

EL DERECHO DE HUELGA

Durante muchos años se sostuvo por los principales tratadistas laborales, que el derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución. Nada más alejado de la realidad. El derecho laboral si ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma. El trabajador de ayer, el de hoy y el de mañana siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador latinoamericano que al europeo o al chino.

1. Antecedentes jurídicos del derecho de huelga

El querer ganar más y trabajar menos tiene su sustentación en la ley del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima. Por ello, el derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador, mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una menor jornada, principios estos de salario mínimo y de jornada máxima, que constituyen la esencia misma y el desiderátum de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo. El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil, de ahí la necesidad de legislar a favor del trabajador a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida. Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que, de otra manera, sería letra muerta, imposibles de exigir. El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede “persuadir” al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

En Cuba, Rusia y en general en todos los países en donde ha triunfado el proletariado, la huelga no existe, y el Estado lo repudia. Lo mismo acontece en los países en donde existe la huelga en los llamados servicios públicos. Si estos son administrados por particulares, el Estado las tolera, con ciertas limitaciones, pero si dichos servicios los presta el Estado, como la energía eléctrica, telefonía, etc., las autoridades normalmente tratan de reprimir dichos movimientos, aduciendo que los sindicatos que las promueven son “comunistas”. En los países totalitarios la huelga no solo se encuentra prohibida, sino que, desandando su evolución histórica, vuelve a ser considerada al igual que los tiempos de Eduardo I, de Inglaterra, como un verdadero delito.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros de sólo las obligaciones. Lógicamente la autoridad del trabajo debe proteger para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual nadie debe discutir, pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se consiente peticiones que no pueden acabar con fuentes de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión. De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario a progresar, con justicia y libertad.

Sobre el concepto de huelga se han dado muchos que han variado en el tiempo y en el espacio, y que van desde los que la consideraban como una rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como estimaba Proudhon, en su “Filosofía de la miseria”, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio. Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción:

- El código laboral de Colombia en su artículo 429 establece que “se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título”.
- El artículo 239 del código de Guatemala dice “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.”
- El Código de Trabajo de Panamá, en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto de huelga de Guatemala, estableciendo como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.
- En Ecuador su código se limita a considerar la huelga como “La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados.
- El código de Chile, Venezuela y Brasil, se abstienen de dar definición sobre la huelga.

Es interesante que el código de Nicaragua en su artículo 222 nos dice que: “Huelga es el abandono temporal de trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón.
2. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, el contrato de trabajo y,
3. En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores.

Particularmente en México, en el artículo 259 de la Ley de 1931 establecía que la “Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.” Esta definición fue modificada en el año de 1970 por la nueva en su artículo 440, el cual previene que la “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Vistos algunos de los conceptos que sobre la huelga se han dado en Latinoamérica, se estima conveniente dar una definición general, ya que los problemas son los mismos y las leyes semejantes. De esta forma, bien podría decirse de manera general que la “huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes”.

De esta definición genérica pueden obtenerse algunos elementos:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que señala la ley.
3. La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.
4. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria.

2. El objeto de la huelga

De manera formal, la huelga queda definida en el Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.” En tanto que el Art. 450 aborda que la huelga debe tener por objeto:

- “1. 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;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.”

Dos importantes cuestiones se plantean en torno a la interpretación de los objetos de la huelga.

La primera consiste en determinar si el señalado en la fracción I opera como un objetivo genérico que tiene que estar ligado a alguno de los objetivos específicos indicados en las demás fracciones de dicho artículo, o bien, si se trata de un objetivo autónomo que opera independientemente de los demás. En lo referente al equilibrio entre los factores de la producción, Mario de la Cueva estima que esta fracción I es una reproducción de la fracción XVIII del apartado A del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Lo anterior lleva a que quede a los árbitros del Tribunal la decisión en cada caso que se les presente el determinar si existe, o no, desequilibrio entre los factores de la producción. Por otra parte, las fracciones subsecuentes serían objetivos indiscutibles de huelga, estando fuera del arbitrio de las autoridades determinar si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del

derecho de huelga, sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales para su ejercicio.

La segunda cuestión reside en si el objeto señalado tiene carácter enunciativo o limitativo, pues como apunta de la Cueva, el poder legislativo podría en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido y las autoridades laborales podrían asimismo incluir en la fracción I las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro. Se puede discrepar de este punto, en virtud de que el equilibrio entre los factores de la producción se establece o restablece mediante la celebración de los contratos colectivos o contratos ley, o la revisión de los mismos. Desde este punto, el emplazamiento a huelga para incrementar los salarios u otras prestaciones implica la pretensión de modificar el contrato colectivo durante su vigencia, que equivale a una revisión anticipada del mismo, lo que es atentatorio a la seguridad jurídica y a la estabilidad de las relaciones obrero-patronales.

