

## ORÍGENES, EVOLUCIÓN Y EJERCICIO DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

José DÁVALOS \*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Orígenes y evolución*. A. *La etapa de la prohibición*. B. *La etapa de la tolerancia*. C. *La etapa de la reglamentación legal*. III. *Concepto*. IV. *Requisitos de la huelga*. A. *Requisitos de forma*. B. *Requisitos de fondo*. C. *Requisito de mayoría*. V. *Procedimiento de huelga*. A. *Gestación*. B. *Prehuelga*. C. *Huelga*. VI. *Otros aspectos de la huelga*. A. *La huelga "constitucional"*. B. *La calificación previa del artículo 123*. C. *La huelga de los trabajadores al servicio del Estado*. D. *Huelga y trabajadores de confianza*. VII. *Conclusiones*. VIII. *Bibliografía*.

### I. INTRODUCCIÓN

Tratar el tema de la huelga resulta siempre interesante porque es uno de los capítulos más apasionantes y polémicos que existen en el universo del derecho del trabajo.

La figura de la huelga adquiere más importancia aún si consideramos que se trata de un fenómeno que rebasa con mucho el ámbito del derecho del trabajo, constituyéndose en una forma genérica de manifestar una inconformidad ante situaciones de la más diversa índole.

Esto ha originado que doctrinalmente se distinga entre los conceptos de "derecho a la huelga" y "derecho de huelga".

El "derecho a la huelga" es un derecho natural social, anterior a toda regulación jurídica. Cuando el Estado reconoce la existencia de ese derecho social aparece entonces el "derecho de huelga".<sup>1</sup>

La huelga, como expresión social, tiende a proyectarse casi siempre a la esfera jurídica; pero ese tránsito resulta bastante difícil; puede ocurrir que la normatividad que se instrumente recoja sin cortapisas el "derecho a la huelga", pero también puede suceder que al ser regulado este

\* Profesor de derecho del trabajo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

<sup>1</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5ª ed., t. II, México, Porrúa, 1983, pp. 820 y 821.

derecho se restrinja y condicione demasiado su ejercicio, mediante la imposición de múltiples requisitos que nulifiquen su eficacia.

Precisamente al origen, desarrollo y ejercicio del derecho de huelga en México destinaremos las siguientes cuartillas.

## II. ORÍGENES Y EVOLUCIÓN

Con respecto al origen del derecho mexicano del trabajo, la generalidad de la doctrina se ha pronunciado en el sentido de que esta disciplina se gestó a principios del siglo XX, paralelamente con el movimiento revolucionario, y encuentra su consolidación al expedirse la Declaración de los derechos sociales en el año de 1917.

La inclusión de los derechos de los trabajadores en el más alto rango jurídico, es el punto de partida del desarrollo de las instituciones laborales que nos rigen en la actualidad; los hechos registrados en los albores del siglo, tienen una importancia muy relativa en cuanto a la relación que guardan con la normatividad vigente.

En el caso específico del derecho de huelga es totalmente aplicable el criterio anterior; es decir, los antecedentes del derecho del huelga son interesantes como evolución de una institución jurídica, pero más bien se trata de datos aislados y remotos.

Conviene aclarar que los antecedentes de la huelga en México no se hallan desligados de las etapas por las que evolucionó esta institución en otras latitudes.

Mario de la Cueva<sup>2</sup> distingue tres etapas por las que pasó la huelga: la *era de la prohibición*, en la cual la huelga es considerada como un delito; la *era de la tolerancia*, en la cual las huelgas ya no están prohibidas ni constituyen delitos, pero de ninguna manera están reguladas ni protegidas por las leyes; y la *era de la reglamentación legal*, que se caracteriza porque se incluye en las leyes ordinarias, y aun en las de mayor jerarquía, el derecho de huelga.

En la Constitución de 1857 no se consagró ningún derecho social en favor de los trabajadores, pese a que en las discusiones del proyecto se hicieron valientes pronunciamientos en defensa de los trabajadores.

El resultado final de aquellos debates fue la aprobación de un artículo 5º de la Constitución extremadamente tibio, sólo garantizaba la libertad de trabajo. Por supuesto que la Constitución de 1857 no hacía alusión alguna a la huelga.

<sup>2</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª ed., México, Porrúa, 1984, t. II, pp. 570 y 571.

La ausencia de disposiciones que prohibieran la huelga durante la mayor parte del siglo pasado, no era de ninguna manera sintomática de que se estuviera ante una actitud de tolerancia estatal, toda vez que en la vía de los hechos los movimientos huelguísticos eran reprimidos inmediatamente por los patrones y por las autoridades.

### A. *La etapa de la prohibición*

La etapa de la prohibición de la huelga en nuestro país la encontramos cuando el Código Penal de 1871, en el artículo 925, tipificó a las huelgas como un delito.

Textualmente señalaba el precepto en cuestión:

Artículo 925. Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

A la luz de esta disposición dice Mario de la Cueva<sup>3</sup> que:

la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral.

En otras palabras, el maestro De la Cueva señala que no eran las huelgas lo que prohibía el precepto, sino los actos violentos que podían acompañarlas (tumulto, motín o violencia física o moral).

La posición de De la Cueva resulta jurídicamente cierta, toda vez que la redacción del artículo 925 del Código Penal de 1871 se desprende de que era posible una huelga sin los actos violentos a que se hace mención, lo que se refuerza con el argumento de que la Constitución de 1857 permitía las libertades de reunión y asociación, dentro de las cuales se incluía la libertad de asociación profesional que se complementaba necesariamente con el derecho de huelga.

<sup>3</sup> *Idem*, p. 209.

Sin embargo, otros autores como Trueba Urbina,<sup>4</sup> Néstor de Buen,<sup>5</sup> Sánchez Alvarado<sup>6</sup> y Porfirio Marquet,<sup>7</sup> han señalado en sus obras que el artículo 925 del Código Penal de 1871, tipificaba a la huelga como un delito.

Por nuestra parte consideramos que si bien es cierto que el artículo que nos ocupa no establecía de manera expresa que la huelga constituía un delito, también lo es que en su tiempo sí tuvo el efecto de constituir una grave limitación a su ejercicio, pues era un instrumento jurídico que tímidamente empezaban a utilizar los trabajadores.

## B. *La etapa de la tolerancia*

Durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del actual se fue ampliando la tolerancia hacia la huelga, en cuanto que este tipo de movimientos se comenzó a multiplicar, y muchos de ellos fueron reprimidos severamente.

En el Programa del Partido Liberal Mexicano, suscrito el 1º de julio de 1906, que revela todo un ideario social para el mejoramiento de los obreros y los campesinos, no se hizo alusión alguna al derecho de huelga.

La importancia de ese documento, al grado de que gran parte de su contenido pasó al texto de la Constitución de 1917, nos conduce necesariamente a preguntarnos cuál fue la razón de que un instrumento de tal naturaleza no mencionara el derecho de huelga.

Al respecto Trueba Urbina<sup>8</sup> señala que:

Llamará la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el "derecho de huelga", como anhelo de la clase trabajadora; pero esto se explica fácilmente: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

<sup>4</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Evolución de la huelga*, México, Botas, 1950, p. 53.

<sup>5</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 822.

<sup>6</sup> Sánchez Alvarado, Alfredo, *Instituciones de derecho del trabajo*, t. I, México, 1967, p. 75.

<sup>7</sup> Marquet Guerrero, Porfirio, "Los antecedentes del derecho mexicano del trabajo, de la independencia a la revolución", en *Obra jurídica mexicana*, México, Procuraduría General de la República, 1985, t. II, p. 1526.

<sup>8</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 4ª ed., México, Porrúa, 1977, p. 4.

