

## Comparación de la Huelga en México y Estados Unidos

Lic. Juan Miguel Treviño Ortiz

### Introducción

La huelga ha sido y seguirá siendo, uno de los temas más extensos y más interesantes dentro del derecho laboral.

El objetivo del presente trabajo, es realizar un análisis comparativo entre la huelga en México y los Estados Unidos, iniciando con los antecedentes históricos de la huelga en nuestro país, considerada como un derecho social y regulada por el artículo 123 constitucional, continuando con los conceptos más conocidos acerca de la misma, tratando también sus objetivos, sus diversos tipos y formas de terminación.

No se trata de agotar el tema, ya que como mencioné al principio es un tema sumamente amplio, sino de distinguir las principales similitudes y diferencias entre la huelga en México y nuestro vecino país del norte, debido al Tratado de Libre Comercio, la globalización, la proximidad de ambos países y con todo ello, surge la interrogante acerca de la necesidad de modificar o adecuar nuestras leyes, ante tales circunstancias.

## I. La huelga en México

### A) Antecedentes históricos

Las organizaciones obreras que se han constituido, perdurado y desaparecido a partir de la Casa del Obrero Mundial hasta la integración del Congreso del Trabajo, es decir, cubre el período de 1912 a 1966 y de aquí hasta la fecha, sigue existiendo EL CONGRESO DEL TRABAJO. Han existido movimientos tan importantes como los de: Cananea y Río Blanco, principalmente a nivel de su estructura sindical.

- 1) La Casa del Obrero Mundial nace el 15 de Julio de 1912, a partir de la caída del Presidente Porfirio Díaz, el 25 de mayo de 1911.
- 2) Madero pretende crear la gran liga obrera en 1913 a través del Departamento del Trabajo.
- 3) El primer desfile obrero mexicano nace el 1° de mayo de 1913, conmemorando, repudio abierto a la dictadura huertista, donde se exigía la jornada de ocho horas y el descanso dominical.
- 4) El 27 de mayo de 1941, la Casa del Obrero Mundial es clausurada. Sus dirigentes nacionales son encarcelados, los extranjeros, deportados, algunos de sus miembros son fusilados por conspiración. Sin embargo; con el triunfo del constitucionalismo, la Casa reabre sus puertas.
- 5) El 17 de febrero de 1915, se constituyen los seis batallones rojos.
- 6) El 5 de febrero de 1917, se aprueba la nueva Constitución. El artículo 123, señala los lineamientos del movimiento sindical, su ámbito de acción.
- 7) La CGT se funda en el año de 1921.

- 8) En mayo de 1918 nace la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), cuya estrecha vinculación es con el Estado y agrupa a los sectores obreros como son: electricistas, textiles, artes gráficas, mineros, fundidores de hierro y acero, ferrocarrileros, etc. (en 1933 rompen relación con la Pan-American Federation of Labor en época de Lombardo y constituyen la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM). Su primer Secretario General fue Lombardo Toledano y se crea la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que lucha contra la guerra y el imperialismo, quien goza del derecho de huelga. Al principio estaba integrado por 200,000 miembros y en 1940 tenía más de un millón de sindicalizados.
- 9) Se crea el Partido de la Revolución Mexicana en el año de 1938, y esto hace que se separen los agraristas de los laboristas (el sector campesino y el sector obrero). Y en 1946 cambio su denominación a Partido Revolucionario Institucional (PRI).

## II. Un fenómeno social

### A) La suspensión del trabajo

Como medidas de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta, como generalmente ocurre con la huelga estudiantil. En ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el cambio en las estructuras de gobierno. Se trata entonces de una huelga de masas.

### B) Derecho a la huelga

El derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica: En la etapa en que el trabajo no merecía la

preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre sus empresa, la huelga constituye la reacción natural, en defensa de los trabajadores, ante las injusticia.

### C) Derecho de huelga

Es aquel que esta contemplado y regulado por un orden jurídico, tal y como aparece en el Artículo 123 de nuestra Constitución en sus fracciones XVII, XVIII y XIX que a la letra dice

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

XVIII. Las huelgas serán ilícitas 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

IXI. Los paros serán lícitos únicamente, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### III. Definición de huelga

MARIO DE LA CUEVA, nos dice que: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

TRUEBA URBINA, nos dice que: la huelga "en general", es "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el Contrato colectivo de trabajo".

