cuanto a la nueva causal de terminación de una huelga, el allanamiento patronal, habremos de ajustar nuestras ideas a los principios sustentados por el derecho procesal civil, por cuanto no se presenta ninguna variante en nuestra materia respecto a esta actuación procesal específica. Se entiende por allanamiento la facultad de las partes en un juicio para que, mediante una diligencia judicial, la autoridad acepte su conformidad respecto de cualquier pretensión de la contraria u otorgue su aquiescencia a una resolución de la propia autoridad judicial. En tales condiciones el allanamiento ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean renunciables. En consecuencia, cuando el patrón se allana a una petición en materia de huelga el presidente de la junta debe dictar resolución conforme a las pretensiones de la parte emplazante, que ya dijimos es otra forma de dar por terminada la suspensión del trabajo. Pero el allanamiento puede serlo también con relación a un laudo cuando se presenta un juicio de imputabilidad de la huelga.

El Doctor Sentís Melendo cree que el allanamiento es, en suma, una declaración de voluntad del demandado por medio de la cual abandona su oposición a la pretensión del demandante y reconoce el derecho de éste. Por esta razón, para él, el carácter procesal del allanamiento no exige una capacidad especial distinta de la capacidad general, pues su objeto lo constituye la pretensión del actor; su forma ha de ser expresa pues obliga al reconocimiento de lo exigido por él y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión. Sus bases son: *a)* ser una figura procesal autónoma; *b)* ser un acto propio del proceso; *c)* constituir un acto de disposición; *d)* ha de ser expreso; *e)* es necesario que el derecho renunciado esté atribuido a las facultades dispositivas del que lo hace; *f)* en los casos de *litis consortio* los efectos dependen de los vínculos que liguen a las partes, y *g)* el allanamiento no exime al juez de valorar los hechos.<sup>116</sup>

Para completar la idea, damos a conocer la resolución que dictara en 1975 el único tribunal colegiado en materia de trabajo:

Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que

se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas. Cuando éstas por alguna razón no fueron cuantificadas resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud sería precisamente lo opuesto al allanamiento.<sup>117</sup>

Terminada la huelga no queda sino fijar las nuevas convenciones colectivas que procedan y determinar el monto de los salarios que haya de cubrir el patrón a los trabajadores, de proceder éstos. En el caso de las primeras formas de terminación el pago puede ser materia de convenio, pero tratándose del allanamiento el pago debe ser total. Es posible sin embargo, que se obtenga un triunfo parcial en aquellos casos arbitrales en los cuales el árbitro considera exageradas las pretensiones de los trabajadores, en cuya situación por regla general se impone la idea de equidad a que se contrae el artículo 17 de la ley y el pago se resuelve asimismo en forma parcial. Finalmente, si el laudo pronunciado en el juicio de imputabilidad es opuesto a las pretensiones de los trabajadores, no hay condena al pago de salarios por la propia injustificación de los motivos de huelga.

#### 4. Consideraciones finales

La coexistencia de las clases obrera y patronal constituye el principio rector del derecho de huelga. Acorde a la organización social que nos hemos dado, la defensa de cualquier interés personal o de grupo resulta legítima, siempre que esté ajustada al orden regulado por la norma jurídica; el *poder* entendido como fuerza política sólo ha de actuar cuando fracasen las regulaciones espontáneas, pues lo esencial es el equilibrio de los factores de la producción, el trabajo y el capital, como a lo largo de este estudio hemos insistido.

La huelga debe contemplarse, hoy día, como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo. Los conflictos resultan inevitables sólo cuando las personas que se mueven en cada uno de los campos de la contienda laboral, se aferran a caprichos o provocaciones, o cuando no se entiende que los medios para satisfacer un interés son limitados

y han de atemperarse para lograr la supervivencia mútua y evitar caer en el aniquilamiento.

Es regla de la convivencia social que si unos mandan y otros se ven obligados a obedecer, los choques y las luchas en las que dos partes antagónicas se enfrenten deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista. En nuestro medio de trabajo actual no puede darse ya la figura de un patrón arbitrario ni la de un sindicato dócil que acepte las reglas de juego que aquel quiera establecer; pero tampoco debe proscribirse la negociación, ya que al final de cualquier problema de huelga el entendimiento de las partes viene a ser la única fórmula de solución. El arbitraje obligado en modo alguno remedia los males de la moderna vida industrial. La intervención del Estado los agrava. La solución de cualquier conflicto por la vía conciliatoria ha comprobado constituir el mejor camino para evitar una huelga.

