

UNIVERSIDAD DE MONTERREY

DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS

FACULTAD DE DERECHO



UNIVERSIDAD  
DE MONTERREY

LA HUELGA Y EL PODER SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

Raúl de Jesús Cárdenas Rodríguez

Monterrey, N. L.

Mayo de 1976

TL

HD5331

.A6

C37

1976

c.1

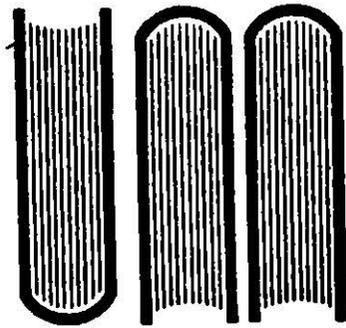


1080125201

# UNIVERSIDAD DE MONTERREY

DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS

FACULTAD DE DERECHO



UNIVERSIDAD  
DE MONTERREY

LA HUELGA Y EL PODER SOCIAL DE LOS TRABAJADGRES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

**Raúl de Jesús Cárdenas Rodríguez**

Monterrey, N. L.

Mayo de 1976

**UANL B. U. "Raul Rangel Frías"**  
**Documento Donado por:**  
**Lic. Federico Paéz Flores**

DEDICATORIAS:

Para el licenciado  
Federico Páez, en símbolo  
de mi invariable amistad.  
Monterrey, Junio de 1976

A handwritten signature in cursive script, enclosed within a large, hand-drawn oval. The signature appears to read "Rafael Ángel".

*A mis padres:*

*Señores RAUL CARDENAS RAMOS y VIRGINIA RODRIGUEZ DE CARDENAS, quienes con su ejemplo me han enseñado a amar.*

*A mis hermanos:*

*Lic. HECTOR CARDENAS y Arq. RUBEN  
CARDENAS, con el respeto y la sinceridad  
que nos unen.*

*A MIS MAESTROS, agradeciéndoles infinitamente la inapreciable amistad que me han brindado.*

*A mis Compañeros.*

## INDICE

	Página
<b>P R O L O G O</b>	
<b>CAPITULO PRIMERO: ANTECEDENTES</b> .....	1
I.— Evolución de la Huelga en los Países Extranjeros ...	1
II.— Evolución de la Huelga en México .....	4
A).— Primer Período (Hasta 1900) Aparición de la huelga como una mera situación de hecho ....	4
B).— Segundo Período de (1900 a 1910). Primeros pasos hacia la consecución del Derecho de Huelga	4
C).— Tercer Período. El Art. 123 (1910 a la fecha)	5
<b>CAPITULO SEGUNDO: CONCEPTO Y EFECTOS DE LA HUELGA</b> .....	8
I.— Concepto de la Huelga .....	8
A).— Doctrina .....	9
B).— El concepto de huelga en algunas legislaciones extranjeras en relación con la legislación mexicana .....	11
II.— Efectos de la Huelga .....	17
A).— Respecto al contrato de trabajo .....	17
B).— En cuanto a los derechos de los trabajadores adquiridos por el transcurso del tiempo .....	18
C).— Acerca de los derechos de propiedad del patrono y terceros .....	19
D).— Sobre los trabajadores indispensables .....	20

<b>CAPITULO TERCERO: EL FENOMENO JURIDICO DE LA HUELGA .....</b>	<b>23</b>
I.— <i>Comentarios Introdutores .....</i>	<b>23</b>
II.— <i>Huelga y Libertad de Trabajo .....</i>	<b>24</b>
III.— <i>Planteamiento de las Tesis que consideran la Huelga     como un Derecho .....</i>	<b>27</b>
IV.— <i>Planteamiento de las Tesis que niegan a la Huelga el     carácter de Derecho .....</i>	<b>31</b>
V.— <i>Posibilidad de asimilar la Huelga al Acto Jurídico ....</i>	<b>36</b>
VI.— <i>Nuestra Opinión .....</i>	<b>37</b>
 <b>CAPITULO CUARTO: EL EMPLAZAMIENTO, EL RECUE- NTO Y LAS LIMITACIONES DE FON- DO Y FORMA AL DERECHO DE HUELGA .....</b>	 <b>40</b>
I.— <i>Períodos de la Huelga .....</i>	<b>40</b>
A).— <i>Período de gestación o preparación de la huelga</i>	<b>40</b>
B).— <i>Período de Pre-Huelga .....</i>	<b>41</b>
C).— <i>Período de estallamiento de la huelga .....</i>	<b>47</b>
II.— <i>Limitaciones al Derecho de Huelga .....</i>	<b>48</b>
A).— <i>Limitaciones de fondo y de forma: el emplaza-         miento .....</i>	<b>48</b>
B).— <i>La mayoría obrera, (el problema del recuento)</i>	<b>50</b>
 <b>CONCLUSIONES</b>	
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>56</b>

## PROLOGO

*Los estudios universitarios que implican la obtención de una licenciatura en cualquier área del conocimiento humano, nos obligan a procurar el mayor perfeccionamiento posible en el orden intelectual y en los aspectos tanto técnicos como culturales.*

*A través del tiempo, el paciente cultivo del maestro ilumina la conciencia intelectual de su discípulo; el adiestramiento, el método, las técnicas se ofrecen para la constante búsqueda de la verdad. El fruto será la concepción precisa y objetiva que logre el estudiante en el análisis de un tema, que sea valioso por sí mismo y que además armonice con el campo de la especialidad escogida.*

*Esta tesis se debe a una inquietud muy personal de interés por el Derecho Laboral, en la que influyen, en gran parte, las condiciones del medio social que rodea actualmente al estudiante de Derecho.*

*Nuestros legisladores de principios de siglo no imaginaron el enorme crecimiento del caudal de actividades humanas: proliferación de profesiones y oficios especializados, creación de nuevas empresas en diversas ramas industriales, el gran incremento del comercio y aún el de la comunicación entre los pueblos que traspasando las fronteras nacionales ha hecho necesario un desarrollo acelerado de las instituciones del Derecho del Trabajo, rama científica dirigida al es-*

*tablecimiento de un orden justo en las relaciones obrero patronales que inciden en la realización práctica de tales actividades.*

*La presente tesis se propone el análisis de un tema que, a la luz de la propia opinión pública, ha cobrado una muy especial importancia por su estrecha vinculación a la actividad humana y por sus efectivas repercusiones en el medio social.*

*El Tema: "LA HUELGA Y EL PODER SOCIAL DE LOS TRABAJADORES" arroja un problema cuya solución práctica se debe encontrar en el principio teleológico de la Ciencia del Derecho.*

*Esta última, en su concepción de orden concreto, no debe permitir que, a través de sus instituciones, se haga posible el desarrollo de prácticas opuestas a los valores universalmente aceptados y cuya realización efectiva es su último fin.*

*El concepto jurídico empírico de la huelga, como derecho, es una proyección necesaria en la historia de nuestra sociedad que ha respondido a necesidades concretas en el área del trabajo.*

*El concepto jurídico puro de la huelga, latente aún, desea reflejar la nota universal de la figura para fijar su límite ideal y perfeccionar así la solución dogmática positiva, puesta al servicio de la educación de la conciencia humana.*

*Teoría y praxis se reencuentran en una interesante solución, cierta, que manifiesta una mucho mejor elaborada estructura finalista del Derecho.*

*Lo anterior reafirma el interés del tema a la luz de la opinión del estudiante de Derecho y del jurista.*

*A fin de cumplir con su objetivo analítico, esta tesis expone en cuatro capítulos un panorama concreto del problema relativo a la posibilidad que se abre a los trabajadores de ejercer indebidamente su*

*poder social a través del instrumento jurídico que conocemos como "Derecho de Huelga".*

*En el primer capítulo se analiza el curso que ha seguido la huelga como fenómeno social, de génesis desconocido para el derecho antiguo, pero cuyo instituto jurídico actual advierte un racional movimiento del Derecho, tendiente a armonizar los elementos generadores de la misma.*

*El segundo capítulo precisa el campo de estudio a través del análisis del concepto que, tanto en algunas doctrinas como en la legislación positiva de algunos países, se ha ofrecido acerca de la huelga considerada en los términos que anteriormente se han precisado. Además ofrece una idea de la trascendencia de ésta en la esfera del derecho, observada a través de sus efectos jurídicos.*

*El capítulo tercero se dirige en su búsqueda, a la esencia de la huelga, y se procura encontrar su concepto más adecuado que le asegure una permanente aceptación universal dentro del orden actual del Derecho.*

*Por último, el capítulo cuarto demuestra la necesidad actual de combinar teoría y práctica, de perfeccionar el sistema, de corregir las deficiencias técnicas de la dogmática positiva del derecho, en torno a un tema cuya compleja realidad ha modificado en parte la conciencia de los hombres y ha creado la escisión de la unidad, cuando la solución debe obtenerse con la transigencia de los responsables: las autoridades, el jurista, los trabajadores y el patrón.*

## **CAPITULO PRIMERO**

### **ANTECEDENTES**

#### **1.— EVOLUCION DE LA HUELGA EN LOS PAISES EXTRANJEROS.**

Si según Euquerio Guerrero, jurídicamente hablando, “la huelga se presenta tan sólo en donde existen contratos de trabajo, o bien relaciones obrero patronales”, fácil es comprender que en la antigüedad no se haya registrado ningún caso formal de huelga. <sup>(1)</sup>

Sin embargo el mismo autor, en su obra “Manual de Derecho del Trabajo”, menciona dos casos anteriores a la era vulgar que podrían ser considerados como huelgas desde el punto de vista moderno: “Una suspensión de trabajo de albañiles... y otra de ladrilleros judíos en Egipto”. <sup>(2)</sup>

Desde este último punto de vista, tres grandes sucesos históricos han sido comparados con la huelga: “La rebelión de Espartaco, en el año 74 antes de J. C.; el de Normandía, en tiempo de Ricardo a fines del siglo X; y el de los Tipógrafos de Lyon, en el siglo XVI”. Este último dio lugar a que Francisco I expidiera un edicto en 1541.

(1) Euquerio Guerrero. *Manual de Derecho del Trabajo* (México: Porrúa, 1973), p. 330.

(2) *Ibid.*

prohibiendo cualquier suspensión de trabajo. <sup>(3)</sup>

Durante la Revolución Francesa en 1789, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, pero posteriormente Napoleón III, en la ley de 25 de marzo de 1846, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

En Bélgica, Luxemburgo y Holanda no parecen tenerse en cuenta los fines que debe perseguir la huelga, dejándose amplia libertad para la realización de ésta, más no sucede lo mismo en los otros países de la Comunidad Económica Europea, ni en los de América Latina donde sí se regula. Por otra parte, en Alemania, en los países del Benelux y en los Estados Unidos sí se prohíbe la huelga a los funcionarios públicos, y, en Inglaterra llegó a constituir un delito aunque ahora es legal.

“En la legislación de Europa Oriental, el carácter socialista del régimen va acompañado de la prohibición de toda huelga”, esta paradoja se explica por el supuesto que en tal sistema ha dejado de existir toda oposición de intereses entre el empleador (la empresa colectivizada) y los trabajadores. <sup>(4)</sup>

En general, la evolución del derecho de huelga presenta en el mundo occidental tres períodos definidos, que suelen diferenciarse atendiendo a la actitud del Estado respecto de los conflictos obrero-patronales. En el primer período, el Estado reprime en forma rigurosa tales conflictos, favoreciendo directa o indirectamente a la clase patronal, al prohibir las coaliciones y la huelga.

En la segunda etapa prospera el desarrollo de la conciencia de clases y de la unión de los trabajadores, y se caracteriza por una actitud de mera expectativa por parte del Estado frente a los conflictos laborales. Esta es la época del liberalismo, del Estado gendarme, observador de la desigual lucha entre capital y trabajo.

(3) Guillermo Cabanellas. *Direccionario de Derecho Usual* (B. Aires: OMEBA, 1968), III, p. 326.

(4) G. H. Camerlink / G. Lyon Caen, *Derecho del Trabajo* (Madrid: Aguilar, 1974), p. 489.

La huelga, entra a la tercera etapa constituyéndose en un medio de acción política. Los conflictos obrero-patronales, al hacerse más amplios y profundos irrumpen en la esfera gubernamental provocando desajustes en la misma.

El Estado deja a un lado su actitud de expectador e interviene directamente en el conflicto, en su capacidad de entidad político-jurídica.

Las dos primeras etapas de la evolución del fenómeno social denominado la huelga, no presentan sino aislados ejemplos de lo que más tarde habría de constituir el moderno concepto de huelga y sólo hasta el siglo XIX, surge la tercera etapa, donde realmente la huelga adquiere los elementos que la definirán ya no sólo como un movimiento aislado sino como un instrumento político y jurídico de trascendental importancia para el equilibrio de la lucha de clases.