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910, se suscitaron dos importantes acontecimientos que fueron: la Huelga de Cananea de 1906, en la que los trabajadores exigían la obtención de mejores salarios y la suspensión de los privilegios que se otorgaban a los empleados norteamericanos por parte de la empresa. La huelga fue aplastada con lujo de violencia con intervención de tropas norteamericanas.

Un segundo suceso, fue el de los trabajadores de la industria textil en Puebla, los que se declararon en huelga por la imposición de un reglamento de fábrica, que pasaba sobre la libertad y la dignidad de los trabajadores, pero dicha huelga no tuvo buenos resultados, pues los patrones de la industria decretaron un paro general y el entonces Presidente, Porfirio Díaz, ante las solicitudes de los trabajadores para que solucionara el conflicto, lo que hizo fue apoyar a los empresarios y sólo accedió a prohibir el trabajo de los menores de siete años.<sup>9</sup>

Ya en pleno periodo revolucionario, las huelgas continuaron presentándose en un aparente clima de tolerancia. El 31 de julio de 1916 la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaró una huelga general, reclamando que el pago de sus jornales se hiciera en oro, pues el papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista perdía rápidamente su valor. De inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transporte en coches y carretelas, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

Esa misma noche los miembros del comité de huelga fueron conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal y entregados a las autoridades militares.

La medida adoptada por Venustiano Carranza ante la situación anterior fue la expedición, el día 1º de agosto de 1916, de un decreto por el que se imponía pena de muerte a los huelguistas.

El texto del decreto, que en su momento se calificó de "monstruoso e inaudito", era el siguiente:

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

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la pro-

<sup>9</sup> Dávalos, José, *Derecho del trabajo I*, México, Porrúa, 1985, p. 59.

paguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discute o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

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

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

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

Irónicamente, sería el mismo Venustiano Carranza el que, apenas unos días después, convocaría a un Congreso Constituyente del que derivaría la Constitución de 1917, en la cual se reconoció el derecho de huelga.

### C. *La etapa de la reglamentación legal*

Es cierto que el proyecto original de Carranza fue decepcionante en cuanto a su contenido social; sin embargo, bien pronto comprendió cuál era la voluntad de la diputación obrera que representaba el querer ser de la clase trabajadora y encaminó la elaboración de un proyecto de declaración de derechos sociales.

Por considerar a la huelga como un medio eficaz de los trabajadores para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo cuando los patronos no acceden a sus justas demandas, se decidió incorporarla al texto de la Constitución.

La huelga quedó regulada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional que establecieron:

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

La última parte de la fracción XVIII relativa a la restricción del derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles del gobierno, se debió a que durante la huelga general de 31 de julio de 1916, según se dijo, también pararon labores las fábricas que producían cartuchos y municiones para el ejército.

El día 31 de diciembre de 1938 se reformó la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, para hacer extensivo el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República. La reforma se dio durante la administración de Lázaro Cárdenas, cuya concepción política tuvo una marcada tendencia hacia las cuestiones sociales. "Cárdenas consideraba a las huelgas como expresiones de la situación de injusticia en la que se encontraban los obreros de muchas empresas".<sup>10</sup>

La evolución de la huelga hasta insertarse en el texto de la Constitución da vigencia a las palabras de Mario de la Cueva al señalar:

El derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas. Fue, como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían

<sup>10</sup>. Anguiano, Arturo, *El Estado y la política obrera del cardenismo*, 6ª ed., México, Era, 1982, p. 76.

que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios.<sup>11</sup>

En el periodo comprendido entre la expedición de la Declaración de los derechos sociales y la federalización de la legislación del trabajo, varias leyes laborales de las entidades federativas incorporaron en sus articulados el derecho de huelga.

Asimismo, los tres proyectos de legislación federal del trabajo previos al establecimiento de la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecían el derecho de huelga.

La Ley Federal de Trabajo de 1931 reglamentó el derecho de huelga, conservando el espíritu que a esta institución le imprimió el Constituyente de 1917.

La reglamentación de la huelga en la Ley citada aparece en el título quinto denominado "De las coaliciones, huelgas y paros", en los artículos 259 a 276.

Finalmente, con las reformas introducidas por el decreto de 10 de abril de 1941, se mutiló el derecho de huelga. Se adicionó la definición de huelga del artículo 259 para decir que era "la suspensión *legal* del trabajo...", lo que ocasionó que dolosamente se declarara inexistentes a las huelgas con el pretexto de la falta de legalidad; asimismo, se adicionó el artículo 262 para establecer que: "...los actos (de los huelguistas) de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño".

### III. CONCEPTO

Desde la perspectiva del derecho positivo, algunos autores han llegado a conceptos extremos en torno a la huelga; por ejemplo, Carnelutti la califica como un "hecho social anómalo", como un "fracaso del derecho"; Ciugni, por su parte, afirma que la proyección jurídica de la huelga es "la legitimación de un hecho en sí ilícito".<sup>12</sup>

Se han dado muchos conceptos de huelga sin que se haya creado consenso en torno a uno de ellos; por lo anterior vamos a mencionar tan

<sup>11</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 577.

<sup>12</sup> Citado por Cabanellas, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1968, t. II, p. 315.

sólo los conceptos de dos de los más grandes tratadistas del derecho del trabajo en Latinoamérica y finalmente un concepto propio.

Para el profesor brasileño Mozart Victor Russomano la huelga es "...una suspensión transitoria del servicio, provocada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de una categoría profesional, teniendo por finalidad la alteración de las condiciones de trabajo".<sup>13</sup>

Mario de la Cueva, por su parte, conceptúa a la huelga como:

la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.<sup>14</sup>

A nuestro entender la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una colectividad de trabajadores, con objeto de conseguir el equilibrio de la relación de fuerzas entre los factores de la producción, trabajadores y patrones, con vistas a la justicia social.

Se puede apreciar con toda claridad en el último concepto que la huelga tiene un fin inmediato, el conseguir condiciones que equilibren las fuerzas de los factores de la producción, pero también posee un fin mediato, conseguir la justicia social.

#### IV. REQUISITOS DE LA HUELGA

La doctrina ha establecido que existen tres tipos de requisitos, en ausencia de los cuales no puede ser estallada una huelga conforme a derecho; se trata de los requisitos de fondo (artículo 450 LFT), requisitos de forma (artículo 920 LFT) y requisito de mayoría (artículo 451, II LFT).

##### A. Requisitos de forma

Los requisitos de forma se manifiestan en el escrito de emplazamiento a huelga y también comprenden la notificación del aviso de la suspensión del trabajo.

<sup>13</sup> Russomano, Mozart Victor, *Derecho sindical*, Rio de Janeiro, José Konfino editor, 1975, p. 293.

<sup>14</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 588.

El emplazamiento es la forma en que los trabajadores dan aviso al patrón de su decisión de suspender las labores en caso de que no acceda a sus peticiones.

El escrito de emplazamiento debe contener los siguientes elementos:

Debe dirigirse al patrón; contener claramente las peticiones, objeto de la huelga; anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas; precisar el objeto de la huelga; debe señalarse el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de la prehuelga; presentarse por duplicado ante la junta de conciliación y arbitraje o autoridad del trabajo o autoridad política del lugar de ubicación de la empresa.

Igualmente, la notificación de la suspensión de las labores deberá hacerse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

## B. Requisito de fondo

Por lo que se refiere a los requisitos de fondo, éstos constituyen los fines que debe perseguir todo movimiento de huelga: genéricamente, y de acuerdo con la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, se pueden sintetizar en la pretensión de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El artículo 450, I, de la Ley Federal del Trabajo, reprodujo textualmente la disposición constitucional citada, mediante una mala técnica legislativa; cualquiera podría pensar que al enumerarse adicionalmente causas distintas a la constitucional, es porque no quedan comprendidas en ella.<sup>15</sup>

Lo que sucede en realidad es que la disposición no limita los objetivos de la huelga a los casos enumerados en las fracciones restantes del artículo 450; se trata de una enumeración enunciativa; se busca no dejar al arbitrio de las juntas posibles finalidades no comprendidas en dicho precepto.