El examen hecho tanto del derecho de huelga como del procedimiento no ha podido ser tan amplio como hubiésemos querido, pero nuestro propósito ha sido analizar la huelga como la idea suprema de todo derecho social y de su proceso. Tal idea, nos la dejó indicada sa- biamente Don Mario De la Cueva en el siguiente hermoso párrafo:

La idea suprema del derecho social radica en la unión de lo individual y lo social, de tal manera que la suerte de cada persona es asunto de la comunidad y las cuestiones sociales pertenecen a la vida y a la acción individualista. El proceso del trabajo es nuevo, producto necesario de un derecho nuevo, pero uno y otro es una armonía perfecta en beneficio de la comunidad, de los hombres y sobre todo, de la justicia social.<sup>118</sup>

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es crear otras desigualdades; nos indica, por otra parte el eminentísimo profesor Eduardo J. Couture, que consideramos completa la idea anterior en la segunda fase de nuestro estudio: porque la igualdad de las partes en el proceso laboral se obtiene mediante el reconocimiento de una superioridad jurídica al trabajador, que compense su inferioridad económica.<sup>119</sup>

El logro de este propósito se ha buscado en el establecimiento de tribunales especiales distintos en algunos aspectos a los tribunales tradicionales, que como hemos visto, existen en casi todos los países con las siguientes variantes que resumimos: algunos han creado una jurisdicción especial para los conflictos colectivos (Alemania Occi-

dental, Bélgica, Chile, España, Francia, Italia, Yugoslavia); otros conceden jurisdicción tanto en conflictos individuales como colectivos (países escandinavos, Venezuela) y unos más admiten el conocimiento de todos los conflictos, incluyendo los de intereses, como es el caso de México, el de algunos países de Centro y Sudamérica que han seguido nuestra legislación y, recientemente Brasil, con características particulares a las que hemos hecho frecuentes referencias.

Respecto de la administración de la justicia laboral encontramos que: *a)* la gratuitidad del proceso salvo la fase de ejecución es característica de España e Italia; *b)* la ausencia de formalidades se presenta actualmente en todas las legislaciones, por la propia naturaleza de los conflictos y el interés social de su rápida y eficaz solución; *c)* el predominio de la oralidad sobre la escritura, con adopción del juicio verbal como regla procesal, constituye la base en países como la Gran Bretaña, Irlanda, los países escandinavos y Estados Unidos de Norteamérica; *d)* la conciliación es el soporte del proceso en todas las legislaciones; *e)* la impulsión de oficio por el órgano jurisdiccional, con amplias facultades para el juzgador en la investigación de los hechos, es característica de los países socialistas: Checoslovaquia, Rumanía, Yugoslavia; y en algunos aspectos norma la acción jurisdiccional de países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Paraguay, República Dominicana, Venezuela; *f)* conseguir y hacer predominar la verdad real sobre la forma comprende otro aspecto de general aplicación, y *g)* la suplencia en el orden aplicativo, cuando existe posible ignorancia de los trabajadores en la exposición de argumentaciones jurídicas en que basen su pretensión en el debate judicial, es cuestión que también se ha venido imponiendo en el procedimiento de trabajo.

Un gran avance en la intermediación del Estado es el procurar que sea abandonada en las contiendas laborales la pretensión de poder que en ocasiones ponen en juego tanto trabajadores como patronos, los unos al plantear sus reclamaciones, los otros al proveer a su defensa, para encauzar sus diferencias por el camino del derecho, única forma de encontrar soluciones adecuadas y que puedan ser aceptadas por las partes en conflicto.

Hasta aquí las reflexiones surgidas de nuestro análisis comparativo, en el cual apenas hemos cubierto una mínima parte de los problemas que podrían ser planteados. Confirmamos únicamente nuestra exposición inicial: la dificultad con la que ha tropezado la Organización Internacional del Trabajo para encontrar objetivos comunes de

los Estados miembros para alentar convenios o recomendaciones y que por nuestra parte en forma alguna podríamos superar; impide que pueda fijarse un patrón universal respecto a la huelga, pues como el propio organismo al que nos referimos lo reconoce, en materia de relaciones de trabajo sólo tres cuestiones admiten examen comparativo desde el punto de vista de la norma internacional: lo concerniente a los tribunales laborales y los conflictos de trabajo; los convenios colectivos y la negociación colectiva; y la participación mayor o menor de los trabajadores en las empresas.