La clase obrera utiliza la huelga como un medio de presión no sólo para obtener del patrón las prestaciones que reclama, sino para protestar ante el Estado y obligarlo a institucionalizar la huelga como un derecho.

Apenas hasta el siglo XX y como consecuencia de las grandes revoluciones sociales que sacudieron al mundo, la huelga se institucionalizó como un derecho, a veces con grandes limitaciones, en ocasiones con excesiva amplitud.

En Inglaterra, por ejemplo, en su ley de 29 de julio de 1927 se consideraba legal únicamente la huelga surgida por motivos económicos; en España la legislación de 1939 limitaba el derecho de huelga, cuyo ejercicio no debía perturbar la normalidad de la producción; en Argentina, el derecho de huelga se caracteriza por su amplia esfera, y sus limitaciones formales se reducen al apego al procedimiento conciliatorio, al arbitraje y a las resoluciones de las autoridades del trabajo. No obstante en el Código Penal Argentino, se establecen penas para los casos de violencia durante las huelgas, y se estipula que nadie puede ser obligado violentamente a participar en una huelga.

ga. <sup>(5)</sup>

## II.— EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO.

La evolución del llamado derecho de huelga, en México, como en el resto del mundo se presenta en tres períodos, en los que la actitud del Estado frente a los conflictos laborales generadores de las huelgas, debe tomarse como característica determinante.

### A).— Primer Período. (Hasta 1900) Aparición de la huelga como una mera situación de hecho.

Del primer período, o sea aquel en que el Estado reprimía mediante la fuerza la actitud de los trabajadores, encontramos en 1871 considerada en las leyes penales a la huelga como un delito en contra del trabajo o de la industria, penada con tres meses de arresto y multa desde veinticinco hasta quinientos pesos, según las circunstancias del caso y el criterio del juez. <sup>(6)</sup>

Muy a pesar de esta situación, tuvieron lugar en nuestro país muchos casos de huelgas, por ejemplo, la de los mineros de Pachuca en 1874; la de los obreros de la fábrica la Fama Montañosa de Tlalpan en 1877; en el año de 1898, los trabajadores textiles de la fábrica de San Manuel de Apizaco, Tlaxcala, se declararon en huelga, y el gobierno ordenó al ejército contrarrestar el movimiento.

Dada la enorme fuerza que adquirieron los trabajadores organizados mediante coaliciones, se suscitó la intervención del Estado quien protegiendo los intereses del capital fue el mediador de las fuerzas en pugna.

### B).— Segundo Período de (1900 a 1910). Primeros pasos hacia la consecución del derecho de huelga.

(5) Cabanellas, *op. cit.*, p. 327.

(6) A. Porrás y López, *Derecho Procesal del Trabajo* (México: Porrúa, 1971, p. 84.

En este período llamado pre-revolucionario, los conflictos obre-ro-patronales fueron de una magnitud tal que provocaron disturbios de carácter político

En la ciudad de Puebla, el 22 de agosto de 1900, se fundó la Unión de Mecánicos del gremio ferrocarrilero, que años después organizó sucursales en la República, trasladando la matriz a la ciudad de México. Esta aparece como la primera organización obrerista, la cual inicia la unidad de conciencia de la clase trabajadora ,y, a partir de aquí fueron creándose multitud de organizaciones de trabajadores, según las diversas ramas u oficios.

La fuerza que el factor trabajo adquiere a través de estas organizaciones va en continuo aumento. La huelga de los trabajadores de la fábrica de Hilados y Tejidos de Nogales, Santa Rosa y Río Blanco, Veracruz, sin duda alguna, es uno de los más importantes movimientos huelguísticos que se mencionan en nuestra historia, el cual aún sin haber obtenido una resolución favorable a las peticiones de los obreros, demuestra la importancia que significa para el Estado Mexicano, la lucha de la clase obrera.

Hubo otras huelgas de trascendental importancia, como la desarrollada por los mineros de la "Green Consolidated Mining Co.", en Cananea, Son. (junio de 1906). También en la ciudad de Chihuahua, se declaró en huelga la "Unión de Mecánicos Mexicanos" en agosto de 1906. En estos movimientos se advierte la ingerencia del gobierno a favor de la clase patronal, llegando incluso a prisiones y manzanas colectivas.

Todo ello dio lugar a que la clase subyugada reaccionara de manera violenta, ante las injusticias cometidas en su perjuicio, y desde el año de 1907 se advierte en los actos de los huelguistas un espíritu de rebeldía que los lleva a graves excesos. Con esto se inicia el tercer período a través del cual la huelga continúa su evolución.

C).— Tercer Período. El Art. 123. (1910 a la fecha).

**El 5 de febrero de 1917, se promulga la Constitución Política Mexicana donde se encuentra el Art. 123 del Trabajo y de la Previsión Social; y el día 1o. de Mayo nace en la ciudad de Saltillo, Coahuila, la “Confederación Regional Obrera Mexicana”.**

**El 27 de junio de 1920, se declaran unas huelgas en las que quedan paralizadas 28 fábricas. A petición de los obreros se suprime el Departamento de Conciliación y Arbitraje, creándose el Departamento de Trabajo, que dependerá directamente de la Presidencia de la República, fue entonces cuando se pidió la reglamentación del Art. 123 Constitucional.**

**Durante el gobierno del general Plutarco Elías Calles se trató de moderar la actividad de los sectores obreros, y en enero de 1925 los trabajadores ferrocarrileros emplazaron a una huelga, por no estar de acuerdo con el reajuste que el gobierno del general Calles proponía; los FF. CC. NM. estaban en plena bancarrota.**

**Es evidente como las huelgas se utilizan con fines extraprofesionales, sin pensar en la importancia de los consecuentes problemas que se causan por la agitación de las industrias, y, de los impedimentos que con ello se crean en contra del progreso económico de los países en vías de desarrollo.**

**A raíz de ésto, se vio la necesidad de regular los derechos otorgados en el área del trabajo, y fue entonces cuando la Cámara de Diputados aprobó la Ley del Trabajo que entró en vigor el 18 de agosto de 1931.**

**Hasta aquí se observa un período de equilibrio, realizado por la actividad que necesariamente tuvo que desempeñar el gobierno mexicano, para evitar, en cierta forma, la demolición de las Instituciones Públicas y de la Empresa Privada.**

**Durante el período del general Lázaro Cárdenas la agitación de los movimientos huelguísticos aumentó, y según la prensa, en el sólo**

año de 1934 a 1935, habían estallado en la República más de 1,200 huelgas.

Al iniciarse el período presidencial del general Avila Camacho, el problema sindical era muy delicado, y a pesar del Estado de Guerra en que se encontraba México, la preponderancia lograda por los líderes hizo que éstos, en cuanta oportunidad se les presentaba, declararan huelgas, paros, etc., sin importarles los grandes trastornos causados al País.

Durante el régimen presidencial del Lic. Miguel Alemán Valdez, se aplacaron en cierta forma los movimientos obreristas. Esta situación se mantuvo así durante el sexenio del presidente Adolfo Ruiz Cortines, más no por esto se crea que el problema de las huelgas había terminado.

Las huelgas han continuado hasta el presente, y si anteriormente fueron ocasionadas por conflictos de carácter económico, los cuales fueron solucionados mediante la implantación de Instituciones Jurídicas que mejoraron la condición socioeconómica de las clases obreras, éstas se han seguido suscitando ahora, por factores de carácter político, lo que pone de manifiesto una mentalidad corrupta por intereses y doctrinas extranjeras, que no han sabido interpretar el espíritu de las leyes y los derechos del trabajo, desviándolos de su apropiado uso para culminar en el abuso de los mismos.

Aunado a esto, están las fallas técnicas de nuestra Ley Federal del Trabajo, que en materia de huelgas, ha descuidado el adecuado procedimiento, que de una manera justa, evite la inseguridad de la industria y de los trabajadores honestos, que son las dos fuerzas de la producción en que radica el progreso de nuestro país.

## **CAPITULO SEGUNDO**

### **CONCEPTO Y EFECTOS DE LA HUELGA**

#### **I.— CONCEPTO DE LA HUELGA.**

Entre las definiciones expresadas en el Diccionario Enciclopédico UTEHA respecto a la huelga, aparecen las siguientes: “Huelga (de huelgo). Espacio de tiempo que uno está sin trabajar / Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patrones / Econ. o Social. Cesación del trabajo a causa de un paro colectivo de los obreros originado por motivos de índole política, social económica, que puede ser general o parcial”. (1)

El tratadista Guillermo Cabanellas nos ofrece la siguiente definición: “Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público... Las huelgas que tienen un fin político o social, ésto es, que no son puramente laborales, pueden ser consideradas como contrarias a derecho”. (2)

(1) “Huelga”, *Diccionario Enciclopédico UTEHA* (1950,51) VI, p. 100.

(2) Guillermo Cabanellas, *Diccionario de Derecho Usual* (B. Aires: OMEBA 1968), II, p. 326.

Se ha utilizado en forma impropia el término huelga, para designar conflictos que no tienen ninguna relación con el derecho del trabajo, como las llamadas huelgas de estudiantes, contribuyentes, de inquilinos, etc., etc. Estos movimientos constituyen siempre una abstención, pero no una cesación de trabajo incluida en el concepto jurídico en cuestión. En ellas hay un acuerdo colectivo, y quizás repercusiones de carácter económico, pero la divergencia esencial respecto a la huelga laboral, estriba, en que en aquéllas no hay cesación colectiva del trabajo asalariado.

En el desarrollo de la presente tesis, observamos la huelga desde un punto de vista estrictamente jurídico, es decir, aquella relacionada con los conflictos encuadrados en el derecho del trabajo, o sea, la huelga laboral.

La definición de la huelga nos presenta el problema de establecer la totalidad de aquellos elementos necesarios, para distinguirla de otros fenómenos semejantes. A continuación expondremos las definiciones, tanto de la doctrina como de la legislación positiva.

#### A).— Doctrina.

Se toman en cuenta los elementos de omisión de prestar el trabajo, en calidad de reclamación y realizado colectivamente, para llegar a una clasificación de las definiciones que en la doctrina se han formado:

1.— Como medio de lucha: En esta definición se ve en la huelga, además de la suspensión conjunta y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores, un medio de lucha del trabajo contra el capital. Para Barassi, consiste en una forma enérgica de presión, que tiende a obtener una mejora en las condiciones de trabajo, como expresión de voluntad consciente y precisa.

2.— Como modificación de las condiciones laborales: En otra parte de las definiciones doctrinales acerca de la huelga, se observa que con ella, se tiende a la modificación de las condiciones laborales

o revisión del contrato de trabajo sin rescindirlo. Por ejemplo, Gide, habla de la huelga como un medio de presión ejercido por una de las partes sobre la otra, para forzar modificaciones de trabajo.

Furne, define la huelga como una “tentativa colectiva de revisión del contrato de trabajo” (3). Unsain, ha perfeccionado estas definiciones al agregar que esa presión ha de exteriorizarse en una cesación simultánea y concertada del trabajo.

3.— Según la doctrina del interés profesional: En otro importante sector de la doctrina, se define a la huelga, en función de la defensa de los fines profesionales, del interés profesional. En este sentido Tissembaum, define la huelga 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”. (4)

4.— Como defensa de intereses derivados del trabajo: Dentro del sector de la doctrina que se adhiere a considerar la huelga en función de los intereses derivados del trabajo, se excluyen móviles ajenos a los estrictamente laborales.

5.— Con base en factores de orden político: Existe un grupo de autores que se inclinan por considerar a la huelga como un instrumento de lucha y un medio de ejercer presión por parte de los trabajadores, quienes colectivamente manifiestan su fuerza, tratando de obtener reivindicaciones, que hasta cierto punto, pueden ser de orden político.

Gallart Folch, manifiesta lo siguiente: “Podrá parecer, a primera vista, de excesiva extensión en cuanto se refiere a los fines de la misma, y aún juzgar ilegítimos algunos de los consignados en ella; pero esa complejidad en la formulación corresponde al deseo de re-

(3) Cabanellas, *Conflictos Laborales*, p. 163.