NÉSTOR DE BUEN LOZANO nos dice que: la huelga es "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".

La definición de huelga que consagra la Ley Federal del Trabajo se encuentra en el artículo 440 que a la letra dice:

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

### A) Objetivos de la huelga

Los objetivos de la huelga se encuentran en el Artículo 450. La huelga deberá tener un objetivo.

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de capital:
2. Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo:
3. Obtener de los patronos la celebración del Contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.
4. Exigir el cumplimiento del Contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado:

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades:
6. Apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno, de los enumerados en las fracciones anteriores: y
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

#### B) Tipos de huelgas

Huelga legalmente existente. Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450 (art. 444).

Huelga ilícita. La ilicitud de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o de que en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (art. 445).

Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputados al patrón (art. 446).

#### C) Terminación de la huelga

- 1) Termina por arreglo
- 2) Por allanamiento a las peticiones de los trabajadores por parte del patrón.
- 3) Por pago de los salarios del período de huelga.
- 4) Por laudo, etc., etc.

### IV.- Huelga en los Estados Unidos

En los años siguientes a la Segunda Guerra Mundial la actividad huelguista en general pareció disminuir, pero en 1967 y 1968 comenzó a aumentar. La disminución fue el resultado de la combinación de diversas influencias: la creciente madurez de

las relaciones entre trabajadores y empresas: la disminución de los antagonismos que quedaban de las campañas de sindicación anteriores a la guerra; el fortalecimiento de los servicios de mediación estatales y federales; y la presión del público y del gobierno para evitar a cortar las huelgas por motivos económicos. Las presiones a favor de la huelga procedían de diversas causas. El deseo de tener mayor influencia en las negociaciones ha hecho que los trabajadores rechacen muchos acuerdos alcanzados por la empresa y los representantes del sindicato; enérgicas peticiones salariales motivadas por la inflación; y la existencia de cuestiones sin resolver en campos de reciente organización, como el del gobierno, en donde las huelgas aumentaron desde 42 en 1965 a 384 en 1974.

El Procedimiento nacional de emergencia de la ley Taft Hartley para investigar disputas que amenazaron con "poner en peligro la salud y la seguridad de la nación" lo aplicó el Presidente en 34 ocasiones desde que se promulgó, en 1947, hasta 1975. La industria de los estibadores resultó afectada diez veces, cinco, la aeronáutica y la aeroespacial, las instalaciones de energía atómica, cuatro; la del carbón bituminoso y la marítima, tres veces cada una. También se vieron involucradas otras industrial, incluida la industria básica del acero en 1959. Se obtuvieron mandamientos judiciales en 29 de las 34 ocasiones, y en el tiempo así ganado las huelgas solieron resolverse o evitarse.

#### A) Generalidades

En virtud de la Constitución de los Estados Unidos, los 50 estados mantienen todas las facultades que explícitamente no se conceden al Gobierno Federal (nacional). Dentro de estos límites amplios, por tanto, los Estados Unidos gozan de plenos poderes para establecer sus propias prácticas de personal y sistemas de relaciones de trabajo. Además, normalmente los gobiernos estatales delegan en los órganos gubernativos locales, incluida la policía, lucha contra incendios, transportes

públicos, sanidad, servicios sociales, escuelas públicas y hospitales.

## V. Derecho de huelga

### A) Fuentes y reglamentación

La fuente original de reglamentación de huelgas en el servicio público de los Estados Unidos son los Estatutos. Estos declaran ilegales las huelgas para todos los empleados federales y para casi todos los empleados estatales y locales. Los pocos Estados que reconocen un derecho limitado de huelga para algunos de sus empleados públicos son Alaska, Hawaii; Minnesota, Montana, Oregón, Pennsylvania, Vermont y Wisconsin.