Sin embargo, existe un avance y así lo aceptan autores, profesores y expositores de la materia. Quitarle a la huelga todo carácter delic-tivo, lo representa; permitir la suspensión de labores, lo confirma; restringir el uso de la fuerza pública, lo alienta; otorgar en algunos casos salarios, lo impulsa. En fin, que encontramos aspectos más bien positivos que negativos en la aplicación universal del derecho de huelga.



## N O T A S

<sup>1</sup>Gide, Carlos *Curso de economía política*, París, 1923, pp. 702-707.

<sup>2</sup>Citas del doctor Manuel Alonso García en su libro titulado *La huelga y el cierre empresarial*, Madrid, 1979, pp. 37-38.

<sup>3</sup>De Ferrari, A., *La huelga, Santa Fe, Argentina*, 1951, p. 85.

<sup>4</sup>Cita del doctor Alonso García, op. cit.

<sup>5</sup>Cabanellas, Guillermo, *Derecho de los conflictos laborales Buenos Aires*, 1966, p. 215.

<sup>6</sup>De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomo II*, México, 1979, p. 588.

<sup>7</sup>Cabanellas, op. cit., p. 162.

<sup>8</sup>Barassi, L., *Tratado de derecho del trabajo, tomo III*, Buenos Aires, 1953, p. 544.

<sup>9</sup>Tissenbaum, Mariano R., *Las controversias del trabajo. La huelga y el Lock-out*, Buenos Aires, 1952, pp. 21-25.

<sup>10</sup>Gallart Folch, Alejandro, *Derecho español del trabajo*, Barcelona, España, 1936, p. 179.

<sup>11</sup>De la Cueva, op. cit., p. 589.

<sup>12</sup>Artículo 407 de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes; artículo 329 de la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco; artículo 167 de la Ley del Trabajo del Estado de Querétaro; artículo 107 de la Ley del Trabajo del Estado de San Luis Potosí.

<sup>13</sup>Artículo 140 de la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila; artículo 206 de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche; artículo 198 de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua; artículo 167 de la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán; artículo 178 de la Ley del Trabajo del Estado de Puebla; artículo 162 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz; artículo 148 de la Ley del Trabajo del Estado de Zacatecas.

<sup>14</sup>Artículo 133 de la Ley del Trabajo del Estado de Chiapas y artículo 179 de la Ley del Trabajo del Estado de Nuevo León.

<sup>15</sup>Artículo 86 de la Ley del Trabajo del Estado de Guanajuato; artículo 81 de la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit; artículo 94 de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa; artículo 95 de la Ley del Trabajo del Estado de Sonora, artículo 118 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán.

<sup>16</sup>Proyecto de Código Federal del Trabajo, edición de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, México, 1929, p. XXXV.

<sup>17</sup>De la Cueva, Mario, Derecho mexicano del trabajo, 3a. ed., tomo II, México, 1949, p. 805.

<sup>18</sup>De la Cueva, El nuevo derecho mexicano del trabajo, cit., tomo I, p. 587.

<sup>19</sup>Las informaciones correspondientes a los países europeos citados han sido tomadas del trabajo conjunto presentado por los profesores Fernando Almendros Morcillo, Francisco Pérez Amorós y Eduardo Rojo, titulado Estudio sobre la huelga en el mundo occidental, Madrid, España, 1979.

<sup>20</sup>García Alonso, op. cit., p. 143

<sup>21</sup>Las leyes del trabajo de América Latina fueron consultadas en la colección de periódicos oficiales de los respectivos países, que forma parte del acervo del Centro de Información de Legislación y Jurisprudencia del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad Universitaria.

<sup>22</sup>Almendros, Pérez y Rojo, op. cit., pp. 176 y ss.

<sup>23</sup>Lyon-Caen, Gerard, *Precis de droit du travail*, 5a. ed., París, 1972, pp. 460 y ss.

<sup>24</sup>Almendros, Pérez y Rojo, *op. cit.*, pp. 199 y ss.

<sup>25</sup>García Alonso, *op. cit.*, p. 207.