(4) *Ibid.*

coger íntegra y objetivamente los variados matices, no todos legales, con que este fenómeno social se presenta". (5)

6.— Sin fijación de fin determinado: Hay algunas definiciones en las cuales no se establece el fin o motivo concreto, que como reivindicación, pueden pretender los trabajadores. Hamelet, nos dice acerca de la huelga lo siguiente: "Es la cesación simultánea del trabajo, decidida por los obreros o los patronos de uno o de varios establecimientos, con el fin de obtener una ventaja cualquiera". (6)

Cabe opinar que la huelga podría definirse, como una abstención colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, quienes agrupados en forma mayoritaria, asociados o no, abandonan los lugares de trabajo con el objeto de ejercer presión sobre el patrono, a fin de obtener el reconocimiento de pretensiones de carácter profesional, o de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

Es posible observar que la huelga es un medio de exigir justicia por propia mano, actitud válida por cuanto tiende a la defensa de intereses laborales.

B).— El concepto de Huelga en algunas Legislaciones Extranjeras, en relación con la Legislación Mexicana.

En esta parte prestaremos especial atención a la investigación de los elementos comunes que sirven a la definición de huelga establecida en las legislaciones de diversos países, y del nuestro. (Las definiciones a continuación, han sido transcritas de la obra "Derecho de los Conflictos Laborales" de Guillermo Cabanellas, pp. 166-167).

En Brasil la moderna ley 40330, del 1o. de junio de 1964, define la huelga en su artículo 2o. en los siguientes términos: "Considé-

(5) *Ibid.*, pp. 164-165.

(6) *Ibid.*

rarse ejercicio legítimo de la huelga la suspensión colectiva y temporal de la prestación de servicios al empleador, por deliberación de la asamblea general de la entidad sindical representativa de la categoría profesional interesada en la mejora 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”.

En Colombia, el artículo 429 del Código de Trabajo, entiende por huelga: “La suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos o profesionales propuestos a sus patrones, y previos trámites establecidos en el presente título”.

En el artículo 364 del Código de Trabajo de Costa Rica, se considera huelga legal: “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 artículo 215 del Código de Trabajo de Haití manifiesta: “La huelga es el cese de trabajo acordado y realizado en el seno de un establecimiento por un grupo de trabajadores, para obtener la satisfacción de las reivindicaciones presentadas a sus empleadores, a la que condiciona la reanudación de su trabajo”.

En el artículo 122 del Código de Trabajo de Nicaragua, se sostiene: “Huelga es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado por los trabajadores con los siguientes propósitos: 1o. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. 2o. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento y la revisión después de concluidos, de la convención o contratos colectivos de trabajo. 3o. Apoyar una huelga lícita de la misma industria y actividad que tenga por objeto uno de los enume-

rados en los ordinales anteriores”.

En México, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición genérica de huelga al afirmar que ésta consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, pero además esta definición es complementada en los artículos 444 y 450 de la mencionada ley, que relacionados ofrecen la definición laboral de la huelga.

“Artículo 444.— Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

“Artículo 450.— La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren

los artículos 399 bis y 419 bis”.

En el Art. 348 del C. de Trabajo de Paraguay, se define la huelga: “La suspensión temporal colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales”.

Como elementos comunes a las definiciones sobre huelga, dadas por las leyes de los diversos países enunciadas, se presentan: a) Una suspensión temporal del trabajo en una empresa o varias de la misma industria; b) Un grupo de trabajadores (que la realiza); c) Una finalidad pre-determinada.

Los dos primeros elementos de las definiciones citadas, son suficientemente claros: la suspensión del trabajo desde luego ha de realizarse respetando el orden público, es decir, en forma pacífica; y el grupo de trabajadores por supuesto ha de ser mayoritario. Para estos aspectos de la huelga existe en la legislación de cada país incluyendo el nuestro, una reglamentación respecto de la forma como debe ser llevada a cabo ésta. En un capítulo posterior profundizaremos en el estudio de esta última cuestión.

El tercer elemento, es decir, la finalidad pre-determinada, implica el problema de la legalidad de la huelga y también el de su justificación.

En la legislación del Brasil, en la colombiana, en la de Costa Rica y en la de Paraguay se habla de fines económicos o profesionales y de fines sociales, en cambio en la ley laboral de Haití no se establece el tipo de finalidad que debe perseguir la huelga.

Vale la pena recordar en este punto la opinión de los maestros G. H. Camerlynck y Lyon Caen, quienes hablan de la existencia de una tendencia que trata de establecer discriminaciones en las huelgas según sus móviles: “Muchas legislaciones (Alemania, Gran Bretaña, Italia, Francia) proscriben así las huelgas políticas. Otros van más lejos y acusan de ilicitud a todas las huelgas llamadas deslea-

les. En Bélgica y en Holanda no parece que se tenga en cuenta los fines perseguidos por los huelguistas”. (7)

Es de suma importancia concretar la finalidad que se persigue con la huelga, ya que como elemento esencial a ésta, le dará el matiz legal que le permita su aceptación en el derecho.

Además, si se quiere lograr hacer de la huelga un instrumento del derecho que efectivamente contribuya al desarrollo de la sociedad, para lo que ha de restringirse su esfera de acción al ámbito estrictamente profesional, es necesario en la búsqueda de los móviles, correr el riesgo que el entrelazamiento de lo económico y lo político ocasiona para perderse.

La finalidad económica o profesional de la que hemos hablado en esta parte, se precisa en forma expresa tanto en la ley laboral de Nicaragua, como en nuestra Ley Federal del Trabajo a través de los siguientes conceptos:

1. “Equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y el capital”.
2. “Celebración, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, o en su caso, del contrato-ley”.
3. “Apoyo de una huelga legalmente existente”.
4. “Cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades” (este último concepto sólo se precisa en la legislación mexicana).

Se ha criticado fuertemente en nuestro país, la inclusión de la fracción VI en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que acepta como móvil económico de la huelga, el apoyo a otra huelga, y en donde ni siquiera se reduce el ejercicio de este tipo de huelga

(7) G. H. Camerlinck / G. Lyon Caen, *Derecho del Trabajo* (Madrid: Aguilar, 1974), p. 470.

llamada de “solidaridad” a casos de una misma rama de la industria; lo cual rebasa la órbita determinada en la fracción XVIII apartado A del artículo 123 Constitucional.

A pesar de lo anterior, es muy positivo el hecho de que nuestros legisladores se hayan preocupado de precisar las finalidades u objetivos que debe perseguir la huelga.

Aprovechando el tema, es conveniente recordar la opinión del maestro Trueba Urbina, cuando nos habla de la huelga económica como la “cara visible” del artículo 123 Constitucional, y, de la huelga social —política—, como la “cara invisible” del mencionado artículo constitucional, diciendo que esta última es el instrumento para llegar a la socialización del capital, sin cumplimiento alguno de requisitos legales y por lo tanto creando el derecho a la “Revolución Proletaria”.

En opinión del sustentante, es evidente el extremo en que se sitúa el mencionado autor, al interpretar en forma extensiva y no restrictiva, la acción que en materia de huelgas, precisamente, nuestra Constitución Política en su artículo 123 apartado A, fracción XVIII, otorga a los trabajadores.

Es cierto que el artículo 123 Constitucional obedece a un ideal social o de clase, pero no por ello debe extenderse tal ideal a la justificación legal de la llamada huelga social o a la creación del derecho a la “Revolución Proletaria”, en virtud de que ello atentaría contra los más elementales principios democráticos de nuestra sociedad.

Es posible deducir que la huelga aparece en nuestras leyes como un derecho consistente en la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, y que debe tender a objetos enmarcados dentro del área exclusiva del trabajo, para el logro de la reivindicación de los derechos mínimos vitales de la clase trabajadora.

En nuestro derecho la huelga puede ser llevada a cabo median-

te coalición o sindicato, lo importante es que exista la representación del acuerdo tomado por el grupo de trabajadores, que exista un comité de huelga con personalidad acreditada, o bien, que el sindicato esté debidamente registrado.

Por otra parte, en nuestro derecho se consideran huelgas ilícitas aquéllas en que la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. (Art. 123 Constitucional fracción XVII apartado A).

Esta última ilicitud de la huelga, es decir, aquélla levantada en contra de los establecimientos o servicios que dependan del gobierno, nos parece de un criterio muy limitado en virtud de que no se generaliza la aplicación de la ley a la empresa privada, muy a pesar de que la obtención de artículos y servicios de primera necesidad en una gran mayoría de casos provienen de este tipo de empresas, y la suministración de ellos en casos de guerra, es de vital importancia para el pueblo mexicano.

Tal parece que el legislador, ignorando la fuerza expansiva que tiene el derecho de huelga, mismo que puede ser utilizado como arma política, protege en forma privativa, exclusivamente a los establecimientos del gobierno, a través de la consideración de ilicitud de la huelga que establece en la fracción aludida del artículo 123 Constitucional, sin tomar en cuenta que el Estado Nacional Mexicano, no solamente está constituido por el elemento gobierno, sino también por la comunidad o pueblo, y el territorio, que tienen el mismo derecho de ser protegidos.

## II.— EFECTOS DE LA HUELGA.

### A).— Respecto al contrato de trabajo.

En el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, se habla de la

huelga como una suspensión temporal del trabajo. Con ésto, es posible entender que uno de los efectos característicos de la huelga, es precisamente que mantiene el vínculo jurídico del trabajo entre empleados y empleador.

Al respecto, nos comenta el licenciado Nicolás Pizarro Suárez lo siguiente: “La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo. Ya veremos cómo posteriormente nuestra ley protege a los trabajadores, no sólo en los casos en que declara una huelga, y ésta es reconocida (es decir, huelga de hecho y de derecho), sino también en los casos en que la huelga se declara jurídicamente inexistente. El contrato de trabajo queda suspendido hasta que vence el plazo fijado a quincees hayan abandonado el trabajo para volver a él”. (8)

B).— En cuanto a los derechos de los trabajadores adquiridos por el transcurso del tiempo.

Se ha hecho la pregunta consistente en, qué efectos tiene la suspensión de trabajo por causa de huelga, sobre aquéllos derechos de los trabajadores que se adquieren por virtud del transcurso del tiempo, y que se derivan originariamente de la relación de trabajo, tales como vacaciones, derechos de antigüedad, pago de salarios, etc., etc.

El licenciado Pizarro Suárez comenta que este problema se presenta cualquiera que sea la causa de suspensión, y opina que los derechos de los trabajadores quedan en vigor si la huelga es justificada. Cabe aclarar, sin embargo, que el problema sólo se presenta en el caso de suspensión por causa de huelga, que es colectiva, pues en la suspensión individual del trabajo que sería el otro caso de suspensión regulado por la ley, se conserva la relación laboral pero se suspenden los efectos de la misma sin responsabilidad alguna ni para el trabajador ni para el patrón.

(8) Nicolás Pizarro Suárez, *La Huelga en el Derecho Mexicano* (México: Insignia, 1938), p. 28.

Tratándose de suspensión colectiva del trabajo se supone que las causas no dependen de la voluntad de los trabajadores, y no sería equitativo que sobre ellos recayeran las consecuencias de situaciones a las que son ajenos.

Según Pizarro Suárez, el Departamento Federal del Trabajo, consideró, que en los casos de huelgas declaradas lícitas, la suspensión del trabajo debe imputarse al patrón. Pero siguiendo el criterio de este autor, es posible ver el error de la postura sustentada por el Departamento Federal del Trabajo, pues una huelga puede ser lícita, y sin embargo, declararse injustificada, por lo tanto, no imputable al patrón, resultando que no haya responsabilidad alguna para el patrón en cuanto al tipo de derechos de que hablamos en este punto.

Dependerá entonces, de que los motivos de la huelga sean imputados al patrón, para que éste se vea obligado a responder ante las peticiones de los trabajadores.

C).— Acerca de los derechos de propiedad del patrono y terceros.

Sabiendo que la huelga no sólo se reduce a la abstención del trabajo, sino que implica actos a los que, desde luego, se ha dado un valor simbólico, como por ejemplo, la exhibición de banderas roji-negras, el cierre de los locales en donde se prestan los servicios, el establecimiento de guardias para impedir que sea abierta la negociación y bloqueando las vías de acceso al trabajo a fin de evitar que el patrono realice actos que perjudiquen el derecho de los trabajadores, como por ejemplo, la sustracción de mercancías, muebles, documentos, etc., para simular insolvencia o dificultar los trámites, preguntamos si con ello no se afecta el derecho de propiedad del patrono o incluso de terceros extraños, acreedores de la negociación.

Esto cobra especial importancia desde el momento en que una empresa o negociación ha sido emplazada a huelga, pues la notificación del emplazamiento produce el efecto de constituir al patrono en depositario de la empresa afectada por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. (Art. 453 de la L. F. T.).

Además, a partir de la notificación, según el citado artículo, no podrá ejecutarse 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.

Es opinión del sustentante que el problema se acentúa porque en la ley sólo se determina el tiempo mínimo que con anticipación debe observarse para la suspensión de las labores, que es de seis días en general y diez cuando se trate de servicios públicos, tiempo que quedará suspendido en caso de que los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación de la que habla el artículo 456 de la Ley Federal del Trabajo. (Arts. 452 fracción III; y 457 fracción II).