Por cuanto al objeto de obtener la celebración del contrato colectivo, referido en la fracción II, debe tenerse en cuenta el Art. 923 de la LFT. Dicho artículo fue introducido en las reformas procesales de 1980, y observa que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga “cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral”. Esta reforma incorpora una práctica ya establecida de años atrás en las otras Juntas de Conciliación, pero que en ocasiones no se observaba; actualmente se impone la obligación a quien preside el Tribunal de ordenar la certificación correspondiente de la existencia del contrato colectivo anterior. Lo anterior da seguridad jurídica al procedimiento para evitar el estallamiento de huelga, pues tendría que declararse inexistente por la imposibilidad de satisfacer el requisito del objeto de conformidad con el Art. 451 en su fracción I, ya que el patrón estaría impedido jurídicamente para celebrar un contrato colectivo, al encontrarse vinculado con otro anterior.

Respecto a la fracción IV del Art. 450 de la LFT que se refiere al emplazamiento por violaciones al contrato colectivo, se requieren dos presupuestos. El primero es que el sindicato emplazante sea titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley respectivamente, pues de otra manera carecería de legitimación según lo dispone en forma expresa el Art. 923. El segundo consiste en que no basta enunciar las violaciones para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deben configurar el objeto, sin que esto signifique prejuzgar sobre la comprobación del mismo, que es materia de fondo para examinarse en el procedimiento de imputabilidad.

En ese sentido, hay que tener en cuenta lo siguiente. De inicio, las violaciones deben tener carácter colectivo, entendiéndose que afectarán a la comunidad obrera. Además, deben precisarse y aclararse las violaciones, pues si se presentan en forma abstracta o genérica no se configuran, lo que es distinto al problema de la prueba, pues el patrón no está en posibilidad de determinar el alcance de las peticiones. Tercero, junto a las violaciones enunciadas debe expresarse la forma en que habrán de ser reparadas por el patrón, pues de otro modo se le deja en estado de indefensión. En cuarto lugar, las violaciones serán de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los factores de la producción, ya que si son notoriamente insignificantes no podrán constituir objeto de huelga, al relacionarlo con el objeto genérico de la fracción I del Art. 450.

Acerca del objeto indicado en la fracción V, respecto del cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, se trata de un objeto específico de huelga, y por lo tanto no tiene que referirse a la fracción I. Para de la Cueva, el objeto no consiste en el *quantum* o porcentaje de las utilidades repartibles a los trabajadores, cuya fijación le corresponde a la Comisión Nacional, sino en el incumplimiento de las disposiciones legales, como la obligación patronal de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual que se presenta a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y la observancia de los procedimientos señalados en los Art. 121 y siguientes de la LFT. No obstante, se estima que no puede considerarse

como objeto de huelga el simple enunciado de incumplimiento de las disposiciones legales, sino que deben precisarse las disposiciones violadas y los hechos en que se hacen consistir las mismas, para que el patrón esté en posibilidad de satisfacer las reclamaciones planteadas.

La fracción VI del Art. 450, consiste en apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones previas. En este caso es llamada huelga por solidaridad, que tuvo una gran significación en los orígenes de la huelga, cuando se requería de amplios movimientos sociales pues las huelgas aisladas carecían de suficiente consistencia para enfrentar a las empresas que hacían también causa común.

En la actualidad, son raros esos movimientos de huelga, pero cabe señalar algunas de sus características, apuntadas por Mario de la Cueva.

- Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar a un ajeno. Esto quiere decir que no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.
- La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria.
- Su finalidad debe de ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrón por revisión o incumplimiento del contrato colectivo, y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa, ya que los trabajadores huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos impuestos por la ley a todas las huelgas. Considerando además la observación de que la terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa, esto es la declaración de inexistencia de esta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo del patrón, no

afecta a la primera. Podría agregarse que, no sólo la declaración de ilicitud, sino también la declaración de inexistencia pone fin a la huelga subsidiaria.

En el supuesto de que el sindicato que emplaza por solidaridad sea el mismo que emplazó en la huelga principal, resultaría improcedente. Ello porque se trataría de un auto apoyo y de una solidaridad consigo mismo, tanto en el sentido gramatical como jurídico, ya que la huelga por solidaridad significa un movimiento de simpatía y adhesión hacia otros huelguistas. La huelga por solidaridad debe tener finalidad pura, sin involucrar en el escrito de emplazamiento la exigencia de cumplir el contrato colectivo de trabajo del cual es titular el sindicato.

3. La terminología de la huelga

El derecho de huelga está consagrado en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del Art. 123 de la CPEUM como un derecho social jurídicamente protegido por primera vez en el mundo, anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar en 1919. En la LFT, el Art. 440 viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Para tal efecto, “los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”, según expresa el Art. 441.

De dicho precepto se desprende que la coalición se institucionaliza en el sindicato para el ejercicio del derecho de huelga, quedando superadas las coaliciones como núcleos primitivos del movimiento obrero: teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión. Se puede concluir que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa afectada. Ello, en los términos del Art. 920 de la LFT, ya que corresponde a esos trabajadores y no a los demás miembros del sindicato, ejercer el derecho de huelga contra la empresa con arreglo a la fracción II del Art. 451 de la LFT (véase Recuadro 1).