Lo técnicamente correcto hubiera sido que tras de enunciar en la Ley la finalidad genérica de la huelga, se hubieran enumerado, sin pretender agotarse, algunas causales específicas, como ejemplo de algunos

<sup>15</sup> Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 13ª ed., México, Porrúa, 1983, p. 357.

casos en los que se aspira a lograr el equilibrio de los factores de la producción a que alude la Constitución.

Respecto al equilibrio que señala la fracción I del artículo 450, debemos aclarar que no se trata de una medida tendente a lograr una situación social de justicia como puede parecer en un principio; se trata más bien de un equilibrio de relación de fuerzas que se obtiene como resultado de armonizar los derechos de que gozan los empresarios con los que se reconocen a la clase trabajadora como producto de su capacidad de organización y de movilización.

Se complica la búsqueda de un caso que pueda encuadrarse en el supuesto de la fracción I del artículo 450, distinto a los señalados expresamente en las demás fracciones de dicho precepto. Se ha sostenido el criterio de que la pérdida del poder adquisitivo de los salarios no genera un desequilibrio entre los factores de la producción, y en consecuencia, que los sindicatos no pueden estallar una huelga invocando dicha causal en razón de que las devaluaciones monetarias y la inflación son fenómenos económicos que afectan en forma general, permanente e impersonal a toda la población.

También se podría pensar que para restituir la pérdida del poder adquisitivo del salario no es correcto recurrir a la huelga, ya que la Ley, en el artículo 426, prevé que se siga el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica; sin embargo, consideramos que lo que ahí se plantea no es más que otra alternativa para dar solución al conflicto. Es el caso de los contratos colectivos, a cuya celebración se puede llegar tanto por virtud de una huelga, como a través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, con extraordinaria brillantez, ha expresado su criterio en el sentido de que la pérdida del poder adquisitivo de los salarios sí entraña un desequilibrio entre los factores de la producción, aun cuando se trate de un factor ajeno a la relación de trabajo. Esta idea sustentada por el máximo tribunal se basa en el hecho de que la Constitución, en el artículo 123, fracción XVIII, señala, de manera amplísima, el equilibrio de los factores de la producción como causa lícita del estallamiento de la huelga; y reafirma su criterio, argumentando que la fracción II del artículo 426 determina, expresamente, que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente

En cuanto a la causal consistente en obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo o su revisión (artículo 450, II LFT), debemos destacar que se trata de un objeto que únicamente puede ser invocado por los sindicatos. Es decir, en este caso la coalición, propiamente dicha, no puede estallar una huelga señalando como fin el que aquí apuntamos, sino que debe ser un sindicato actuando con carácter de coalición permanente; así se desprende de la redacción del artículo 386 de la Ley.

Podemos decir que la celebración del contrato colectivo viene a ser la finalidad más importante de la huelga, pues dicho instrumento constituye el medio idóneo para establecer el equilibrio entre los factores productivos, lo que se presumirá mientras el convenio tenga vigencia, situación que impedirá, entre tanto, el estallamiento de una huelga invocando un supuesto desequilibrio.<sup>17</sup>

Otro de los objetivos de la huelga es la celebración o revisión de un contrato-ley (artículo 450, III LFT). Esta causal tiene gran semejanza con la que acabamos de mencionar, con la diferencia de que en su celebración pueden participar aun sindicatos minoritarios en sus respectivas empresas, toda vez que el artículo 406 de la Ley señala que pueden pedir la celebración del contrato-ley los sindicatos que formen las dos

tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la Ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el título séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existen circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Amparo directo 8978/83. Marver de México, S. A. 15 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos. Amparo directo 6283/83. Productos Rogil, S. A. 24 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo. Amparo directo 9578/83. Manufactureras Althor, S. A. 30 de abril de 1984. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

<sup>17</sup> Buen Lozano, Néstor de, *op. cit.*, p. 841.

terceras partes en una rama industrial determinada, sin importar si son o no mayoritarios.

También debemos destacar un aspecto importante sobre la procedencia de esta causal. De los dos sistemas para llegar al establecimiento de un contrato-ley, por convención y por elevación de contrato colectivo, sólo el primero puede dar lugar a que estalle una huelga y únicamente a consecuencia de la negativa de los patrones a adoptar un convenio durante la convención a que cite la autoridad correspondiente (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, gobernadores de los estados o jefe del Departamento del Distrito Federal); el resto de este procedimiento, así como la totalidad del procedimiento de la elevación del contrato colectivo a contrato-ley, son procesos administrativos, en los cuales la responsabilidad, en todo caso, proviene de una autoridad, siendo en consecuencia impugnables las resoluciones mediante el juicio de amparo indirecto (artículo 114, II de la Ley de Amparo).

Otro de los objetivos de la huelga consiste en exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados (artículo 450, IV LFT); este aspecto merece algunas reflexiones, puesto que no cualquier violación del patrón hacia estos instrumentos rompe con el equilibrio que en virtud de ellos existe.

Se ha dicho que las violaciones a los contratos colectivos o a los contratos-ley, deben ser estrictamente de naturaleza colectiva. "El hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva, en nuestro concepto, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga".<sup>18</sup>

Mario de la Cueva afirma que el derecho de huelga también puede ejercitarse por los trabajadores, cuando el patrón viole, *in genere*, el elemento normativo del contrato, cuyo contenido es el que determina las relaciones individuales de trabajo, o bien cuando la violación se dirija contra un grupo importante de trabajadores.<sup>19</sup>

Por nuestra parte consideramos que se puede dar origen a una huelga si se vulnera el contrato de tal forma que se afecte con ello la relación jurídica colectiva, llamada también interés profesional; o cuando se ataquen las normas relativas a las condiciones para la prestación de los servicios, aun cuando ese ataque se relacionara con un solo trabajador pero afectando la relación colectiva empresa-sindicato.

<sup>18</sup> *Idem*, p. 840.

<sup>19</sup> Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 8a. ed., México, Porrúa, 1967, p. 754.

Otra de las causales de huelga es la que consiste en exigir el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades (artículos 450, V LFT); aquí surge una duda: ¿cuáles son las normas sobre reparto de utilidades cuya violación genera el derecho de huelga?

Sobre el particular, algunos tratadistas piensan que serán concretamente las relativas al pago de las utilidades en razón de que la huelga tiene un contenido primordialmente económico; otros consideran que las normas que generan un derecho colectivo, como es la entrega a los trabajadores de una copia de la declaración anual y la exhibición de los anexos, ya que el pago de la participación constituye sólo un derecho individual; otros más opinan que ambas apreciaciones son correctas.

Lo cierto es que, independientemente de las tesis anteriores, es innegable que esta causal constituye una presión para que se dé eficaz cumplimiento a las disposiciones sobre el reparto de utilidades; tal es la importancia de esta causal que puede, inclusive, generar la elevación del porcentaje fijado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, a través de modificaciones en los contratos colectivos.<sup>20</sup>

También puede estallarse una huelga en solidaridad con un movimiento huelguístico que pretenda alguno de los objetos que hemos enunciado (artículo 450, VI LFT).

La huelga por solidaridad es una huelga subsidiaria, es decir, no se trata de una huelga principal, en razón de que la suspensión del trabajo se realiza por trabajadores que “no tienen” conflicto con su patrón, sino que a través de su actitud buscan testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón. De este modo la presión que se ejerce es indirecta; los huelguistas solidarios están imposibilitados para presionar al patrón de los huelguistas principales, por esto presionan al propio patrón para que a su vez inste a aquél a dar solución al conflicto.