A este respecto se plantea la pregunta consistente en, por qué la ley no estipula un plazo máximo que deba ser observado para la suspensión de las labores, a fin de evitar los posibles abusos que pudieran resultar en perjuicio de los acreedores de la empresa, del patrono o incluso, de los mismos trabajadores, cuando el emplazamiento se mantuviera indefinidamente.

D).— Sobre los trabajadores indispensables.

Uno problema que puede presentarse como efecto de la huelga, es el relativo a la continuación de las labores que se consideran como emergentes e indispensables, para que al reanudarse las labores no se entorpezca la marcha normal de la empresa.

La dificultad se manifiesta en dos aspectos principales: El primero, en cuanto a la designación del personal que debe seguir laborando, pues si los huelguistas se niegan, la ley permite al patrono utilizar nuevos trabajadores, pero el salario que pague a éstos deberá ser sin perjuicio del pago de salarios caídos a todos los huelguistas, en caso de que la justificación de la huelga así lo amerite.

Y segundo, si el personal designado para la continuación de

las labores corresponde a la parte alícuota de los huelguistas, éstos reciben sus salarios, pero cabe preguntar ,si es posible que cobren alguna cantidad por concepto de salarios caídos, es decir, tendrán o no derecho al doble pago de salarios caídos.

En este problema, las soluciones dadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han diferido del criterio sustentado por las organizaciones obreras, quienes se inclinan en defensa del pago de doble salario. Fundamentan su opinión en razón de la existencia del Art. 468 de la Ley Federal de Trabajo, el cual lleva implícita la obligación del patrono de pagar, tanto los salarios devengados como los salarios caídos.

La Suprema Corte ha sostenido: "...resta por resolver cuál es el alcance jurídico del artículo 275 de la Ley Federal del Trabajo. Según él, los huelguistas estarán obligados a mantener y el patrón y sus representantes obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. De esto se deduce que el arbitrio de la Junta está regulado por el espíritu mismo de la disposición, es decir, el de mantener un servicio y no de establecer uno nuevo; el personal de ese servicio debe ser el indispensable quedando circunscrito a la prudente ejecución de las labores, que, de suspenderse, ocasionaría perjuicios graves tanto para los trabajadores como para la empresa; se busca por tanto, conseguir un equilibrio entre los intereses de uno y otro factor de la producción, pero de ninguna manera se quiere recargar a uno de los factores, en el caso la empresa, para que creando servicios nuevos se le obligue a cubrir los correspondientes salarios...". (9)

Parece ser que el razonamiento dado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al decir que el espíritu mismo de la disposición que se comenta, es el de mantener un servicio y no de estable-

(9) *Ibid.* p. 32 (transc. de).

cer uno nuevo, entraña el cumplimiento del objetivo fundamental de toda huelga, que es la procuración del equilibrio entre los factores de la producción.

Si la finalidad de los grupos obreros a través de la huelga, es la protección de sus intereses profesionales, resultaría contraproducente que ellos mismos atacaran los medios que han de garantizarle su propio trabajo y seguridad vital.

Además, sabiendo que el ejemplo es la mejor educación, es necesario advertir que quienes están a la vanguardia en la lucha por la igualdad y justicia sociales, son la mayoría sobre la cual descansa la responsabilidad por cooperar en hechos, a la integración de nuestra sociedad.

## CAPITULO TERCERO

### EL FENOMENO JURIDICO DE LA HUELGA

El título del presente capítulo nos plantea el problema fundamental de la presente tesis consistente en determinar: ¿Cuál es la esencia de la huelga como fenómeno jurídico?.

Para contestar esta pregunta hemos elegido los siguientes enfoques: 1.- Comentarios introductorios; 2.- Huelga y Libertad de Trabajo; 3. Planteamiento de las tesis que consideran la huelga como un derecho; 4.- Planteamiento de las tesis que niegan a la huelga el carácter de derecho; 5.- Posibilidad de asimilar la huelga al acto jurídico; 6.- Nuestra opinión.

#### 1.— COMENTARIOS INTRODUCTORES.-

El maestro Guillermo Cabanellas comenta, que ésta, es la misma pregunta que en 1910 se formulaba Paul Bureau en los siguientes términos: “¿Qué es este fenómeno de la huelga que rompe las leyes más elementales del derecho privado y desconcierta a los juristas y a los jueces? ¿Qué hay en el fondo de esta realidad misteriosa que es la huelga?”. (1)

(1) Guillermo Cabanellas, *Derecho de los Conflictos Laborales* (B. Aires: OMEBA, 1960), p. 214.

Como se ha afirmado, la institución de la huelga es especialmente curiosa. La huelga aparece inicialmente como un hecho que tiene proyecciones en la esfera del derecho, y su estructura se ha debido a concepciones logradas como consecuencia de diversas épocas y países, por lo que, no es posible fijar una regulación idéntica atendiendo a estos factores.

Frente a los Estados que no reglamentan la huelga, tolerándola por considerarla como un hecho lícito, hay otros que la elevan a la categoría de derecho, otros que la han considerado delito prohibiéndola y reprimiéndola, y, por último, hay quienes la reconocen con ciertas limitaciones.

En nuestro país, la huelga ha sufrido una evolución, que, como quedó explicado en el capítulo de los antecedentes, se ha debido a factores reales manifestados principalmente en las condiciones de vida de nuestro pueblo, y con matices, especialmente, en el área económica.

Así, en la actualidad, tenemos que la Constitución Política Mexicana consagra en la fracción XVII apartado "A" del artículo 123, (Declaración de los Derechos Sociales) el derecho de huelga en favor de los trabajadores.

Existen, sin embargo, valiosísimas opiniones de estudiosos del derecho, quienes después de entrar al análisis de la huelga, dentro del plano jurídico, han hecho los planteamientos sobre los cuales se desarrolla una polémica muy interesante, la cual consiste en considerar si es que la huelga constituye efectivamente un derecho, por lo que priva la necesidad de una reglamentación adecuada a las condiciones del medio social en donde se desarrolla, a fin de mantener el orden y seguridad del mismo.

## 2.— HUELGA Y LIBERTAD DE TRABAJO.

En el artículo Constitucional 123, apartado "A", fracción XVII,

se encuentra consagrado el derecho de huelga en los siguientes términos: "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Este derecho otorgado constitucionalmente está en aparente contradicción con la cuarta garantía constitucional establecida en nuestra Carta Magna, es decir, la garantía de la libertad de trabajo.

Se ha intentado hacer consistir esta contradicción, en que, si por una parte, según el artículo 40. Constitucional, ninguna persona puede ser impedida de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y que tal garantía sólo podrá ser vedada por determinación judicial en caso de atacarse derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos de la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad; y por otra parte, el artículo 123, otorga el derecho de huelga, la cual, como vimos en el capítulo de las generalidades, consiste en una cesación colectiva del trabajo, ésto, implica la posición contraria a la garantía de la libertad de trabajo, pues el patrono se verá constreñido a suspender sus labores y a no sustituir a los huelguistas en su trabajo mientras el conflicto no haya sido resuelto.

Esta aparente contradicción ha podido superarse gracias a la evolución del derecho a través de la historia; las garantías que se consagran en el artículo 123 de nuestra Constitución, entre ellas la huelga, son de un carácter eminentemente social, en tanto que las garantías individuales tuteladas en los primeros 29 artículos de nuestra Carta Magna, son conceptos equivalentes a los derechos del hombre que aparecen bajo la influencia del liberalismo.

Las garantías sociales consagradas en los artículos 27 y 123 de nuestra Constitución, son diferentes de las garantías individuales que en la misma se establecen, pero no por eso ha de pensarse que sean contradictorias. Los elementos distintivos de ambas clases de garantías son diferentes en cierto modo: La relación de derecho en que se manifiesta la garantía individual puede existir entre cualquier persona física o moral, independientemente de su condición social o

económica, y las autoridades. En cambio el vínculo de derecho en que se manifiesta la garantía social en el caso del artículo 123 Constitucional, aparte de presentarse entre autoridades y trabajadores, o, autoridades y patronos, también puede cobrar existencia entre trabajadores y patronos (capital y trabajo).

A los derechos y obligaciones emanados del artículo 123 Constitucional, se les da el apelativo de sociales por corresponder, precisamente, a dos clases de la sociedad. Este artículo es consecuencia legislativa de una idea tendiente a procurar, para la clase trabajadora, un mínimo de garantías sociales frente a otro factor de la producción: el capital.

En relación a las limitaciones que a la libertad de trabajo imponen los preceptos del Derecho Obrero Mexicano, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido lo siguiente:

“Si bien es cierto que el artículo 4o. de la Constitución consagra de un modo general, el principio de libertad de trabajo, también lo es que dicho principio ha dejado de ser absoluto dentro de nuestro sistema constitucional, ya que de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y económicas, se han incorporado a nuestra Carta Fundamental, preceptos, que en cierto sentido, han venido a cambiar radicalmente el concepto individualista de la libertad, determinando sensibles restricciones, de manera especial respecto del principio absoluto de la libertad de trabajo; y si por una parte el capítulo de garantías individuales de nuestra Constitución traduce en esencia los principios laborales que sirvieron de base a los redactores de la Constitución de 1857, por otra debe tomarse en cuenta que ahora existen en la Constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, han venido a desplazar los conceptos anteriormente dominantes, fijando las bases de un derecho tutelar en beneficio de los trabajadores, y de esta suerte se ha reglamentado la jornada de trabajo, se ha prohibido el de las mujeres y menores de dieciséis años en labores insalubres o peligrosas, se han fijado días reglamentarios de descanso, se ha otorgado el derecho de huelga, etc., imponiéndose así por consideraciones de índole social y económica, prescripciones a la li-

bertad absoluta de trabajo". (2)

Por su parte, el licenciado Nicolás Pizarro Suárez, comenta sobre la solución de tipo jurídico a esta supuesta contradicción entre los artículos 4o., y 123 Constitucionales, y afirma encontrarla a través del concepto "ofensa de los derechos de la sociedad".

En el artículo 4o., fracción II de la Ley Federal del Trabajo se establece lo siguiente: "Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos por las leyes y en los siguientes:

a).— Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b).— Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretende reanudar sus trabajos o siga trabajando".

### 3.— PLANTEAMIENTO DE LAS TESIS QUE CONSIDERAN LA HUELGA COMO UN DERECHO.

Hay un buen número de autores que consideran la huelga como una libertad o sostienen, en definitiva, que ésta constituye un derecho legítimo del trabajador; en tanto que otros niegan totalmente, que la huelga tenga la condición de derecho.

Los argumentos sobre los que se fundamenta el criterio que considera la huelga como un derecho legítimo de los trabajadores son los siguientes:

Por una parte, tomando como fundamento el que no sea ilícita la inactividad individual en la esfera del trabajo, se afirma la licitud

(2) México. Jurisprudencia, Amparo 5986|35|2a., Unión de trabajadores terrestres "Piedad Lu-  
na", 3 de abril de 1936.

de la suspensión colectiva de la actividad laboral e incluso, se llega a concluir que tal suspensión es un derecho.

Mario de la Cueva menciona como defensores de esta posición a autores tales como Paul Pic, Louis Courcelle, Georges Bry, Capitant et Cuche, Daniel Antokoletz, quienes han afirmado "Para justificar el derecho de holgar, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo ni la obligación de trabajar, y si a un asalariado individualmente considerado tiene el derecho a aceptar trabajo en ciertas condiciones, o si un patrono individualmente también, puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado". <sup>(3)</sup>

Sosteniendo que la libertad de trabajo impone como corolario obligado, que no pueda determinarse como obligación forzosa la de trabajar, y, que en atención a ésto, el derecho de un trabajador aislado debe ser común al grupo de trabajadores, es decir, lo que se le permite a un individuo debe permitírsele al conjunto. No podrá menos que terminarse encuadrando a la huelga como un derecho.

Es conveniente observar en esta parte, como de la incorrecta interpretación de la garantía individual de la libertad de trabajo, se deriva la necesidad de modificar el sentido del hecho "no trabajar", originalmente negativo, a un sentido positivo mediante la expresión puramente formal "suspensión de labores".

Por otra parte, se establece que si existe un derecho de asociación profesional el cual se le concede a los trabajadores, además de un derecho a concluir convenciones colectivas de trabajo, resulta necesario que conjuntamente se favorezcan estos derechos otorgándoles a su vez, más que una formulación teórica, la ejecución práctica, es decir, darles los medios indispensables para hacerlos efectivos. De esta manera se antoja que los trabajadores podrán realizar sus derechos, si tienen a la par el derecho de no trabajar.