<sup>26</sup>García Alonso, *op. cit.*, p. 227.

<sup>27</sup>Treaton, Jean René, "Los conflictos del trabajo", *Tratado de sociología del trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1961*, p. 195.

<sup>28</sup>García Alonso, *op. cit.*, p. 231.

<sup>29</sup>Krotoschin, Ernesto, "Derecho sindical y corporativo", capítulo de la obra titulada *Instituciones de Derecho del Trabajo, tomo II, Buenos Aires, 1847*, pp. 480 y ss.

<sup>30</sup>Antokoletz, Daniel, *Derecho del trabajo y previsión social, tomo II, Buenos Aires, 1963*, pp. 228 y ss

<sup>31</sup>Varios, *El Derecho latinoamericano del trabajo, UNAM, México, 1974*.

<sup>32</sup>Cosío Villegas, Daniel, *Historia moderna de México, en el tomo correspondiente al porfiriato y la vida social, México, 1957*, p. 280.

<sup>33</sup>De la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo, tomo II*, p. 798.

<sup>34</sup>De la Cueva, *ibid.*, p. 805.

<sup>35</sup>Los Derechos del Pueblo Mexicano, edición publicada por la Cámara de Diputados, tomo VIII, México, 1978, pp. 621 y ss.

<sup>36</sup>Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917, Puebla, México, 1945*, pp. 51, 55 y 94.

<sup>37</sup>Los Derechos del Pueblo Mexicano, *op. cit.*, pp. 628 y ss.

<sup>38</sup>Ley del Trabajo de Aguascalientes (artículo 407 a 427); Coahuila (artículos 140 a 148); Campeche (artículos 206 a 219); Chiapas (artículos 113 a 123); Chihuahua (artículos 198 a 211); Durango (artículos 78 a 90); Guanajuato (artículos 86 a 93); Michoacán (artículos 167 a 182); Nayarit (artículos 81 a 93); Oaxaca (artículos 228 a 239); Puebla (artículos 94 a 105); Querétaro (artículos 167 a 185); Sinaloa (artículos 94 a 105); Sonora (artículos 42 a 49); Tabas-

co (artículos 113 a 117); Tamaulipas (artículos 194 a 209); Veracruz (artículos 153 a 162); Yucatán (artículos 118 a 122) y Zacatecas (artículos 148 a 160). Los estados de Guerrero, Hidalgo y Tlaxcala no legislaron en la materia. Carecemos de información completa respecto de los estados de Jalisco, México, Morelos y Nuevo León.

<sup>19</sup>Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo presentada por el señor licenciado Gustavo Díaz Ordaz, presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; edición Cámara de Diputados, capítulo XXXIX de la exposición de motivos, México, 1968, p. 20.

<sup>20</sup>Minuta con proyecto de decreto de la Ley Federal del Trabajo, edición del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1969, p. 40.

<sup>21</sup>Del capítulo I del título octavo de la ley promulgada el año de 1970, han sido derogados los artículos 452 al 458, del 460 al 465, del 467 al 468, del 470 al 471. Se modificó todo el procedimiento laboral en materia de huelga como se indica en la segunda parte de este trabajo.

<sup>22</sup>Couture, Eduardo J., *La Huelga*, Montevideo, 1951, p. 329.

<sup>23</sup>Cabanellas, *op. cit.*, p. 40.

<sup>24</sup>De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, *cit.*, p. 597.

<sup>25</sup>De la Cueva, *ibid.*, p. 607.

<sup>26</sup>Memoria del Congreso de Derecho Industrial celebrado en la ciudad de México el año de 1934; cita del doctor De la Cueva en su obra sobre el nuevo derecho, *op. cit.*, p. 426.

<sup>27</sup>Informe de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo correspondiente al año de 1977, Ginebra, 1978.

<sup>28</sup>OIT, *ibid.*

<sup>29</sup>El artículo 450 de la ley de 1970 señala en su fracción VII que la huelga deberá tener por objeto... exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. Estos artículos se adicionaron a iniciativa del licenciado Luis Echeverría Álvarez, siendo presidente de la República. Textualmente dicen:

*"Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 (sobre solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo) los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido, desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".*

*Igual disposición contiene el artículo 419 bis referido a la revisión salarial en los contratos-ley.*

<sup>50</sup> De la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 893.