La huelga por solidaridad es un antecedente de la “huelga general”, a la que se podría llegar en virtud de un escalonamiento de huelgas solidarias.

Mucho se ha criticado esta causal de huelga, se ha argumentado su inconstitucionalidad, por no existir un desequilibrio a reestablecer en el propio centro de trabajo; se ha dicho también<sup>21</sup> que ni siquiera se cumplen los requisitos de forma, puesto que el periodo de prehuelga tiene

<sup>20</sup> Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 371.

<sup>21</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, México, Jus, 1972, p. 495.

por fin avenir a las partes beligerantes, y en el caso que nos ocupa no existe esa posibilidad, ya que el patrón no puede dar solución a un conflicto que no le es propio; de ahí que la misma Ley acepte que el patrón no puede ser condenado al pago de salarios de los trabajadores que hubiesen estallado una huelga por solidaridad.

Algunos estudiosos de la materia también la han conceptualizado como una huelga política, aunque en este caso es evidente el error, porque la huelga por solidaridad sólo asume el carácter de "política" cuando sus fines dejan de ser de trabajo, es decir, cuando se busca un cambio de tipo político y no laboral.<sup>22</sup>

Lo que sucede en realidad es que nos encontramos ante una manifestación de la conciencia de clase, ante una expresión más de la fraternidad universal de los trabajadores; tal vez con características y matices políticos, a veces muy sutiles, pero en fin de cuentas signo inequívoco de la unidad y responsabilidad de quienes viven de su trabajo y ven el apoyo de una huelga ajena, la reivindicación de sus derechos propios.

Otro de los objetos que prevé la Ley es el de la revisión de los salarios por cuota diaria fijados en los contratos colectivos o en los contratos-ley (artículo 450, VII LFT).

La revisión de los salarios contractuales se debe llevar a cabo anualmente, según los artículos 399 bis y 419 bis, lo que significa que esta causal sólo puede invocarse cada vez que se cumpla un año de vigencia de estos instrumentos, y a condición de que se haya hecho la solicitud correspondiente ante el patrón y se haya agotado un plazo mínimo de negociación (30 días para el contrato colectivo y 60 para el contrato-ley).

Aquí es necesario recordar que, de no presentarse la solicitud de revisión de los salarios contractuales, opera la prórroga de los tabuladores; pasado el término mínimo para presentar el emplazamiento de huelga en la solicitud de revisión salarial, no será posible el estallamiento de la huelga.

Resulta interesante observar que esta causal fue colocada con posterioridad al supuesto que corresponde a la huelga por solidaridad, quedando con ello excluida la posibilidad de que una huelga estallada para lograr la revisión salarial, pudiera ser apoyada por una huelga solidaria.

La situación antes mencionada no resulta difícil de entender si pensamos en que los conflictos por cuestiones salariales son los más comu-

<sup>22</sup> Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973, pp. 645 y 646.

nes, de tal suerte que si se permitiera que éstos fueran apoyados por huelgas solidarias, existiría un peligro potencial enorme contra la estabilidad económica y política del país.

### C. *Requisito de mayoría*

El requisito de mayoría no es el elemento de voluntad de quienes aspiran a estallar una huelga, sino que constituye la capacidad para poder ejercitar ese derecho; por esto si no existe mayoría, el problema no es la falta de voluntad, pues ésta existe aun cuando sea precariamente, más bien la cuestión es de incapacidad, pues una coalición minoritaria no está legitimada para ejercitar el derecho de huelga.

La razón de ser del requisito de mayoría estriba en que si bien el derecho de huelga pertenece, originalmente, a cada trabajador en lo individual, tiene una naturaleza colectiva, por ello su ejercicio requiere de la agrupación de los trabajadores en una coalición mayoritaria, que es la titular del derecho de huelga.

La mayoría que debe reunirse para poder ejercitar el derecho de huelga es una mayoría simple; basta con la mitad de los votos más uno, y se debe reunir en cada establecimiento en el que se pretenda suspender las labores, a menos que la huelga sea en toda la empresa, en cuyo caso la mayoría debe computarse sobre el total de los trabajadores.<sup>23</sup> En caso de que la huelga afecte a dos o más empresas, la mayoría debe darse en cada una de ellas, no siendo suficiente que exista con base en el total de los trabajadores de todas las empresas afectadas por el conflicto.<sup>24</sup>

Todos los trabajadores deben ser tomados en cuenta para obtener la mayoría, inclusive los que sean despedidos durante el periodo de prehuelga, para evitar despidos tendenciosos del patrón; sólo quedan excluidos los trabajadores de confianza y aquellos que hayan ingresado a la empresa durante la prehuelga, esto último para evitar que los compromisos de gratitud puedan dañar los intereses de los demás trabajadores.

Es importante señalar que el requisito de mayoría sólo se podrá comprobar cuando, una vez suspendidas las labores, se solicite a la junta competente, dentro de las 72 horas siguientes, la calificación de la huelga, en la inteligencia de que de no hacerlo, el requisito se considera cubierto y, por ende, la huelga se considera legalmente existente.

<sup>23</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II, p. 617.

<sup>24</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 490.

## V. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento de huelga está dividido en tres etapas: gestación, prehuelga y huelga.

### A. *Gestación*

El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.<sup>25</sup>

En otras palabras, se trata de todos los preparativos, reuniones, asambleas, votaciones, etcétera, que realiza internamente el sindicato o la coalición, hasta la presentación ante la autoridad competente del pliego de peticiones.

Esta etapa se desarrolla con independencia de las juntas de conciliación y arbitraje y de los patrones. Es natural que cuando el patrón conoce que hay inconformidad entre sus trabajadores, y que éstos buscan encauzarla a través de un movimiento de huelga, trate de conocer sus demandas y en la medida de lo posible buscar un arreglo; sin embargo esto último acontece informalmente y de ninguna manera forma parte de la prehuelga.

### B. *Prehuelga*

Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga, que tiene por objeto conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento. Este periodo culmina con el estallamiento de la huelga.<sup>26</sup>

Como quedó establecido al señalar los requisitos de forma, el emplazamiento deberá dirigirse en forma escrita al patrón; en él se formulan las peticiones, se expresa el propósito de ir a la huelga si no se cumple con las peticiones formuladas y se señala el día y hora en que se suspenderán las labores.

<sup>25</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, 2a. ed., México, Trillas, 1986, p. 189.

<sup>26</sup> Tena Suck, Rafael y Morales, Hugo Italo, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1986, p. 172.

Por lo que hace a la etapa de prehuelga, ésta se inicia con la presentación, por duplicado, del escrito de emplazamiento ante la junta de conciliación y arbitraje; para el caso de que la empresa o establecimiento se halle en lugar distinto al en que tiene su residencia la junta, se podrá presentar a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar, las que tienen obligación de remitirlo a la junta dentro de las 24 horas siguientes, y de dar aviso telefónico o telegráfico al presidente de la misma.

Las autoridades antes citadas notificarán al patrón entregándole la copia del emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a su recepción; a partir de la notificación al patrón, debe correr un plazo que no puede ser menor a seis días para que pueda llevarse a cabo la suspensión de las labores y de diez días cuando se trate de servicios públicos.

La notificación al patrón tiene el efecto de constituirlo como depositario de los bienes de la empresa, sin que se puedan ejecutar sobre los mismos ninguna sentencia, ni practicarse embargo o secuestro o cualquiera otra diligencia que menoscabe el patrimonio de la empresa.<sup>27</sup>

Las medidas anteriores tienen por objeto garantizar la eficacia de la huelga, impidiendo una insolvencia ficticia del patrón para evitar la responsabilidad del conflicto.<sup>28</sup>

Por excepción, los actos de ejecución de sentencias, embargos, aseguramiento, desahucio, etcétera, en contra de la empresa, se podrán ejecutar cuando antes de estallar la huelga se trate de asegurar los créditos de los trabajadores; garantizar los créditos generados por la falta de aportaciones del IMSS; asegurar el pago de aportaciones al INFONAVIT; cubrir los demás créditos fiscales.