(3) Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo* (México: Porrúa, 1967), II, pp. 771-772.

Si se acepta lo que dice Ihering, referente al “poder del más fuerte, dictando el derecho al más débil”, (4) cabe pensar que en las relaciones jurídicas que derivan del trabajo, efectivamente, las normas dictadas por el más fuerte, en muchas ocasiones han sido impuestas por razón de la fuerza al más débil. Esta fuerza se manifestó anteriormente en el factor capital, quien teniendo los medios económicos de la producción, se encontraba en una situación superior a la de los trabajadores, por lo que, el derecho que regulaba este tipo de relaciones era tutelar de los patronos.

Con la evolución de la conciencia de la clase trabajadora, este fenómeno del que nos habla Ihering, en donde el derecho y la fuerza se sustituyen, fue adquiriendo un sentido contrario debido a la solidaridad de las organizaciones obreras, en donde la fuerza de ésta sirvió así para modificar las leyes del derecho; y en este planteamiento las huelgas son una solución de fuerza, cuyo trasfondo en la actualidad, en una gran parte de los casos, presenta un carácter político.

Si anteriormente, valiéndose de las huelgas, la clase trabajadora luchó contra las injusticias de los patronos obteniendo conquistas en el establecimiento formal de derechos tutelares de los obreros, en la actualidad, esta justicia inspirada en principios morales de honestidad y armonía en la convivencia humana, y que es amparada por nuestras leyes, ha sido rebasada por actitudes irracionales y deshonestas de grupos obreros, que, aprovechando la fuerza de sus organizaciones, tergiversan el valor intrínseco de la justicia civil reconocida en nuestras leyes.

Siguiendo la opinión del maestro Guillermo Cabanellas y de algunos otros autores, el sustentante afirma que realmente es difícil que el derecho y la fuerza en relación a la huelga, sean postulados que se hermanen con sencillez. Se puede, en razón a una solución de fuerza, hacer predominar ciertas exigencias, fruto de la coacción, pero resulta difícil poder afirmar un fundamento de valoración jurídica.

(4) Cabanellas *Conflictos Laborales*, p. 222 (Transc. de).

No es entonces, el triunfo de la razón sino el de la fuerza, el que se persigue mediante la huelga. La solución de un conflicto, en la mayor parte de los casos, no se inspira en la justicia de las demandas, sino en circunstancias reales de cual de las dos partes tenga mejores posibilidades de resistencia.

Como es posible observar, son realmente muy escasos y de poca profundidad los argumentos tendientes a considerar la huelga como un derecho. Se reducen a abstraer de la huelga, un contenido positivo consistente en la "suspensión de labores", al que consagran como un legítimo derecho de la colectividad obrera.

Se basan en el postulado capcioso de no trabajar, diciendo que lo que se permite a un individuo, debe permitírsele al conjunto, y se establece que la concepción del derecho de huelga equivale al otorgamiento de los medios indispensables para hacer efectivos los derechos mínimos de la clase obrera.

En esta última parte se acepta que la huelga constituye una solución de fuerza, que es el medio coactivo por el cual se han logrado reivindicaciones de los derechos del trabajador, y como la misma sólo puede llevarse a cabo en forma colectiva, se ha institucionalizado consagrándose como legítimo derecho de una clase social.

Debemos entender que la huelga en el derecho positivo constituye un derecho formal, sólo en virtud de que su institucionalización en nuestros textos legales, ha cumplido con todas las formalidades y requisitos que deben observarse para la formación y expedición de las leyes.

Pero si analizamos la huelga desde un punto de vista distinto al positivista, nos encontramos con mayores dificultades para asentar el carácter de derecho que el positivismo le otorga. A continuación estudiaremos el criterio doctrinal que niega a la huelga el carácter de derecho.

#### 4.— PLANTEAMIENTO DE LAS TESIS QUE NIEGAN A LA HUELGA EL CARACTER DE DERECHO.

Hay un gran número de autores que niegan la calidad de derecho a la posibilidad de declararse en huelga; aunque sin desconocer que exista un “derecho a la huelga”, considerando éste como un conjunto de normas de derecho que se apliquen a la huelga en las relaciones obrero-patronales.

Se explica la naturaleza de la huelga como un hecho objetivo y voluntario por el cual un grupo de trabajadores se abstienen de laborar. Desde luego, esta abstención se produce cuando existe un nexo laboral entre patrono y trabajadores, y no de la simple abstención de trabajar por quien no necesita hacerlo.

Asimismo, se argumenta que darle a la huelga la calificación de derecho, es elevar los efectos de una abstención de trabajo a la categoría de institución jurídica. La huelga en este sentido es una mera creación formal del derecho positivo.

De acuerdo con De Ferrari, la huelga es el ejercicio concertado del derecho de no trabajar, y como tal, como hecho, se rige por los principios generales que conceptúan lo lícito y lo ilícito. <sup>(5)</sup>

Afirma este mismo autor, que cuando se limita o prohíbe la huelga, lo que se limita o se prohíbe no es en realidad el derecho de libertad de trabajo, sino el modo de usarlo.

Como sabemos la huelga es un modo de ejercer presión para dar efectividad a derechos, cuyos titulares, no podrán ejercerlos de otra manera. Más que ver en la huelga el carácter de derecho, debemos ver en ella el carácter de medio para la realización de ciertos fines.

Se ha criticado la tendencia positivista, diciendo que ha pretendido elevar a la categoría de derecho el incumplimiento colectivo

(5) *Ibid.* p. 216 (Transc. de).

de la obligación de trabajar, misma que se ha contraído en forma voluntaria, y es por tanto contractual.

Se ha dicho también que no es admisible que la abstención laboral, esté de manera alguna, dentro del cuadro de los derechos que consagran los textos constitucionales, y mucho menos, calificada como una libertad, pues debe saberse que cada abstención constituye un hecho negativo, en tanto que las libertades están constituidas normalmente por hechos positivos.

Alberto Sidaoui en relación a ésto, afirma lo siguiente: “El trabajo como derecho debe distinguirse de la corriente llamada derecho al trabajo que pregona la facultad de exigir al Estado una ocupación y un salario remunerador; y de la mal llamada libertad de trabajo que no es otra cosa que la postura liberal de inhibición del poder público que no puede reglamentar ni intervenir en las relaciones laborales. Estas apreciaciones, igualmente erróneas, exageran o deprimen el valor del trabajo y desajustan el plano de su verdadera estimación moral y jurídica”. (6)

Hauriou, opina que “la huelga es un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que el derecho de legítima defensa”, y Bonart, considera que “si la ley organiza medios de conciliación, los métodos de fuerza (lock-out y huelga) deben prohibirse...”. (7)

Recordando la teoría de Ihering, se establece que las huelgas son una solución de fuerza y no de justicia. Se afirma, dentro de esta tendencia doctrinal, que mediante la tolerancia se ha transformado un hecho violento, como lo es la huelga, en una costumbre y de aquí en un derecho. En este sentido, aparece la huelga como una de las manifestaciones más sensibles de la declinación del derecho. Carnelutti la ha calificado como un “fracaso del derecho”. (8)

(6) Alberto Sidaoui, *Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo* (México: Porrúa, 1947), p. 26.

(7) Cabanellas, *Conflictos Laborales*, p. 221 (Transc. de).

(8) *Ibid.*, p. 225 (Transc. de).

Cesarino Junior, considerando que la evolución de la humanidad se caracteriza, en el aspecto jurídico, por la sustitución de la defensa privada mediante la protección de la autoridad pública, afirma que el derecho de huelga es ilógico, ya que ve en ella un modo de defensa privada colectiva. Además, afirma que no se justifica de modo alguno la existencia del derecho de huelga ni antes de la sujeción del litigio ante los tribunales competentes, ni después de la apreciación que éstos hagan, pues en la primera hipótesis se desprestigiarían estos tribunales por el ejercicio arbitrario de las propias razones por los interesados, y en la segunda, habría mayor desprestigio, porque la huelga equivaldría a una especie de desacato a la decisión de la autoridad, consentido por ésta.

Se ha dicho también, que la huelga no es el ejercicio de un derecho, ya que el abstenerse de trabajar por quien se ha obligado a ello constituye una infracción a lo pactado, pero jamás el ejercicio de un derecho. Podrá tenerlo el trabajador, en cuanto a abstenerse de trabajar, antes de comprometerse a prestar un cierto trabajo, pero no después que se ha obligado por éste.

Aunque la doctrina positivista afirma que la huelga es un derecho colectivo, enmarcado por el derecho natural del hombre en el campo del trabajo, como lo sería el de la resistencia a la opresión en el campo de la política, y lo mismo el derecho de trabajar implica, a contrario sensu, el de no trabajar, debe advertirse que tal implicación es aparente y que, tanto uno como otro, serían derechos individuales y no colectivos, por tanto, si se tratara de esto, en la huelga no habría más que un simple derecho subjetivo al cual puede renunciar cada uno de los miembros de la empresa, pero de ningún modo una obligación negativa generadora de un derecho negativo colectivo.

El maestro Francesco Santoro-Passarelli explica con gran claridad lo dicho en el párrafo anterior, de la siguiente forma: "Desde el punto de vista del interés tutelado, se pueden atisbar en el derecho de huelga rasgos análogos a los que caracterizan el derecho subjetivo público. Al igual que el derecho subjetivo público se atribu-

ye al privado para la tutela de un interés general, en el que participa, el derecho de huelga puede considerarse atribuido al particular para la tutela de un interés colectivo en el que participa, y puede, pues, definirse análogamente, pero con el significado expuesto, un derecho subjetivo colectivo". (9)

Se ha afirmado, con base en otro criterio social ideológico, que hay abuso cuando el ejercicio de un derecho, así justificado desde un punto de vista subjetivo, aparece contrario al interés general.

Werner Goldschmidt afirma lo siguiente: "Se sostiene que los derechos, en atención a su importancia, se dividen en tres grupos: derechos individuales, corporativos y generales. Desde este punto de vista, se podría afirmar que el derecho de huelga, como derecho corporativo que es, prima sobre el derecho contractual individual, mientras que es inferior con respecto al derecho general de suministrar a la población bienes y servicios de vital importancia". (10)

No podemos menos que reconocer que, si el legislador del siglo pasado se equivocó al considerar como delito el abandono colectivo y concertado del trabajo, más erró el de este siglo al excederse en dar a la huelga el carácter de un derecho absoluto consagrado, incluso, en la mayoría de los textos constitucionales. Es conveniente saber que tales consideraciones se han debido a circunstancias momentáneas, que han hecho que la huelga revele un sistema atrasado.

La huelga impone que en su fundamento exista lo que ha sido llamado pretensión justa, de aquí que para calificar a la huelga como legítimo derecho, tenga que verse cuál es la pretensión de las partes en litigio.

Es posible hablar de un abuso del llamado derecho de huelga cuando éste se ejerce sin agotar las vías pacíficas de la negociación,

(9) Francisco Santoro-Passarelli, *Naciones de Derecho del Trabajo* (Madrid: Diana, 1963), p. 50.

(10) Werner Goldschmidt, *La Ciencia de la Justicia* (Madrid: Aguilar, 1958), p. 423.

sin someterse al régimen legal previo de la conciliación, y sin observar las normas establecidas al respecto.

Pensando en la superación del derecho de huelga, Stafforini ha afirmado que: "La huelga dejará de ser una actividad lícita, no sólo porque la ley la prohíba, sino porque resultará inoperante dado que el derecho a la defensa de los intereses profesionales tendrá para su ejercicio medios y garantías mucho más eficaces y racionales". (11)

Con todo ésto debe llegarse a la conclusión de que en lo que se refiere al llamado derecho de huelga, debe asegurarse su práctica por medio de vías pacíficas e idóneas a las exigencias de la sociedad, en donde ha habido un desarrollo de las instituciones jurídicas que no permite un retroceso a la barbarie, consecuencia mediata de la huelga en su aspecto más visible.

Hay razones válidas para creer en la certeza de la siguiente opinión: "Se intenta considerar admisible la huelga cuando persigue como finalidad el logro del equilibrio entre los diversos factores que intervienen en la producción, tal como señala el legislador mexicano. En ese supuesto, la posición del Estado es pasiva. La conclusión resulta errónea; pues, reconocido un hecho, el desequilibrio entre los factores de la producción, por qué no ir a la resolución del mismo, en lugar de dejar suficientes vías abiertas para que la economía se desangre en huelgas". (12)

Estas razones se manifiestan precisamente, en la necesidad que tiene nuestra sociedad, de aportar el trabajo necesario para fortalecer el capital mexicano y lograr con ello una justa y equitativa distribución del mismo, mejorando así la posición de todas aquellas personas responsables de sus deberes para con la sociedad que integran.