<sup>51</sup> Alonso García, *op. cit.*, p. 172.

<sup>52</sup> "Consultas multinacionales sindicatos-empresas. La experiencia europea", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 96, núm. 2, septiembre-octubre, 1977.

<sup>53</sup> Pozzo, Juan D., *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1951, p. 451.

<sup>54</sup> Varios, *El Derecho latinoamericano del trabajo*, cit.

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> *Reglamento de los Conflictos Colectivos*, artículos 262 y 263.

<sup>58</sup> Despontin, Luis A., *La técnica en el derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1955, p. 211.

<sup>59</sup> Latirnerie, V. R., *Le Droit FranÇais de la Gréve*, París, 1972, p. 78.

<sup>60</sup> *Revista Internacional del Trabajo*, tomo LXIX, núm. 1, p. 68.

<sup>61</sup> "Resoluciones judiciales en materia de derecho del trabajo", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 97, núm. 1 y vol. 98 núm. 1, enero-marzo 1978, enero-marzo 1979, respectivamente.

<sup>62</sup> "Influencia de las normas internacionales en la República Federal de Alemania", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 90, núm. 6, diciembre, 1974.

<sup>63</sup>En esta segunda parte la exposición se contrae en mayor extensión a la legislación nacional, tomando en consideración la naturaleza de las normas procesales de otros países, en las cuales se utilizan terminología, formulismo, usos o actuaciones que establecen sus codificaciones o leyes, para facilidad de quienes litigan una controversia o intervienen en un juicio. En materia de huelga las variantes son múltiples, pues en algunas legislaciones no existen disposiciones expresas que, como acontece entre nosotros, normen un procedimiento especial, pues se estima que cada emplazamiento tiene características propias que deben ser tratadas con criterios diferentes; en otras se les tramita con apoyo en disposiciones del derecho común y muy pocas contemplan algunas disposiciones aisladas de aplicación particular a la huelga. En estos casos haremos referencia a dichas legislaciones a efecto de establecer las escasas comparaciones que hemos encontrado.

<sup>64</sup>Menéndez Pidal, Juan, *Apéndice al derecho procesal social*, Madrid, 1959, p. 67.

<sup>65</sup>Couture, Eduardo J., *Estudios de derecho procesal civil, tomo I*, Buenos Aires, 1958, p. 253.

<sup>66</sup>Artículos 389; 424, fracción IV.; 427; 434; 439; 503 a 505 de la Ley Federal del Trabajo. La tramitación de estos procedimientos especiales se contiene en los capítulos XVIII y XIX del título XIV de la propia ley.

<sup>67</sup>Artículos 450 a 471 y 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo. Vid. nota número 41.

<sup>68</sup>Couture, *op. cit.*, p. 61.

<sup>69</sup>Cabanellas, *op. cit.*, p. 274.

<sup>70</sup>Cabanellas, *ibid.*, p. 276.

<sup>71</sup>Castorena, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, 1959, p. 262.

<sup>72</sup>La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales en el siguiente grupo de actividades: I. Ramas industriales: a) textil; b) eléctrica; c) cinematográfica; d) hulera; e) azucarera; f) minera; g) metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los

mismos; asimismo, comprende aquellas actividades mediante las cuales pueda obtenerse hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas, al igual que los productos laminados; h) de hidrocarburos; i) petroquímica; j) de cemento; d) fabricantes de cal o calhidra; l) automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas; m) química, incluyendo la químico-farmacéutica y la de medicamentos; n) los productos alimenticios empacados, enlatados o envasados, y aquellos otros productos que se destinan a ello; o) la celulosa y el papel; p) la de aceite y grasas vegetales; q) la elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas, o que se destinan a ello; r) los ferrocarriles; s) la industria maderera básica, que comprende: la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglomerados de madera; t) la industria del vidrio plano y la de envases de vidrio; y u) la industria tabacalera, que comprende tanto el beneficio como la fabricación o aleación de productos de tabaco. II. Empresas: a) aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; b) aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y c) aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación. Finalmente, también corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos que afecten a dos o más entidades federativas, o cuando algún contrato colectivo haya sido declarado obligatorio en más de una entidad federativa. Recientemente fueron agregadas las controversias que se presenten con motivo de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, o cuando no sean aplicadas en la forma que señalan la ley y el reglamento respectivo, las cuestiones que atañen a la seguridad e higiene en los centros de trabajo.