Anteriormente no contemplaba la Ley las excepciones citadas, lo que originaba la llamada "huelga de protección", mediante la cual, una vez que la empresa era emplazada a huelga, el patrón, en contubernio con los líderes sindicales, prorrogaba excesivamente el periodo de prehuelga mediante maniobras, sabiendo que durante ese lapso no se podían hacer efectivos los créditos que tenía la empresa en favor de instituciones de interés social, ni los trabajadores podían ejercitar los laudos que en su favor se hubieran emitido.

<sup>27</sup> López Aparicio, Alfonso, "Derecho colectivo del trabajo", en *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, t. II, p. 81.

<sup>28</sup> Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, 2a. ed., México, Esfinge, 1984, pp. 499 y 501.

Dentro de las 48 horas siguientes a la en que surta efectos la notificación, presentará el patrón su contestación por escrito.

Entre la entrega del escrito a la junta y el estallamiento de la huelga media una audiencia conciliatoria, en la que las partes son exhortadas por la junta para que tengan un avenimiento que solucione el conflicto. Es preciso destacar que tal audiencia tiene una importancia vital; en ella se puede llegar al arreglo del conflicto y plasmarlo en un convenio; si los trabajadores no asisten, el plazo para que termine la prehuelga no correrá, de tal forma que no podrán suspender las labores en la empresa o establecimiento; asimismo, si el patrón no concurre, queda a salvo el derecho de los trabajadores para llevar al cabo la huelga; lo mismo cuando las partes no llegan a un acuerdo que ponga fin al conflicto, los trabajadores quedan en libertad para ejercitar su derecho de huelga.

Durante el periodo de prehuelga invariablemente la junta de conciliación y arbitraje actúa como órgano administrativo y no jurisdiccionalmente.<sup>29</sup>

### C. Huelga

Esta etapa comienza con el estallamiento de la huelga y dura hasta que concluya la suspensión del trabajo.

Vencido el término que se hubiere señalado para la suspensión de las labores, los trabajadores, inclusive la minoría que haya votado en contra de la huelga, deberán abandonar el servicio sin que el patrón pueda permitir la continuación del mismo ni llamar a otros trabajadores para que trabajen.

Por excepción, y considerando la naturaleza del servicio de que se trata, deberán continuar trabajando los huelguistas que presten servicios en vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta en tanto lleguen a su destino, y en hospitales y sanatorios, hasta que los pacientes puedan ser trasladados a otros centros de salud.

Previamente al estallamiento de la huelga, la junta fijará el número de trabajadores que deberá continuar prestando servicios durante la huelga, en aquellas labores cuya suspensión, perjudique de manera grave la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o bien, la reanudación de los trabajos.

La Ley, en el artículo 935,

faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para practicar diligencias a efecto de comprobar realmente si los servicios que solicita la

<sup>29</sup> *Idem*, p. 503.

empresa tienen el carácter de emergentes e indispensables, para que al reanudarse las labores no se entorpezca la marcha legal de la negociación.<sup>30</sup>

A partir de la suspensión del trabajo corre un plazo de 72 horas para que las partes o terceros interesados, soliciten a la junta que declare inexistente la huelga por no cubrir los requisitos de fondo, forma o mayoría. Si transcurrido el término citado no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales.

Si una vez cubierto el procedimiento correspondiente la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga, fijará a los trabajadores un término de 24 horas para regresar a sus trabajos, apercibiéndolos de que de no hacerlo quedarán terminadas las relaciones de trabajo, pudiendo el patrón contratar nuevos trabajadores.

La huelga legalmente estallada terminará:

- Por acuerdo de las partes
- Por desistimiento de los trabajadores
- Por allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, a las peticiones obreras, cubriendo los salarios que los trabajadores dejaron de recibir durante la suspensión de labores
- Por laudo arbitral de la persona o comisión que al efecto hayan elegido las partes
- Por laudo de la junta de conciliación y arbitraje, para el caso de que los trabajadores le hayan sometido el conflicto, la que seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento colectivo de naturaleza económica, según el caso.

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios dejados de percibir.

## VI. OTROS ASPECTOS DE LA HUELGA

### A. La huelga “constitucional”

La incorporación de la huelga a la legislación significa el sometimiento de la acción de los trabajadores al imperio del derecho. El ejercicio

<sup>30</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 54a. ed., México, Porrúa, 1986, p. 434.

de cualquier derecho está condicionado al cumplimiento de requisitos señalados por la norma. Por lo que se refiere a la huelga, esos requisitos los contiene la Ley Federal del Trabajo.

En el caso concreto de la huelga es perfectamente comprensible el señalamiento de requisitos para su ejercicio, debido a las consecuencias sociales que podría acarrear la falta de regulación.

En un determinado momento se llegó a considerar que el reconocimiento constitucional de la huelga permitía su ejercicio directo e ilimitado y que cualquier tipo de requisitos que se le impusiera atentaba contra la Constitución. Se afirmaba que para estallar una huelga no debía existir restricción alguna, en virtud de que la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución reconoce el ejercicio de la huelga en forma lisa y llana, sin imponer condición alguna.

A los movimientos que surgieron en México al amparo de esta interpretación, y que se les conoció como "huelgas constitucionales", más que una aplicación directa de lo preceptuado en la Constitución, fueron el resultado de presiones políticas que tuvieron su origen en el no otorgamiento de registro a sindicatos independientes; o por la no existencia de un marco jurídico aplicable. Un ejemplo de esta situación se dio con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM).

Las garantías sociales requieren ser reglamentadas en las leyes secundarias. Con respecto a la huelga nos dice Jorge Garizurieta:

Reconociendo la existencia de las huelgas debe someterse a su reglamentación, porque no se puede justificar las huelgas de hecho no acudiendo al procedimiento jurídico, ni aquellas que atendiendo a intereses extralaborales para fines particulares o políticos, crean inquietudes que se salen del campo estrictamente laboral y el análisis estructural tendrá enfrentamiento con la realidad.<sup>31</sup>

La reglamentación de la huelga debe establecer las disposiciones que hagan posible su aplicación, la cual debe ser congruente con el mandato constitucional; un derecho no reglamentado es un derecho de difícil aplicación.

## B. *La calificación previa del artículo 923*

La Ley, en el artículo 926, salvaguarda el derecho de huelga mediante la prohibición a las autoridades de calificarla antes de que se

<sup>31</sup> Garizurieta, Jorge M., "Las huelgas en los servicios públicos", en *El derecho laboral en Iberoamérica*, México, Trillas, 1981, p. 772.

suspendan las labores. La suspensión de las actividades es una forma de ejercer presión por parte de los trabajadores frente al patrón; de tal suerte que, por ejemplo, condicionar el estallamiento de una huelga a un recuento previo, le restaría eficacia a este instrumento jurídico.

A partir de la reforma procesal de 1º de mayo de 1980, el respeto irrestricto a la huelga ha sido quebrantado, con la inclusión del artículo 923.

Este precepto concede al presidente de la junta la facultad discrecional para desechar un emplazamiento: cuando no esté formulado conforme a los requisitos del artículo 920 (requisitos de forma); cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley (requisito de fondo); o cuando se pretenda exigir la celebración de un contrato colectivo, habiendo uno depositado en la junta (requisito de fondo).