El equilibrio entre los factores de la producción, en la actuali-

(11) Cabanellas, p. 241 (Transc. de).

(12) *Ibid.* p. 243.

dad, únicamente se logra comprometiendo y armonizando los intereses de todos y cada uno de estos factores, lo cual es imposible lograr a través de la desadaptación e intransigencia social que implican las huelgas.

## 5.— POSIBILIDAD DE ASIMILAR LA HUELGA AL ACTO JURIDICO.

“La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico”. <sup>(13)</sup>

De la Cueva, con base en la teoría civilista acerca de los hechos y actos jurídicos de Julien Bonnecase, ha esbozado una explicación respecto a la evolución de la huelga.

Sabemos que la diferencia planteada entre hechos y actos jurídicos, según Bonnecase, estriba en la intencionalidad del sujeto ejecutor, de producir consecuencias en derecho. Se dice que, en el hecho jurídico humano, no existe la intención del sujeto de crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones; en tanto que en el acto jurídico sí existe la intención en el sujeto de producir consecuencias de derecho.

De la Cueva ha explicado el tránsito de la huelga de hecho a acto jurídico, diciendo que: “En el pasado, la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros... pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario”. <sup>(14)</sup>

Continúa el autor manifestando que en nuestro derecho actual, la huelga produce como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores, por lo que la comparación de la huelga con los conceptos de Bonnecase sobre hechos y actos jurídicos es correcta.

(13) Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo* (México: Porrúa, 1967). p. 767.

(14) *Ibid.*, pp. 767-768.

## 6.— NUESTRA OPINION .

El sustentante opina que de la Cueva ha sido superficial en las apreciaciones que realiza sobre la huelga para explicar su tránsito de hecho a acto jurídico y no llega, con tales explicaciones, al fondo del problema.

Si la huelga en el siglo pasado y a principios de éste, no producía como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores, ello se ha debido a una situación de hecho consistente en la superioridad del factor capital sobre el trabajo.

Si en la actualidad se han logrado conquistas en el reconocimiento e implantación de derechos mínimos tutelares de la clase trabajadora, se ha debido a la necesidad del Estado, quien al ver tambalearse sus instituciones debido a los movimientos huelguísticos desarrollados por la clase trabajadora, ha creado leyes que regulen las relaciones entre capital y trabajo a fin de mantener el equilibrio de estos factores, y con ello afianzar el orden público de la Nación,

Pero el tránsito sufrido por la huelga al pasar de ser un hecho jurídico, a ser un acto jurídico, creemos que merece otra explicación de contenido técnico jurídico más profundo, que una explicación, propiamente, de contenido sociológico.

En primer lugar debemos tomar en cuenta la estructuración que respecto de los hechos y actos jurídicos nos enseña la teoría civilista-romanista. El maestro Remo Pannain nos presenta el siguiente esquema:

Hechos Jurídicos: Hechos Naturales y Hechos Voluntarios o Actos Jurídicos L. S.:— Actos Jurídicos E. S. y Negocios Jurídicos". (15)

Como vemos, la figura más amplia es la de Hechos Jurídicos, misma que encierra los hechos naturales por una parte, y los hechos

(15) Remo Pannain, *Le Sanzioni Degli Atti Processuali Penali* (Napoli: Nicola Jovene & C 1938), I, p. 32.

voluntarios sinónimos de actos jurídicos latosensu, los cuales denominan a las acciones humanas debidas a un acto de voluntad, se dirija ésta o no, a provocar efectos jurídicos.

El citado autor observa que tanto los hechos naturales como los hechos voluntarios, tienen en común la producción de efectos jurídicos, siendo tal, la que importa al derecho considerada en sí misma, es decir, tomando en cuenta el elemento efectivo y no, por el contrario, el elemento causal. (Voluntad interna, intencionalidad).

En cuando al apartado consistente en la subdivisión de los actos jurídicos L. S., en actos jurídicos E. S. y negocios jurídicos, existe también la producción de efectos jurídicos, pero en estas clasificaciones existe un elemento común y característico que es la voluntad interna del autor del acto de producir los efectos deseados.

Además se distingue el acto jurídico en sentido estricto del negocio jurídico, en razón de que mientras el primero es la ejecución material, el segundo es la declaración de la voluntad.

Ahora bien, si, en principio, los movimientos huelguísticos tendieron a mejorar las condiciones de vida del trabajador, y se lograron conquistas en la adquisición de una serie de derechos tutelares de la clase trabajadora, como por ejemplo el salario, jornadas de trabajo, participación de utilidades, etc., la huelga fue tomada en cuenta por el derecho en razón de que éstas rompían con el orden público en la mayoría de los casos, por lo que hubo necesidad de su regulación.

Podría considerarse que el extremo consistió en haber regulado el fenómeno huelga, otorgándolo como derecho, lo cual significa institucionalizar la violencia, y por ende se manifiesta en ello una aberración del derecho.

Las huelgas se desarrollan precisamente, mediante la manifestación consciente de la voluntad de los huelguistas, en cuanto a creación y, o, modificación de derechos, de ahí el llamado pliego de pe-

voluntarios sinónimos de actos jurídicos latosensu, los cuales denominan a las acciones humanas debidas a un acto de voluntad, se dirija ésta o no, a provocar efectos jurídicos.

El citado autor observa que tanto los hechos naturales como los hechos voluntarios, tienen en común la producción de efectos jurídicos, siendo tal, la que importa al derecho considerada en sí misma, es decir, tomando en cuenta el elemento efectivo y no, por el contrario, el elemento causal. (Voluntad interna, intencionalidad).

En cuando al apartado consistente en la subdivisión de los actos jurídicos L. S., en actos jurídicos E. S. y negocios jurídicos, existe también la producción de efectos jurídicos, pero en estas clasificaciones existe un elemento común y característico que es la voluntad interna del autor del acto de producir los efectos deseados.

Además se distingue el acto jurídico en sentido estricto del negocio jurídico, en razón de que mientras el primero es la ejecución material, el segundo es la declaración de la voluntad.

Ahora bien, si, en principio, los movimientos huelguísticos tendieron a mejorar las condiciones de vida del trabajador, y se lograron conquistas en la adquisición de una serie de derechos tutelares de la clase trabajadora, como por ejemplo el salario, jornadas de trabajo, participación de utilidades, etc., la huelga fue tomada en cuenta por el derecho en razón de que éstas rompían con el orden público en la mayoría de los casos, por lo que hubo necesidad de su regulación.

Podría considerarse que el extremo consistió en haber regulado el fenómeno huelga, otorgándolo como derecho, lo cual significa institucionalizar la violencia, y por ende se manifiesta en ello una aberración del derecho.

Las huelgas se desarrollan precisamente, mediante la manifestación consciente de la voluntad de los huelguistas, en cuanto a creación y, o, modificación de derechos, de ahí el llamado pliego de pe-

ticiones, que es la declaración expresa de esa voluntad.

Ahora bien, si expresamente y por escrito (mediante el pliego de peticiones), se declara la voluntad del grupo de trabajadores en el sentido de mejorar las condiciones en que prestan sus servicios, y obtener con ello el cumplimiento, creación o modificación positiva de sus derechos, es evidente que ante la negativa de los patrones, la huelga será el único acto jurídico protegido por el derecho, mediante el cual se logren legalmente tales efectos.

Así como la compraventa, el arrendamiento, la permuta, el matrimonio, la prenda, etc., son actos jurídicos por cuyo medio se crean o modifican diversos derechos y obligaciones como la propiedad, el usufructo, etc., así también, es posible ver en la huelga, el acto jurídico estricto sensu mediante el cual es posible crear, modificar o bien aplicar obligatoriamente los diversos derechos que a todo hombre en su calidad de trabajador otorgan nuestras leyes.

## **CAPITULO CUARTO**

### **EL EMPLAZAMIENTO, EL RECUENTO Y LAS LIMITACIONES DE FONDO Y FORMA AL DERECHO DE HUELGA.**

#### **I.— PERIODOS DE LA HUELGA.**

En esta parte corresponde ocuparnos de la evolución procesal de la huelga, asentando que la práctica procesal mexicana, divide su desarrollo en tres periodos: a) Período de gestación; b) Período de pre-huelga; c) Período de huelga estallada.

##### **a).— Período de gestación o preparación de la huelga.**

La gestación de la huelga tiene como escenario el interior de las coaliciones obreras, es decir, se desarrolla en el seno de éstas; en este período no intervienen ni el patrón ni las autoridades del trabajo.

El período de gestación se inicia en el momento en que los trabajadores, coaligados, por medio de la discusión llegan a un acuerdo respecto a los términos en que deberá plantearse el conflicto, terminando el período con la formulación del pliego petitorio ante el patrón y autoridades laborales según se previene en el Art. 492 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

**b).— Período de Pre-huelga.**

Se inicia este período con la presentación del pliego petitorio ante las autoridades competentes elevando con ello la huelga a su calidad de acto jurídico. “Es un procedimiento impuesto por la ley como condición para que la suspensión de labores quede protegida”. (1)

Este período tiene como finalidad fundamental lograr la conciliación de los intereses de las partes en conflicto dando a la autoridad oportunidad de intervenir en tal conciliación, y también para dar al empresario un término a fin de prever los daños que pudiera causarle la suspensión de labores.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores, afirma, que respecto de la conciliación, debe aclararse que “No supone en forma alguna transacción, ya que ésta no está permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos, y los derechos de los trabajadores no son renunciables ni en forma parcial ni en forma total”. (2) Por tanto, la conciliación debe referirse únicamente a la intervención de un tercero entre las partes en conflicto, con la finalidad de armonizar sus intereses.

La pre-huelga comprende el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores. Durante este período se producen efectos de gran importancia que afectan tanto a trabajadores, patronos y aún terceros extraños.

Siguiendo el razonamiento de Mario de la Cueva, el período de pre-huelga comprende tres partes: El planteamiento formal de los problemas y formación de la relación procesal; la conciliación; y la fijación de las medidas de conciliación y seguridad.

(1) Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, (México: Porrúa 1967, III), p. 827.

(2) Baltazar Cavazos Flores, *Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo*: (México: C. P. R. M. 1971), p. 316.

La relación procesal se forma con la presentación del pliego de peticiones, el anuncio de la huelga y la contestación del patrono. Al respecto, el Art. 452 de la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente: "El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I.— Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma; II.— Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimientos están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de la ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y III.— El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación de la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrono quede notificado".

Dentro de esta parte, que como posteriormente veremos, implica una de las limitaciones formales al derecho de huelga, se producen ciertos efectos jurídicos, mismos que están determinados por el Art. 453 y el 462 del multicitado ordenamiento legal, y que consisten en lo siguiente:

El Art. 453 Fracc. III de la L.F.T., previene que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento ante la Junta.

Lo anterior sólo opera para efectos del recuento, ya que si el trabajador incurre en alguna causal de rescisión durante el período de pre-huelga, lógicamente el patrón puede despedirlo sin responsabilidad alguna, aunque la fracción citada implica un efecto previo

a la notificación del emplazamiento al patrono.

La situación que plantea la L.F.T. en el artículo que se menciona, ha suscitado enconadas discusiones, pues al establecer la ley, que una negociación ya no puede despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento desde el momento en que se presenta ante la Junta el escrito de emplazamiento, implica la imposición de una limitación a los derechos del patrón antes de recibir éste la mencionada notificación.

Se sabe que las representaciones obreras consideran justa dicha disposición legal, y se sostienen sobre la afirmación de que los empresarios se dan cuenta cuando un sindicato presenta el emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se les notifique, y aquéllos, con el fin de hacer nugatorio el derecho de huelga, generalmente despiden a sus trabajadores evitando que el sindicato o coalición, pueda tener la mayoría de que nos habla el Art. 451 Fracc. II de la L.F.T.

La opinión del sustentante se apega a lo afirmado por el doctor Cavazos Flores, en el sentido de decir que en la técnica jurídica la disposición que comentamos no se justifica, en virtud de que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que éste haya sido previamente notificado. Cabe pensar que esta disposición viola la garantía de audiencia consagrada en el Art. 14 Const., ya que el patrón queda en estado de indefensión al no poder despedir a sus trabajadores para efectos del recuento, desde el momento en que se presente el emplazamiento ante la Junta.

Debe entenderse que la garantía de audiencia es efectiva aún frente a las leyes, de tal suerte, que el Poder Legislativo debe acatarla, instituyendo en las mismas, los procedimientos en los que se conceda al gobernado la oportunidad de ser escuchado en defensa por las autoridades encargadas de su aplicación, antes de que, a virtud de ésta, se realice algún acto de privación autorizada normativamente.