<sup>73</sup> Acta de los tribunales de trabajo (*ordo judiciarum*) de 1953.

<sup>74</sup> Ley del Trabajo promulgada el 12 de julio de 1960. Se nos ha indicado que dicha ley ha sido ya modificada, pero no hemos tenido oportunidad de consultarla en ninguna de nuestras fuentes.

<sup>75</sup> Ley de 13 de junio de 1973 sobre tribunales del trabajo.

<sup>76</sup> Ley sobre relaciones laborales promulgada el año de 1971 y Código de Relaciones de Trabajo promulgado el 2 de febrero de 1972.

<sup>77</sup> Ley número 14 promulgada con fecha 3 de junio de 1969, modificativa de la Ley de Relaciones de Trabajo promulgada el año de

1946 y reguladora de los tribunales laborales, su composición, competencia y funcionamiento.

<sup>10</sup> Amparo en revisión número 699/39, quejoso: Mexican Fibre Co., sumario publicado en el Semanario Judicial de la Federación, 5a. época, tomo LXI, pp. 5034 y 5035, relativo a la huelga declarada por los trabajadores al servicio de la quejosa.

<sup>11</sup> Capítulo XXXIX del dictamen que pronunció la Cámara de Diputados y en el que se aprobó la Ley Federal del Trabajo, publicación del Congreso de la Unión, México, 1979, pp. 40 y 41.

<sup>12</sup> Amparo directo número 4436/64, quejoso: José Angel Velasco y coags., en el que la ponente fue Ma. Cristina Salmorán de Tamayo; publicado en el Semanario Judicial de la Federación, 6a. época, vol. CXIII, p. 18.

<sup>13</sup> Amparo en revisión número 337/70, quejoso: Coalición de enfermeras y empleados del hospital civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas, en que el ponente fue el magistrado Carlos Reyes Galván y aprobado por el tribunal colegiado del cuarto circuito; publicado en el Semanario Judicial de la Federación, 7a. época, vol. 23, p. 57.

<sup>14</sup> Alvarez del Castillo, Enrique, *Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979*, UNAM, México, 1980, p. 67.

<sup>15</sup> Organización Internacional del Trabajo, convenio número 87, aprobado por la Asamblea de la OIT en la XXXI reunión que tuvo lugar en San Francisco, California, Estados Unidos de Norteamérica, el año de 1948.

<sup>16</sup> De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 604.

<sup>17</sup> Krotoschin, Ernesto, *La huelga*, tomo I, Buenos Aires, 1947, p. 107.

<sup>18</sup> Alvarez del Castillo, *Reformas*. . . p. 61.

<sup>19</sup> Cesbron, M., *Le droit de grève et ses limites*, París, 1917, p. 97.

<sup>20</sup> El tribunal colegiado del cuarto circuito ha interpretado la disposición contenida en el artículo 453 de la ley, en el sentido de que si bien es cierto que en dicho artículo:

se establece, entre otras cosas, que a partir de la notificación del

emplazamiento a huelga hecho por el patrón no se puede ejecutar sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentran instalados, este precepto no autoriza que el local en que se ubique la empresa quede afectado por la huelga. No obstante lo dicho el argumento de que simplemente se le ha hecho saber al jefe del Registro Público de la Propiedad y que éste lo ha asentado así en sus registros, que el local en que se ubica la empresa que confronta la huelga está afectado por este movimiento en los términos del artículo 453 y que por ende en dicho edificio no podrá ejecutarse sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento o diligencia de desahucio, porque aparece de autos que el registrador aludido, registró el embargo que se reclama, y por otra parte, dicha orden de afectación reclamada y que dice el sindicato recurrente se giró al registrador con el fin de que no se practique en el inmueble ocupado por la empresa ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en manera alguna puede lograr esos efectos, ya que lo que propiamente lo impide no es una mera inscripción registral, sino el hecho de situación de facto y de jure de la huelga, dado que los derechos provienen del acto jurídico y no de la inscripción.

*Amparo en revisión número 690/77, quejos: Guadalupe Pérez Martínez de Aguirre, publicado en el Informe del presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1978, tomo III, p. 373.*

<sup>89</sup>Couture, *op. cit.*, p. 279.

<sup>90</sup>De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, *cit.*, pp. 869 y 870.