Recuadro 1.

El Art. 451 de la LFT señala los requerimientos para la suspensión de los trabajos, los cuales son:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- 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, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 930, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920 de esta Ley”.

De esta forma es entonces necesario hacer mención explícita del Art. 920 de la LFT, donde se observan los requisitos para el inicio del procedimiento de huelga mediante la presentación del pliego de peticiones, donde dicho pliego debe reunir las normas siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, 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, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;

V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral,

VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del

contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.”

Ahora bien, la huelga para obtener la celebración del contrato colectivo o del contrato ley, exigir su cumplimiento o la revisión integral o salarial de los mismos, como objetos indicados en las fracciones II, III, IV y VII del Art. 450 de la LFT, supone necesariamente la existencia de un sindicato como sujeto de la acción colectiva de los trabajadores.

Cabe aclarar, que cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta de la asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma, a que se refiere el Art. 440 de la LFT. Lo anterior, toda vez que, si se trata de un sindicato, bastará exhibir la certificación de haber quedada registrada la directiva de esta, expedida por la autoridad competente, conforme al Art. 692 (donde se indica las partes que podrán comparecer a juicio) en relación con el Art. 376 (el cual señala que la representación del sindicato es ejercida por el secretario general).

En ese sentido cabe también añadir lo siguiente:

- Los sindicatos de trabajadores son Coaliciones Permanentes (previsto en el Art. 441 de la LFT).
- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos (previsto en el Art. 442 de la LFT).
- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo (previsto en el Art. 443 de la LFT).
- La huelga legalmente existe, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Art. 450 (previsto en el Art. 444 de la LFT).

4. Calificación de las huelgas

En cuanto a la calificación de las huelgas, estas pueden ser existentes, inexistentes, lícitas e ilícitas, tal como se explica a continuación.

Huelga legal existente

El derecho de huelga como derecho de presión mediante la suspensión del trabajo, jurídicamente protegido para obtener un mejoramiento a las condiciones laborales, adquiere su expresión más característica en la huelga legalmente existente. Una vez calificada así, subsiste el estado de huelga hasta su terminación por alguna de las causas establecidas en el Art. 469 de la LFT; siendo facultad exclusiva de los trabajadores el sometimiento del conflicto al arbitraje, de manera que el procedimiento de imputabilidad solo puede promoverse por los huelguistas, de conformidad con la fracción IV de dicho artículo (véase Recuadro 2).

Recuadro 2.

El Art. 469 de la LFT señala las razones por las cuales termina una huelga, a saber:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.”

Huelga ilícita

Por el Art. 445 de la LFT, se dice que una huelga es categorizada como ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno”.

El concepto de ilicitud no se contrapone al requisito de licitud de la huelga, es decir, no deriva de la falta de objeto de la misma, sino que radica en los actos de violencia o por el caso de guerra, los cuales trascienden del campo jurídico laboral y entran en el derecho penal. Precisamente la falta de objeto da lugar a la inexistencia de la huelga, y no a su ilicitud, de conformidad con el Art. 459 de la LFT (véase Recuadro 3).

Recuadro 3.

Se dice que una huelga es legalmente inexistente, conforme el Art. 459 de la LFT, si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.”

En tal virtud, no existe relación en la ley entre el concepto afirmativo de licitud de la huelga integrado por el requisito del objeto, según expresa la fracción XVIII del apartado A del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), así como la fracción I del Art. 451 de la LFT, y el concepto negativo de ilicitud de la misma, que ya no se integra con la falta del objeto, sino con actos de violencia delictuosa.

Del concepto de ilicitud se puede extraer la regla a *contrario sensu* de que el derecho de presión, donde reside el derecho de huelga, tiene su ámbito de expresión limitado a la suspensión de labores, según previene el Art. 443 de la LFT. Así, aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá de la mera suspensión del trabajo, esto es, en daño de las personas o de las propiedades, caen fuera del derecho de huelga y, por consiguiente, no están protegidas por la ley, incurriendo en la huelga ilícita precisamente.

Por otra parte, se define a la huelga justificada como “aquella cuyos motivos son imputables al patrón”, esto según el Art. 446 de la LFT. En tanto que, siguiendo al Art. 447 de la misma, la huelga “es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.” De esta forma, el Art. 448 también añade que el ejercicio “del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del Tribunal”. Así como el hecho de que el “Tribunal y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo”, conforme el Art. 449 de la LFT.



Referencias:

- Cavazos-Flores, B. (1998). Lección 29. El derecho a huelga. En 40 lecciones de derecho laboral (9a., pp. 273-302). Trillas.
- DOF. (2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- DOF. (2022b). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Puente, C. (2003). Evolución de la huelga como forma no violenta de resistencia [Tesis de licenciatura] [Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://cicsa.uaslp.mx/bvirtual/tesis/tesis/2004/t3.pdf>