La Suprema Corte ha expuesto: "En efecto, la audiencia de que se trata —que también ha sido llamada la colaboración del particular en el procedimiento—, consiste fundamentalmente en la oportunidad que se concede al particular para intervenir con objeto de hacer su defensa, y esta intervención se concreta en dos aspectos esenciales: La posibilidad de rendir pruebas que acrediten los hechos en que se finque la defensa y la de producir alegatos para apoyar, con las argumentaciones que se estime pertinentes, esa misma defensa". (3)

Además, no creemos que el argumento esgrimido por las representaciones obreras tengan un valor por lo menos razonable jurídicamente, pues los despidos que llegara a realizar el patrón al tener conocimiento de un emplazamiento antes de su notificación, serían despidos seguramente injustificados, lo cual, a la larga, perjudicaría mayormente sus intereses.

Como veremos al analizar el problema del recuento en la huelga, es suficiente con que se acredite la existencia de una relación de trabajo habida con el límite de dos meses de anticipación a la fecha de notificación del emplazamiento, siempre y cuando los huelguistas firmantes que hubieren sido despedidos en ese lapso demuestren la injustificación del despido.

Otro problema muy serio que plantea el recuento y que suele desembocar en el abuso del poder social de los trabajadores, se presenta cuando dos sindicatos piden el recuento como prueba para obtener la titularidad del contrato; la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado la siguiente tesis a este respecto: "Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la afiliación de los tra-

(3) Ignacio Burgoa, *Las Garantías Individuales* (México: Porrúa 1972), p. 563 (Transc. de).

bajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimientos en donde se prestan los servicios". (4)

Es evidente si observamos la tesis citada, que el recuento es una figura que dentro del procedimiento de huelga no le ha sido otorgado el nivel que como limitación de forma merece, es decir, si en la ley se perfeccionara el mecanismo que en éste se debe observar, haciendo implicar en el mismo la demostración formal de la legítima y real relación de trabajo entre huelguistas y patrón, se elevaría su carácter de mero formulismo a una figura de verdadera solemnidad.- Además con ello se evitaría el vicio en que por desgracia se ha caído y que se concreta en nuestra realidad social a través de la paralización de cantidad de empresas y negociaciones por sindicatos, o bien, grupos de "trabajadores" ajenos a las mismas.

Volviendo al emplazamiento, después de la notificación que de éste se haga al patrón, por disposición del Art. 453 de la L.F.T., se produce el efecto de constituir al mismo en depositario de la empresa afectada por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, sin poder ejecutarse sentencia alguna ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Esta situación jurídica que plantea el Art. 453 de la L.F.T., puede tener repercusiones que afectarían los derechos privados de terceros, pues existe la posibilidad de que se prorrogue indefinidamente el período de pre-huelga.

(4) *Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 52, Quinta parte, abril de 1973, Ejecutorias de la Cuarta Sala, México 1975. Págs. 61 y 62.*

Tal posibilidad existe en virtud de que los sindicatos al emplazar, conceden un período de pre-huelga muy amplio, dado que la ley, desafortunadamente, no les impone un plazo máximo para tal efecto.

Se ha considerado generalmente, que en cuanto a la posibilidad de prorrogar el período de pre-huelga, sea necesario que los patrones y los sindicatos o coaliciones en su caso se pongan de acuerdo respecto de la prórroga, ya que unilateralmente no es factible tal efecto. Sin embargo, en la práctica se ha seguido el criterio de que los sindicatos pueden prorrogar unilateralmente, y aún en contra de la voluntad expresa del patrón, cuando se trate de empresas de servicio público, mas no en el caso de tratarse de empresas particulares, lo que resulta aún más absurdo.

En cuanto a la conciliación, a la cual cabe hacer mención como otra de las partes integrantes del período de pre-huelga, se encuentra regulada por el Art. 457 de la L.F.T., el cual en su segunda fracción determina que si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores.

Según Mario de la Cueva, la redacción de este precepto es confusa, pues puede entenderse que el emplazamiento a huelga subsista, pero sin correr el plazo asignado al período de pre-huelga, de tal modo que subsistirán los efectos del emplazamiento.

Sin embargo, el citado autor considera errónea esta posible interpretación, pues situaría en una posición de ventaja a los trabajadores manteniendo la amenaza de huelga e intervención de la empresa afectada, además, no es admisible que este efecto se produzca al incumplir los trabajadores, una obligación que les es impuesta por ley.

El doctor Baltazar Cavazos Flores afirma que: "Si el sindicato no comparece a la hora indicada para la audiencia de avenimiento, el patrono o su representante está en posibilidad de solicitar que la

Junta declare que no corre el período de pre-huelga y que se archive por tal motivo el expediente en cuestión como asunto totalmente concluido". (5)

c).— Período de estallamiento de la huelga.

Este período que reviste gran importancia práctica, se efectúa al vencer el plazo de duración del período de pre-huelga. Se ha dicho que las autoridades del trabajo han sido en este aspecto sumamente exigentes, pues no admiten la posibilidad de una suspensión de labores antes de la fecha y hora correspondientes, y tampoco aceptan la que se realiza tiempo después.

Lo más importante a este respecto, es que opera la producción de la suspensión de las labores sin que por ello terminen los contratos de trabajo, tan sólo se suspenden los efectos de éstos, sin extinguirse los derechos y obligaciones que emanan de los mismos. Esta suspensión dura todo el tiempo que la huelga esté protegida por el derecho.

Así también hay ciertas obligaciones para las minorías no huelguistas y para los patronos. Las primeras no pueden reanudar las labores ni ejecutar acto alguno que atente al derecho de las mayorías, pues de lo contrario se ofenderán los derechos de la sociedad. (Art. 4o., de la L.F.T.).

Por su parte el patrón subsiste durante este período en calidad de depositario o interventor del centro de trabajo; los despidos que efectúe durante la suspensión de labores serán ineficaces; no podrá efectuar contratos con nuevos trabajadores ni sustituir a los trabajadores huelguistas, principios que derivan del Art. 123 Fracc. XXII de la Constitución, y el Art. 4o. de la L.F.T.

(5) Cavazos Flores, p. 318.

## **II.— LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA.**

### **A).— Limitaciones de fondo y de forma: El emplazamiento.**

Como hemos manifestado, la huelga no es un derecho absoluto, basta con recordar que las definiciones en torno a ella dadas por la legislación positiva, nos llevan al reconocimiento de que el ejercicio del derecho de huelga no debe ir más allá de los límites, tanto de fondo como de forma que la misma legislación señala.

En nuestro país, el requisito de fondo de la huelga está determinado por los objetivos que la misma debe perseguir. En la Fracc. XVIII apartado A del Art. 123 de la Constitución Política de nuestro país, se habla de la licitud de la huelga, cuando ésta tienda al equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Así también el legislador ordinario ha reglamentado el contenido de la fracción aludida, indicando, los casos en los cuales se considera que la huelga tiende a conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo.

En la actualidad es el Art. 450 de la L.F.T. el que reglamenta el requisito de fondo enunciado en la Fracc. VIII apartado A del Art. 123 Constitucional, estableciendo lo siguiente: “La huelga deberá tener por objeto:

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

**II.— Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo tercero título séptimo.**

**III.— Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformi-**

dad con lo dispuesto en el capítulo cuarto título séptimo.

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

**V.—Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y**

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

Sin discutirse si tal reglamentación es suficiente y apropiada para el ejercicio del derecho de huelga, observamos, en realidad, como el objeto legal al que nos hemos referido sirve para integrar el concepto de derecho de huelga, el cual aparece con limitaciones de fondo por lo que a ésto se refiere.

La licitud a la que se refiere la Fracc. XVIII apartado A del Art. 123 Constitucional en su primera parte, se debe entender como sinónimo de juricidad o constitucionalidad de la huelga, ésto importa el problema de su admisión en un orden jurídico vigente.

En cuanto a los requisitos de forma, en opinión del Dr. Baltazar Cavazos F., éstos se pueden desprender del Art. 452 de la L.F.T. en vigor, y en este aspecto coincide con el criterio del maestro Mario de la Cueva.

Este último autor ha criticado los razonamientos de Pizarro Suárez y de Castorena, diciendo que confunden el requisito para la procedencia de la huelga y los diversos elementos que integran el período de pre-huelga, estadio procesal que comprende una congerie de actos de los huelguistas, del patrono y de las autoridades.

De acuerdo con la opinión de Mario de la Cueva, el requisito de forma a que nos referimos, contiene los siguientes elementos: “a).— Los obreros deben anunciar su propósito de ir a la huelga;

b).— En el escrito se debe expresar concretamente el objeto de la huelga; c).— Deben formularse las peticiones que hagan los trabajadores al patrono; d).— Tiene que citarse la fracción del Art. 260 (450 de la L.F.T. en vigor) en que se encuentre comprendida la huelga; e).— Finalmente... el aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y diez días cuando se trate de servicios públicos”. (6)

De la Cueva opina que el requisito de las peticiones que formulen los trabajadores no debe confundirse con el objeto de la huelga: “Cuando se trate de la celebración o revisión del contrato colectivo no es necesario que se exhiba un proyecto acabado del contrato colectivo, pero sí deberá determinarse el monto de los salarios que se demandan, o el número de días de vacaciones o las nuevas ventajas que pretenden los trabajadores, a reserva de que, posteriormente, se redacten las cláusulas; pero si no se fijara el monto de los salarios y el empresario respondiera que está dispuesto a un aumento, habría de suspenderse la huelga para que las partes discutieran su monto y solamente en el caso de que no se llegara a un acuerdo, procedería un segundo emplazamiento. De la misma manera, si el problema es la violación del contrato colectivo, habrá de especificarse en qué consiste, para que le ponga remedio el patrono o acepte la lucha”. (7)

#### B).— La Mayoría Obrera, (El Problema del Recuento).

Otro requisito que puede ser considerado esencial es la existencia de una mayoría de trabajadores para efectos de la declaración de huelga, este requisito se halla previsto en la fracción II del Art. 451 de la L.F.T. en vigor, el cual expresa: “Para suspender los trabajos se requiere:

II.— Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos, la determinación de la mayoría

(6) De la Cueva, p. 799

(7) Ibid., p. 801.

a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

Por mayoría debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores de una empresa, sin que sea necesaria la distinción entre trabajadores libres y sindicalizados, esto último se debe a que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y no a los sindicatos.

Al respecto el Dr. Baltasar Cavazos Flores, habla del caso en que existan dos o más sindicatos de una empresa, la mayoría exigida es la del total de los trabajadores de la empresa, y no como pudiera creerse, el de la mayoría o inclusive unanimidad de cada sindicato particularmente considerado.

Afirma el citado autor: “Un sindicato minoritario, por más importancia nacional que en un momento dado pudiera tener, no tiene la posibilidad de obtener la revisión de su contrato colectivo por vía de huelga, si la mayoría de los trabajadores de la negociación vota en contra de dicha huelga. Lo anterior encuentra justificación en el hecho de que el titular de la huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición de los mismos, en este caso, la mayoritaria”.<sup>(8)</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, reafirma el criterio de Cavazos Flores al sostener que: “Si el personal que presta sus servicios en la negociación emplazada a huelga por el sindicato quejoso, no estaba conforme con que se llevara a cabo ésta, debe estimarse que como el personal de que se trata, era el único interesado en ese movimiento, mediante el cual se pretendía obtener una contratación colectiva, es indudable que faltando su consentimiento para que se llevara a cabo esa huelga, el sindicato quejoso carecía de representación del mencionado personal, así como de interés ju-

(8) Cavazos Flores, p. 320.

rídico para sostener el movimiento de huelga con el que no estaban anuentes los empleos de la negociación respectiva". (9)

Además es necesaria la existencia de la relación de trabajo, Castorena y Pizarro Suárez hablan de la evidencia de que los trabajadores que formen la mayoría, sean quienes presten sus servicios a la negociación; la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en algunas de sus tesis ha afirmado esta necesidad y ha sostenido que los trabajadores huelguistas deben comprobar la existencia del vínculo jurídico de trabajo: "Según el artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, para que haya huelga, se requiere que se llenen, entre otros requisitos, el de que sea declarada por mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva, de lo cual se infiere necesariamente que para que pueda haber una huelga, es preciso también que existan relaciones obrero-patronales entre quienes la declaren y aquellos contra los que se ejercite el derecho relativo, o sea, que los actores en dicho movimiento huelguístico, tengan el carácter de trabajadores al servicio de las personas contra quienes lo enderecen, por existir entre ambos una relación contractual de trabajo; por lo que si los interesados no sólo dejan de acreditar la existencia de contratos individuales escritos, sino el hecho mismo de la prestación de servicios, que evidentemente les incumbe demostrar, ante la negativa patronal y cuando son actores en acciones cuya causa se hace derivar de esa especie de relaciones jurídicas, no puede decirse que se violen los artículos 3o., 7o., y 18 de la Ley Federal del Trabajo, al declarar la autoridad responsable la inexistencia del estado de huelga, ya que dichos preceptos están basados precisamente en el supuesto de haberse demostrado la prestación de servicios bajo la dirección y dependencia de aquellos a quienes se atribuye el carácter de patrones y con el salario que percibe de los mismos en compensación, y menos puede haber infracción de los artículos 260 Fracc. II y 264 de la citada ley, que se contraen exclusivamente al ejercicio del derecho de huelga y a los requisitos bajo los cuales debe regirse el mismo y que presuponen también la existencia del contrato de trabajo". (10)

(9) *Semanario Judicial de la Fed., Quinta Epoca, tomo 80, p. 3,100.*

(10) *Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, tomo 76, p. 5,839.*

**“Si la existencia del movimiento de huelga requiere el que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, exista una relación jurídica de trabajo”.** <sup>(11)</sup>

**“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 presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga”.** <sup>(12)</sup>

Hasta aquí el problema de la necesidad de la mayoría obrera para estallar la huelga no presenta inconveniente alguno, pero si fijamos nuestra atención en el momento en que deba existir dicha mayoría, según nuestra ley, la mayoría se toma en cuenta después de estallada la huelga.