La disposición mencionada se traduce en la facultad de calificar ya no a la huelga, sino el mero emplazamiento que es lo más grave, de tal suerte que constituye

..una facultad peligrosísima en virtud de la cual, lo que antes era un motivo de inexistencia calificable a *posteriori*, se convierte en motivo de rechazo a *priori*. Es, hasta cierto punto, la consagración del arbitraje, previo y obligatorio, típica bandera patronal..<sup>32</sup>

Es tal la gravedad de la figura de la calificación previa de la huelga que

..no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad tan arbitraria y poderosa como la que le ha otorgado el legislador al presidente de la Junta, pues de él dependerá en el futuro, por sí y ante sí, sin ningún procedimiento y sin recurso alguno, que pueda darse curso a una huelga..<sup>33</sup>

La misma fracción XX del artículo 123 constitucional prevé que "las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno"; de donde se deduce que el presidente de la junta carece de

<sup>32</sup> Buen Lozano, Néstor de, *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980, p. 106.

<sup>33</sup> Cueva, Mario de la, "Derecho de huelga y sus mutilaciones", *Uno Más Uno*, 11 de mayo de 1980, p. 5.

competencia a nivel constitucional para resolver en forma unipersonal los conflictos del trabajo.

La calificación previa de la huelga es violatoria de la garantía constitucional de legalidad consagrada en el artículo 14 de la Constitución, que establece: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho"; y es evidente que el presidente de la junta en su carácter individual ni constituye un tribunal previamente establecido, ni con su intervención se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento.

Por otra parte, el artículo 926 de la Ley establece que la junta no podrá, durante la prehuelga, hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; debe asumir la posición de amigable componedor; sin embargo, en contra de este principio opera la facultad arbitraria contenida en el artículo 923, echando por tierra uno de los más caros propósitos del Constituyente de Querétaro, el de garantizar este medio de defensa de los trabajadores.

El artículo 929 faculta a los trabajadores, patrones o terceros, para solicitar a la junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, que declare inexistente la huelga, por no cumplir los requisitos de forma, de fondo o de mayoría; en tanto que el artículo 923 dispone que si el presidente de la junta considera que falta alguno de los requisitos de forma, resolverá el desechamiento del emplazamiento de la huelga. Igualmente, cuando carezca de objeto la huelga (requisito de fondo), porque emplace a huelga un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley; también cuando carezca de objeto (requisito de fondo) porque se pretenda exigir la celebración de un contrato colectivo habiendo uno depositado en la junta. Un contrasentido evidente, la calificación de la huelga en vez de operar a petición de parte pasa a ser resuelta oficiosamente por el presidente de la junta.

En texto del artículo 923 de la Ley, en los términos en que reglamenta la admisión del escrito de emplazamiento a huelga, se convierte en inconstitucional, toda vez que hace nugatorio el derecho de huelga consignado en la fracción XVII del artículo 123 constitucional; en otras palabras, acaba con la huelga antes de que nazca.

### C. La huelga de los trabajadores al servicio del Estado

La regulación de las relaciones de los trabajadores al servicio del Estado es relativamente reciente, y ha originado grandes debates académicos y graves problemas de adecuación práctica, por los caracteres especiales que reviste la actividad estatal.

El derecho de huelga para los trabajadores al servicio del Estado tiene su fundamento en la fracción X del apartado "B" del artículo 123 constitucional que establece:

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra.

Del texto constitucional citado, el cual es reiterado en el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se desprende la causal única, por la cual se puede estallar una huelga en el servicio público.

La violación de los derechos laborales de los servidores públicos con las características a que se refiere el texto constitucional,

resulta imposible que se dé en la práctica, independientemente de que resulta del todo oscura la afirmación de que procede sólo cuando se violen de "manera general y sistemática" los derechos que la Constitución consagra, pues *a contrario sensu*, si se violan tales derechos pero no de manera general ni sistemática, entonces la huelga sería improcedente.<sup>84</sup>

En otras palabras, para que se dé esta causal es necesario que se incumplan *todos* los derechos contenidos en el apartado "B" del artículo 123 constitucional, y por si fuera poco que esa violación sea sistemática, es decir, *día tras día, momento a momento*; y solamente dándose estos extremos se podría estallar una huelga.

La subjetividad de los conceptos "general y sistemático" referido a la huelga burocrática, hacen que la doctrina cuestione los alcances de este instrumento, con interrogantes como las siguientes: "¿Se habrá dado un solo caso en que se haya emplazado al gobierno?... ¿A cuáles de

<sup>84</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 211.

los servidores del Estado se les concede tal derecho?, ¿a todos?, ¿a los del Poder Legislativo?, ¿a los del Poder Judicial?, ¿a los del Poder Ejecutivo?, ¿contra el presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental?

¿Podría concebirse una utopía mayor?, ¿quién juzgará en última instancia que se han violado de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra?, y, ¿qué se entiende por violación "general" y "sistemática" de dichos derechos?

¿Podría en México entenderse una huelga de jueces, o en las cámaras de Diputados y Senadores?<sup>35</sup>

El hecho de que la huelga en el servicio público resulte imposible en cuanto a su ejercicio, hace inútil tratar de exponer aquí el procedimiento de huelga que establece la Ley del Trabajo burocrático; por ello baste tan sólo decir que la Ley reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, establece la calificación de la huelga previamente a su estallamiento, lo que equivale al arbitraje obligatorio, anticipado, eterno argumento patronal.

Finalmente, diremos que la regulación del derecho de huelga entre los trabajadores al servicio del Estado, es violatoria del convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, que ha sido ratificado por México<sup>36</sup> y que consecuentemente, de acuerdo con el artículo 133 de la Constitución, es parte de la "Ley suprema de la Unión".

En el instrumento internacional citado, aun cuando no se menciona expresamente a la huelga, se halla implícitamente consagrada por ser una herramienta indispensable para el adecuado ejercicio de la libertad sindical. Las comisiones de expertos de la OIT han manifestado el criterio anterior.<sup>37</sup>

#### D. *Huelga y trabajadores de confianza*

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se estableció una categoría de trabajadores en función de la naturaleza de su servicio, a los que denominó empleados de confianza.

<sup>35</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *35 lecciones de derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Trillas, 1986, pp. 318 y 319.

<sup>36</sup> *Diario Oficial* de 16 de octubre de 1950.

<sup>37</sup> Ver Informe de la Comisión de Expertos de los años 1959 y 1973.

Se ha discutido si la inclusión de los trabajadores de confianza en la Ley, es o no válida.

En opinión de Baltasar Cavazos, "como el artículo 123 constitucional no se refiere para nada a estos trabajadores, resulta inconstitucional este precepto —el artículo 9—, ya que una Ley Reglamentaria no puede ir más allá de la ley que reglamenta",<sup>38</sup> por lo que, siguiendo este orden de ideas, tales disposiciones carecen de validez.

Mario de la Cueva, por el contrario, sostiene que en forma alguna la Ley en este aspecto sea inconstitucional;

la categoría de trabajador de confianza no está contemplada en la Declaración de derechos sociales, pero no creemos que su aceptación en la Ley del Trabajo viole las normas constitucionales, porque los trabajadores de confianza son trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con las modalidades, que no destruyen aquellos beneficios, derivados de la naturaleza de sus funciones. Esta consideración explica que se trate de una categoría de excepción, que solamente se justifica en razón de la naturaleza de las funciones. . .<sup>39</sup>

En lo que se refiere a los trabajadores en general, el trabajador de confianza tiene los mismos derechos que cualquier otro trabajador, y sólo por excepción, dada la naturaleza del servicio que presta, su regulación encuentra algunas modalidades.

Por lo que se refiere a la huelga los trabajadores de confianza, sólo encuentran la limitación consistente en que no "serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga. . ." (artículo 183 LFT).

Trueba Urbina justifica la modalidad anterior argumentando que "los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase trabajadora".<sup>40</sup>

¿De lo anterior se debe desprender que los trabajadores de confianza carecen de derecho de huelga?