<sup>91</sup>Krotoschin, Ernesto, "Aspectos jurídicos de la huelga", *Revista La Ley*, tomo XXII, Buenos Aires, 1977, p. 334.

<sup>92</sup>Vid., nota número 79.

<sup>93</sup>De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, *cit.*, p. 650.

<sup>94</sup>Ibid., pp. 632 y 633.

<sup>95</sup>Cabanellas, *op. cit.*, pp. 365 y 366.

<sup>96</sup>Puede consultarse en el *Semanario Judicial de la Federación*, 1a. época, tomo CXI, pp. 234 y 235.

<sup>97</sup> Amparo directo número 2260/71, quejoso: Dorset, S.A., ponente: Euquerio Guerrero, publicado en el *Semanario Judicial de la Federación*, 5a. época, vol. XL, p. 58.

<sup>98</sup> De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 602.

<sup>99</sup> Amparo directo número 2260/71. Vid., nota número 97.

<sup>100</sup> Amparo directo número 4948/71, quejoso: Sindicato único de trabajadores del periodo "Avence de Mérida", ponente: Manuel Yáñez Ruiz; publicado en el *Semario Judicial de la Federación*. 5a. época, vol. XL, p. 59.

<sup>101</sup> Amparo directo número 6031/78, quejoso: Benigno Rincón Mora y otros, ponente: Alfonso López Aparicio; publicado en el informe del presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1979, tomo II, p. 73.

<sup>102</sup> Porras y López, Armando, *Derecho procesal del trabajo*, 3a. ed., México, 1975, pp. 334 y 335.

<sup>103</sup> De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 604.

<sup>104</sup> Amparo directo número 6314/49, quejoso: Jesús Rodríguez, J.E. Puente y sucesores; ponente: Angel Carvajal, publicado en el *Semanario Judicial de la Federación*, 5a. época, tomo CXI, p. 19.

<sup>105</sup> El párrafo transcrita corresponde a un comentario hecho por el doctor Trueba Urbina, en la 32a. edición de su *Ley Federal del Trabajo*, México, 1960, p. 108.

<sup>106</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Texto y comentarios a la Ley Federal del Trabajo*, 32a. ed., México, 1960, p. 115.

<sup>107</sup> Iniciativa de Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados, México, 1978, pp. 20 y 21.

<sup>108</sup> Revista Internacional del Trabajo, vol. LXIX, p. 68.

<sup>109</sup> De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, cit., p. 607.

<sup>110</sup> Castorena, op. cit., pp. 273 y ss.

<sup>111</sup> Amparo directo número 5598/62, quejoso: Sindicato de Trabajadores de las industrias pastelera, panificadora y productos elabora-

*dos con harina, en el Distrito Federal y coagráviados; ponente: Angel Carvajal; publicado en el Semanario Judicial de la Federación, 6a. época, vol. LXIV, pp. 21 y 22.*

<sup>112</sup> Tesis de jurisprudencia número 119 visible en la página 125 del ápendice que contiene las ejecutorias de los años 1917 a 1975 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

<sup>113</sup> Krotoschin, Ernesto, *op. cit.* p. 105.

<sup>114</sup> Pizarro Suárez, Nicolás, *La huelga en el derecho mexicano*, México, 1939, p. 121.

<sup>115</sup> Amparo directo número 2170/36, quejoso: *The Guanajuato Reduction Mines Co.*, citado por Pizarro Suárez; *ibid*, p. 129.

<sup>116</sup> Sentís Melendo, Santiago, "El allanamiento a la demanda", *Estudios de derecho procesal en honor de Hugo Alsina*, Buenos Aires, 1946, p. 319.

<sup>117</sup> Amparo en revisión número 3/74, quejoso: *Sindicato nacional de la construcción y similares del Distrito Federal*, ponente: Rafael Pérez Miravete; publicado en el informe del presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente al año de 1975, tomo III, p. 226

<sup>118</sup> De la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, *cit.*, p. 656.

<sup>119</sup> Couture, *op. cit.*, p. 275.

**Esta primera edición de “La Huelga, un análisis comparativo” consta de 1 000 ejemplares y se terminó de imprimir el dia 28 de Marzo de 1983 en los talleres de Compañía Editorial Electrocomp. El cuidado de la edición estuvo a cargo de Luis E. Cepeda.**