Esta situación que plantea la ley es contradictoria respecto de los principios fundamentales que inspiran a nuestro Derecho del Trabajo, y más concretamente respecto del objetivo fundamental que debe tener el ejercicio del llamado Derecho de Huelga.

Si conocemos la necesidad de demostrar la existencia de la relación de trabajo entre huelguistas y patronos, tal como se planteó en las tres últimas tesis de la Suprema Corte citadas anteriormente, es imposible, desde todos los puntos de vista, aceptar que tal de-

(11) **Organo del Centro Patronal de Nuevo León, Boletín de Información, (Abril 24 de 1976, No. 17), p. 6 y 7.**

(12) **Salvador Castro Zavaleta, 55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971 (México: Cárdenas 1972), p. 365.**

mostración habrá de ser hecha una vez estallada la huelga, pues de nada serviría entonces que nuestra Constitución plasme como requisito jurídico para el ejercicio del Derecho de Huelga el equilibrio entre los factores de la producción, pretensión fundamental de la huelga.

Esto se explica fácilmente a la luz del sentido común, observando que la ley rebasa los principios constitucionales, al admitir el estallamiento de la huelga antes de una comprobación adecuada de las relaciones laborales entre huelguistas y patronos, asegurando que el ejercicio de la misma sea legítimamente desarrollado y cumpla desde su raíz con el equilibrio de los factores de la producción.

Dicho lo anterior, en opinión del sustentante, es más conveniente que el recuento de votos de los trabajadores huelguistas debe ser agotado previamente al estallamiento de la huelga, ya que éste debe implicar la demostración de la relación de trabajo entre aquéllos y el patrono, y por tanto, debe incluirse en el período de pre-huelga.

Al incluir el recuento en este período, como habíamos visto anteriormente, puede surgir el problema de huelguistas despedidos con anterioridad al emplazamiento. En este caso sería conveniente aplazar la tramitación del procedimiento de huelga hasta en tanto no sean resueltos individualmente los conflictos de huelguistas despedidos.

Para ello, sería conveniente incluir dentro del capítulo de Procedimientos Especiales señalados en nuestra L.F.T., la tramitación de este tipo de conflictos, a fin de resolverlos con mayor rapidez para continuar posteriormente el curso legal de la tramitación de la huelga. No debemos olvidar que las huelgas, por ser medio de presión violento para la solución de los conflictos obrero-patronales, deben de desarrollarse como último recurso.

Anteriormente quedó afirmado de que en caso de huelguistas despedidos con anterioridad a la fecha de emplazamiento, el máximo de tiempo de tal despido podría ser de dos meses. Este término se

aplica en atención a lo dispuesto por el Art. 518 de la L.F.T., y da lugar a que los trabajadores despedidos tengan la oportunidad de intervenir en la huelga, al ser justificada su postura en la resolución del procedimiento individual que previamente hayan agotado; y por su parte se da oportunidad al patrón de defenderse en juicio, evitando con ello la violación de la garantía de Audiencia que implica el Art. 453 fracción III comentado anteriormente.

Para terminar el presente capítulo, no queremos pasar por alto una crítica al Art. 451 de la Ley Federal del Trabajo. Al leer su redacción es notable una cierta contradicción pues dice: **“Para suspender los trabajos se requiere:**

II.— Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga... y **en ningún caso como cuestión previa a la suspensión”.**

La proposición subrayada en el texto del artículo arriba citado, se contrapone a la idea de capacidad o preparación para realizar algo, en este caso, la capacidad para la realización de la huelga la otorga la mayoría obrera; si no hay tal mayoría, lógico es que no deba efectuarse la huelga, sin embargo, el texto del artículo que se comenta, continúa diciendo que **en ningún caso se planteará como cuestión previa a la suspensión.**

Lo anterior demuestra una defectuosa redacción del artículo de marras, cuya lectura da la impresión de un contenido ambiguo, pues la determinación de la necesaria mayoría obrera, como preparación, para suspender el trabajo, se desvirtúa al prescribir que la determinación de falta de mayoría sólo podrá promoverse como causal de inexistencia con posterioridad a dicha suspensión de trabajo.

En efecto la preposición **para**, lógicamente da a entender que la determinación de la mayoría debe ser anterior y no posterior a la suspensión de labores.

## CONCLUSIONES

I.— La Huelga, en principio, se presenta como un fenómeno sociológico consistente en la suspensión colectiva del trabajo humano desarrollado en una empresa, y su aceptación en el ámbito del derecho se deriva de su utilización como medio para equilibrar los intereses de los factores que intervienen en el juego de la producción: Trabajo y Capital.

II.— De lo anterior proviene la necesidad de evitar el ejercicio de prácticas que, si anteriormente fueron necesarias y se presentaron en la realidad como un proceso de causa-efecto, han devenido en vicio, por lo que es de vital importancia perfeccionar la regulación jurídica que ordena el ejercicio de la huelga.

III.— La huelga por lo tanto debe referirse conceptualmente de manera exclusiva al trabajo humano, mientras que su validez legal debe obtenerse por cuanto tiende a la protección de los intereses de éste.

IV.— El criterio constitucional que considera ilícita la huelga desarrollada en caso de guerra, contra establecimientos y servicios que dependan del gobierno, es criticable por no cumplir con las características de generalidad, abstracción e impersonalidad propias de toda ley.

V.— Los efectos jurídicos de la huelga se presentan en cuatro aspectos: a) En relación al contrato de trabajo, sólo se suspende por el tiempo que dure la huelga; b) En relación a los derechos de los trabajadores como por ejemplo: salarios, vacaciones, reparto de utilidades, derechos de antigüedad, etc., dependerá de la justificación de la huelga la posibilidad jurídica de los trabajadores de obligar a responder efectivamente al patrón de estos derechos: c) En relación al derecho de propiedad y derechos personales, pensamos que la legislación reglamentaria es notoriamente oscura y da lugar a falsear el rumbo de la justicia, al permitir que desde el emplazamien-

to quede invadida indefinidamente la esfera de los derechos que se mencionan en este inciso, también garantizados constitucionalmente; d) Por último, en lo que se refiere a los trabajos indispensables, es notable la falta de objetividad y justicia social de la ley, al no obligar a los huelguistas como una responsabilidad inherente a su calidad de pretensesores de la mejoría de la empresa, a la prestación de sus servicios para el mantenimiento básico de la misma.

VI.— El problema de la naturaleza jurídica de la huelga que consiste en determinar cuál es la esencia de la huelga como fenómeno jurídico, encuentra dos criterios doctrinales dominantes: Un primer criterio que considera la huelga como una libertad o derecho colectivo de suspender las labores, alega como base de su postulado la libertad individual del trabajo. Un segundo criterio que niega a la huelga el carácter de derecho, parte de la base de que la huelga es un hecho objetivo y voluntario por el cual un grupo de trabajadores se abstiene de laborar, siendo en sí misma un medio de ejercer presión sobre el patrón para la consecución de fines que interesan a los trabajadores en el área de sus labores.

VII.— No es necesario considerar la huelga como un derecho para que ésta sea incluida y obtenga su validez legal en un sistema jurídico de una sociedad determinada, basta con la calificación que reciba de acto jurídico en sentido estricto para desentrañar las consecuencias de derecho laboral buscadas por los trabajadores.

VIII.— En la pre-huelga, los efectos jurídicos más importantes son los que trae consigo el emplazamiento de huelga al patrono, estos efectos consisten, por una parte, en el problema de no limitar el tiempo que este período pueda durar, pues se sabe que el emplazamiento se puede prolongar con sus concomitantes efectos de intervenir la empresa afectada y constituir al patrón en depositario de los bienes y local de la empresa, con las limitaciones y responsabilidades inherentes al cargo, lo que implica una seria laguna de la ley.

IX.— En el período de estallamiento de la huelga los efectos que se producen respecto al contrato de trabajo, son importantes en

tanto que se limitan a suspender el mismo mientras no se haga la declaración formal de la justificación o injustificación de la huelga.

Dentro de este período se realiza el recuento de votos para la calificación de existencia o inexistencia “formal” de la huelga.

Sabiendo que el llamado derecho de huelga debe observar limitaciones de fondo: —objetivos legales de la huelga, equilibrio entre los factores de la producción—, y limitaciones de forma: —modo de expresar la voluntad colectiva de realizar la huelga, y, legitimación—, creemos que el recuento es un requisito que debe servir efectivamente a la comprobación de la legítima calidad de trabajadores, que deben tener los huelguistas para realizar la huelga, razón por la cual debe ser observada antes del estallamiento de la huelga.

X.— Existe el problema de considerar como trabajadores para efectos del recuento, a aquellos que hayan sido despedidos dentro del lapso de la notificación del emplazamiento de huelga al patrono. La solución de este problema ha de realizarse en forma equitativa, pues debe darse oportunidad tanto a los trabajadores como a los patronos de defenderse individualmente a través de un procedimiento especial sumarísimo, que para el caso se introduzca en el capítulo referente a estos procedimientos de nuestra Ley Federal del Trabajo, a fin de esclarecer la situación jurídica de estos trabajadores y una vez acreditada su legítima posición proceder a la huelga.

XI.— Por lo anteriormente dicho, es posible considerar que actualmente nuestra legislación da lugar al abuso del poder social de los trabajadores mediante el ejercicio del Derecho de Huelga, instrumento jurídico que no ha sido tratado con el cuidado y delicadeza que su institución en nuestros textos legales amerita.

## **B I B L I O G R A F I A**

- Bottomley, Arthur. Uso y Abuso de los Sindicatos. México: Trillas, 1963.**
- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. México: Porrúa, 1972.**
- Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Buenos Aires: OMEBA, 1966.**
- Cabanellas, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Vol. II. Buenos Aires: OMEBA, 1968.**
- Camerlink, G. H., y Lyon Caen, G. Derecho del Trabajo. Madrid: Aguilar 1974.**
- Casasola, Gustavo. Seis Siglos de Historia Gráfica de México. Vol. V, VI. México: Casasola, 1971.**
- Castorena, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. México: Fuentes Impresores, 1973.**
- Castro Zavaleta, Salvador. 55 Años de Jurisprudencia Mexicana 1917-1971. México: Cárdenas, 1972.**
- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. México: Confederación Patronal de la República Mexicana, 1971.**
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Vol. II. México: Porrúa, 1967.**
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. México: Porrúa, 1973.**

- Goldschmidt, Werner. La Ciencia de la Justicia. Madrid: Aguilar, 1958.**
- “Huelga”, Diccionario Enciclopédico UTEHA. (1950-51), Vol. VI. 109.**
- México. Constitución Política. México: Andrade, S. A. 1969.**
- México. Ley Federal del Trabajo. México: Porrúa, 1966 y 74.**
- Organo del Centro Patronal de Nuevo León. Boletín de información. (Abril 24 de 1976, No. 17).**
- Pannain, Remo. Le Sanzioni Degli Atti Processuali Penali. Parte 1a., Napoli: Jovene, 1933.**
- Pizarro Suárez, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. México: Insignia, 1938.**
- Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. México: Olimpo, 1971.**
- Sidaoui, Alberto. Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México: Porrúa, 1947.**
- Santoro-Passarelli, Francesco. Nociones de Derecho del Trabajo. Madrid: Diana, 1963.**