Consideramos que el hecho de que los trabajadores de confianza no sean tomados en cuenta para el recuento en los casos de huelga de los trabajadores en general, no significa que estén privados de este derecho.

<sup>38</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada*, 20a. ed., México, Trillas, 1986, p. 87.

<sup>39</sup> Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 1984, t. I, pp. 155 y 156.

<sup>40</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *op. cit.*, p. 116.

Así como la prohibición a los trabajadores de confianza de coligarse en sindicatos de trabajadores de base no es impedimento para que ejerciten su derecho de sindicación, a través de la formación de sindicatos de trabajadores de confianza; del mismo modo, el hecho de ser excluidos del recuento en las huelgas de los trabajadores de base no es obstáculo para que un sindicato de trabajadores de confianza pueda estallar una huelga.

Por lo que se refiere a los trabajadores de confianza al servicio del Estado, carecen del derecho de huelga; no en razón de la escasa eficacia que este derecho tiene en el servicio público, como ya se planteó en el punto anterior, sino en virtud de que la misma Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 8º, los excluye expresamente de su campo de aplicación.

La fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional únicamente garantiza a los servidores públicos de confianza las medidas de protección al salario y los beneficios de la seguridad social; quedando fuera de esta protección toda una gama de derechos y entre ellos la huelga.

## VII. CONCLUSIONES

1. Tratar el tema de la huelga siempre resulta interesante por ser uno de los capítulos más apasionantes y polémicos del derecho del trabajo. La figura de la huelga rebasa el ámbito del derecho del trabajo, convirtiéndose en una forma genérica de manifestar cualquier tipo de inconformidad. Por ello la doctrina ha distinguido entre el "derecho a la huelga", como un derecho natural social, anterior a toda regulación jurídica, y el "derecho de huelga", cuando el Estado reconoce ese derecho a través de normas.

2. En México, históricamente, la huelga atravesó por tres etapas, que coinciden con las etapas por las que evolucionó esta institución en otras latitudes: *la etapa de la prohibición*, en la cual la huelga es considerada como delito; *la etapa de la tolerancia*, en la cual la huelga ya no está prohibida ni constituye un delito, pero tampoco está regulada ni protegida; y *la etapa de la reglamentación legal*, caracterizada por la incorporación del derecho de huelga a las leyes ordinarias, y aun a las de mayor jerarquía.

3. La Constitución de 1857 no consagró ningún derecho social en favor de los trabajadores, a pesar de que se hicieron valientes pro-

nunciamientos en tal sentido. El resultado de aquellos debates fue la aprobación de un artículo 5º de la Constitución extremadamente tibio, que sólo consagró la libertad de trabajo. Por supuesto que no hacía alusión alguna al derecho de huelga.

4. La etapa de la prohibición de la huelga aparece en nuestro país cuando el Código Penal de 1871 tipificó en el artículo 925 como un delito la conducta consistente en formar un tumulto o motín, o emplear violencia física o moral para hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales de los trabajadores o impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo. La doctrina se encuentra dividida en cuanto si esta disposición prohibía la huelga o tan sólo los actos violentos que podían acompañar a un movimiento de este tipo. Si bien formalmente no se desprende de la redacción del precepto citado que la huelga en sí misma tipificaba un delito, lo cierto es que constituyó una grave limitación a su ejercicio, por tratarse de un instrumento que tímidamente empezaba a ser utilizado por los trabajadores.

5. Durante los últimos años del siglo XIX y los primeros del actual, paulatinamente se fue ampliando la tolerancia hacia la huelga, en cuanto a que este tipo de movimientos se comenzaron a multiplicar, aun cuando muchos de ellos fueron severamente reprimidos. Baste recordar tan sólo las huelgas de Cananea y de Río Blanco.

6. En un grave retroceso hacia la etapa de la prohibición, Venustiano Carranza, el 1º de agosto de 1916, emitió un decreto por el que se imponía la pena de muerte a los huelguistas, como respuesta a la huelga general declarada el 31 de julio de 1916 por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, y que paralizó la vida de la capital.

7. Irónicamente, fue el mismo Venustiano Carranza quien unos días después convocó a un Congreso Constituyente del cual derivaría la Constitución de 1917; en ella se consagró el derecho de huelga, por considerarlo un medio eficaz de los trabajadores para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Con la incorporación del derecho de huelga al máximo ordenamiento jurídico se inició la etapa de la reglamentación legal.

8. En el periodo comprendido entre las Declaraciones de los derechos sociales y la federalización de la legislación del trabajo, varias

leyes laborales de las entidades federativas incorporaron a sus artículos el derecho de huelga. La Ley Federal del Trabajo de 1931 reglamentó el derecho de huelga conservando el espíritu que a esta institución le imprimió el Constituyente de 1917. Finalmente, el decreto de reformas del 10 de abril de 1941 mutiló el derecho de huelga, por alejarlo de su sentido original.

9. Se entiende por huelga la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una colectividad de trabajadores, con objeto de conseguir el equilibrio de la relación de fuerzas entre los factores de la producción, trabajadores y patrones, con vistas a la justicia social. Se aprecia pues un fin inmediato, el conseguir condiciones que equilibren las relaciones de fuerza de los factores de la producción, y un fin mediato, el conseguir la justicia social.

10. Para poder estallar una huelga se requiere cubrir los requisitos que la doctrina ha denominado de fondo, forma y mayoría.

11. Los requisitos de fondo constituyen los fines que debe perseguir todo movimiento de huelga. El objeto genérico de la huelga lo señala la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional y consiste en "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". La Ley Federal del Trabajo al mencionar enunciativamente las causales de huelga, emplea una mala técnica legislativa, pues reproduce el objeto constitucional de la huelga ya citado, y posteriormente menciona otras causales, dando lugar a la errónea interpretación de que se trata de causas no comprendidas en la Constitución.

12. Se puede estallar una huelga en ejercicio de la causal contenida en la fracción I del artículo 450 de la LFT, para resolver el desequilibrio generado entre los factores de la producción con motivo del aumento del costo de la vida, lo cual aun cuando corresponda a una circunstancia externa, repercute en el equilibrio de las relaciones laborales.

13. La celebración y revisión del contrato colectivo constituye una de las finalidades más importantes de la huelga, porque dicho instrumento es el medio idóneo para establecer el equilibrio entre los

factores productivos, lo que se presumirá mientras tenga vigencia el contrato.

14. La causal de huelga consiste en la celebración o revisión del contrato-ley sólo se puede ejercitar dentro del sistema de convención y únicamente a consecuencia de la negativa de los patrones a adoptar un convenio durante la convención a que se cite; el resto de este sistema y la totalidad del procedimiento de elevación del contrato colectivo a contrato-ley, son procesos administrativos que se pueden impugnar mediante el juicio de amparo indirecto (artículo 114, II de la Ley de Amparo), pero de ninguna manera a través de la huelga.

15. Para poder ejercitar el derecho de huelga con base en la causal consistente en la violación del contrato colectivo o contrato-ley, consideramos que sólo es posible si se vulnera el contrato de forma tal que se afecte con ello la relación jurídica colectiva, llamada también interés profesional.

16. Respecto a la causal de huelga consistente en exigir el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades, se discute cuales son esas normas. Hay quienes piensan que son las relativas al pago mismo de la prestación; otros en cambio afirman que son las normas que generan un derecho a toda la colectividad; algunos más afirman que ambas apreciaciones son correctas. Lo importante es que esta causal constituye una presión para el eficaz cumplimiento de las disposiciones sobre reparto de utilidades.

17. La huelga por solidaridad es una huelga subsidiaria, en la cual trabajadores que no tienen conflicto con su patrón buscan testimoniarse su simpatía a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con el suyo. Mucho se ha criticado esta causal argumentando que se estalla en una empresa en donde no hay un desequilibrio roto que restablecer; lo que sucede en realidad es que se trata de una manifestación de la conciencia de clase, que ve en el apoyo a una huelga ajena, la reivindicación de los derechos propios.

18. La última causal expresa que señala la LFT consiste en la revisión de los salarios por cuota diaria fijados en los contratos colectivos y en los contratos-ley. Esta causal se ubica en la Ley con posterioridad al supuesto de la huelga por solidaridad, quedando con

ello excluida la posibilidad de que una huelga estallada por revisión salarial pudiera ser apoyada por una huelga solidaria; lo anterior es por la razón de que siendo los conflictos salariales los más frecuentes, también con frecuencia se estaría poniendo en peligro la estabilidad económica y política del país.

19. El requisito de mayoría de la huelga no constituye el elemento de voluntad de los huelguistas sino la capacidad para ejercitar tal derecho. La razón de este requisito estriba en que si bien el derecho de huelga corresponde, originalmente, a cada trabajador en lo individual, para su ejercicio se requiere del concenso de una coalición mayoritaria, que es la titular del derecho de huelga. La mayoría que exige la LFT para poder estallar una huelga es una mayoría simple, es decir, la mitad más uno de los trabajadores, y sólo se debe comprobar cuando, una vez suspendidas las labores, se solicite a la junta en virtud de un incidente de inexistencia.

20. El procedimiento de huelga se inicia con un periodo de gestación, el cual comprende todos los preparativos, reuniones, asambleas, votaciones, etcétera, que realizan internamente el sindicato o la coalición, hasta la presentación del pliego de peticiones. En este periodo no intervienen ni las autoridades ni el patrón.

21. El periodo de la prehuelga se inicia con la presentación del pliego petitorio ante la junta y culmina con el estallamiento de la huelga. El objeto de esta etapa es el de conciliar a las partes, de ahí que en este periodo se celebre una audiencia de avenimiento; la junta de conciliación y arbitraje actúa en este periodo como órgano administrativo y no jurisdiccionalmente.

22. El periodo de huelga se inicia con el estallamiento de la huelga y dura hasta que concluya la suspensión del trabajo. Vencido el término señalado para la suspensión, los trabajadores, inclusive la minoría que haya votado en contra de la huelga, deberá abandonar el servicio, sin que el patrón pueda permitir la continuación del mismo ni llamar a otros trabajadores. Estallada una huelga sólo deberán continuar laborando los trabajadores del transporte que se hallen en ruta y los empleados de los hospitales hasta que puedan ser trasladados los pacientes a otro establecimiento; así como aquellos que se haya resuelto para cubrir las labores cuya suspensión perjudique la

seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o bien la reanudación de los servicios.

23. La huelga legalmente estallada se terminará por acuerdo de las partes; por desistimiento de los trabajadores; por allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, a las peticiones de los trabajadores; por laudo arbitral de la persona o comisión que al efecto hayan elegido las partes; por laudo de la junta de conciliación y arbitraje, para el caso de que los trabajadores le hayan sometido el conflicto.

24. El ejercicio de cualquier derecho está condicionado al cumplimiento de los requisitos señalados por la norma. En el caso de la huelga los establece la LFT. Se llegó a considerar que el reconocimiento constitucional de la huelga permitía su ejercicio directo e ilimitado y al amparo de esta interpretación surgieron las llamadas "huelgas constitucionales"; más que una aplicación directa de la Constitución, fueron el resultado de presiones políticas que tuvieron su origen en el no otorgamiento del registro a sindicatos independientes.

25. A pesar de las grandes bondades de la reforma procesal de 1980, trajo consigo un aspecto negativo: se trata del quebranto del derecho de huelga mediante la inclusión del artículo 923. El precepto concede al presidente de la junta la facultad discrecional de desear los emplazamientos a huelga cuando no cubran los requisitos del artículo 920, sean presentados por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la celebración de un contrato colectivo habiendo uno depositado en la junta. Este precepto es contrario al artículo 926 que prohíbe a las autoridades calificar la huelga antes de que estalle, y al artículo 929 que establece la posibilidad de solicitar la calificación de la huelga pero en un periodo de 72 horas contado a partir de la suspensión del trabajo. El artículo 923 resulta inconstitucional, por hacer nugatorio el derecho de huelga al dar la posibilidad de acabarlo antes de que nazca.

26. Los trabajadores al servicio del Estado formalmente son titulares del derecho de huelga, pero en la práctica se trata de un derecho inejercitable por la subjetividad de los supuestos en los que se puede estallar. La carencia de un derecho de huelga eficaz para los servidores públicos es además atentatoria del Convenio 87 de la OIT ratificado por México.

27. A los trabajadores de confianza del apartado "A", la LFT les impone la modalidad consistente en que no son considerados durante los recuentos de los trabajadores en general, lo que no equivale a decir que carecen de derecho de huelga, ya que lo podrían ejercitar siempre y cuando lo realizara un sindicato que agrupara solamente a trabajadores de confianza. Los trabajadores de confianza al servicio del Estado, en cambio, carecen del derecho de huelga, desde el momento en que son excluidos de la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con base en la fracción XIV del apartado "B" del artículo 123 constitucional.

### VIII. BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973.
- ANGUIANO, Arturo, *El Estado y la política obrera del cardenismo*, 6a. ed., México, Era, 1982.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *La huelga*, México, UNAM, 1983.
- BUEN LOZANO, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 5a. ed., México, t. II, Porrúa, 1983.
- , *La reforma del proceso laboral*, México, Porrúa, 1980.
- CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, Buenos Aires, Omeba, t. II, 1968.
- CARPIZO, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, 6a. ed., México, Porrúa, 1983.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Derecho del trabajo en la teoría y en la práctica*, México, Jus, 1972.
- , *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, 2a. ed., México, Trillas, 1986.
- , *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*, 20a. ed., México, Trillas, 1986.
- , *35 lecciones de derecho del trabajo*, 5a. ed., México, Trillas, 1986.
- CLIMENT BELTRÁN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, 2a. ed., México, Esfinge, 1984.
- CUEVA, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 8a. ed., México, Porrúa, 1967.
- , *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, t. I, 1984.

- — —, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, t. II, 1984.
- — —, "Derecho de huelga y sus mutilaciones", *Uno Más Uno*, 11 de mayo de 1980.
- DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo, I*, México, Porrúa, 1985.
- GARIZURIETA, Jorge M., "Las huelgas en los servicios públicos", en *El derecho laboral en Iberoamérica*, México, Trillas, 1981.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 13a. ed., México, Porrúa, 1983.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 8 tomos, México, Porrúa, 1985.
- LÓPEZ APARICIO, Alfonso, "Derecho colectivo de trabajo", en *El derecho latinoamericano del trabajo*, t. II, México, UNAM, 1974.
- MARQUET GUERRERO, Porfirio, "Los antecedentes del derecho mexicano de trabajo. De la Independencia a la Revolución", en *Obra jurídica mexicana*, México, t. II, Procuraduría General de la República, 1985.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenios y recomendaciones 1919-1984*, Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1984.
- RUSSOMANO, Mozart Victor, *Derecho sindical*, Río de Janeiro, José Konfino, editor, 1975.
- SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, *Instituciones de derecho del trabajo*, México, t. I, 1967.
- TENA RAMÍREZ, Felipe, *Leyes fundamentales de México, 1808-1982*, 11a. ed., México, Porrúa, 1982.
- TENA SUCK, Rafael y Morales, Hugo Italo, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de la huelga*, México, Botas, 1950.
- — —, *Nuevo derecho del trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1977.
- — — y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo*, 54a. ed., México, Porrúa, 1986.
- VÁLTICOS, Nicolás, *Derecho internacional del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1977.