Además de esta regulación estatutaria, los tribunales desempeñan también un papel importante en la interpretación y aplicación de las leyes en materia de huelgas. En Idaho y Montana, por ejemplo, los tribunales han sostenido que la redacción de los estatutos implican un derecho limitado de huelga para ciertos grupos de empleados, incluso a pesar de que tal derecho no se conceda explícitamente. Y en Ohio, California, Rhode Island y especialmente Michigan, los tribunales han rehusado a pronunciar intimaciones automáticas en contra de las huelgas en el servicio público, requiriendo en cambio algunas pruebas de perjuicio efectivo o potencial al público como resultado de una interrupción del trabajo para pronunciarse en tal sentido. En dichos Estados, el empleador mantiene siempre el derecho de sancionar a sus empleados en caso de huelga, pero sin una intimación del tribunal a menudo el sindicato consigue evitar las medidas disciplinarias mediante la negociación.

### B) Huelgas, boycotts y cierres

Cuando un grupo de empleados tiene una disputa con el empleador, las uniones deben declarar una huelga oficial. Los

empleados tienen el derecho de ir a la huelga si esos derechos están establecidos en el Convenio o acuerdo de la Unión o Sindicato.

Sin embargo, el empleador tiene el derecho a contratar temporalmente a empleados para reemplazar a los huelguistas, hasta que la huelga termine. Los empleados pueden establecer su línea en el local e invitar al boicot a otros empleados pero no a los proveedores, las firmas que hacen negocio con su empleador. Los empleados que no están en huelga, pueden proteger su propia seguridad, rehusándose a cruzar la línea de conflicto o haciendo cualquier otra cosa que pueda poner su seguridad en peligro.

Estas reglas pueden estar claramente definidas en el acuerdo del Sindicato.

Los empleados pueden perder los beneficios durante la huelga, pero esto debe estar claramente delineado en el plan de beneficios.

El patrón puede legalmente tomar represalias contra los huelguistas declarándose en cierre quitándoles sus facilidades y asegurándose que esos empleados perderán el derecho a recibir su pago durante la huelga. En ocasiones esas tácticas de presión son suficientes para atraer a los representantes a la mesa de negociaciones y forzarlos a negociar.

Los empleados que van a huelga sobre cuestión de seguridad o sobre prácticas injustas de trabajo, deberán ser recontratados cuando la huelga termine.

Si la huelga fue sobre salarios, el empleador puede rehusarse a contratar a esos empleados inmediatamente, pero los puede tener en mente para una segunda oportunidad de trabajo.

Sin embargo, un empleado que toma parte en una huelga que se refiere a salarios o pagos puede encontrar muy difícil volver a su antiguo trabajo, o ser recontratado para otro trabajo por su antiguo empleador.

## Conclusiones

### 1. Similitudes y diferencias entre la huelga en México y Estados Unidos

- a) Tanto en México como en los Estados Unidos la huelga es considerada como un derecho social por corresponder a la clase trabajadora.
- b) Es comúnmente utilizada como una medida de presión ya sea por cuestiones de seguridad, de salarios ó condiciones de trabajo en general.
- c) En los Estados Unidos la huelga no es un derecho general a todos los trabajadores, como sucede en México, ya que sólo es legal si se establece en el Convenio o Acuerdo de la Unión o Sindicato.
- d) En los Estados Unidos, sólo alguno de los estados reconocen el derecho de huelga para sus empleados públicos. Este derecho es limitado.
- e) A diferencia de México en los Estados Unidos el patrón puede contratar nuevos empleados para continuar con la producción.
- f) En los Estados Unidos es posible que sólo una parte de los empleados vaya a la huelga y los demás continúen trabajando.
- g) Como parte final de este estudio comparativo se plantean las siguientes interrogantes:
  1. ¿Será necesario hacer modificación a la Ley Federal del Trabajo en materia de huelga?
  2. ¿Sería posible adecuar las normas mexicanas a las de Estados Unidos o al contrario?
  3. ¿Serán acordes a nuestra realidad histórica y social?

¡Seguramente el tiempo y la globalización darán la respuesta a esta y a otras inquietudes!

## Bibliografía

1. Reyna, Jose Luis Et al., *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*. Primera edición. El Colegio de México. Imprenta Madero. 1978
2. Cueva, Mario de la. *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. Tercera edición. Editorial Porrúa. 1975
3. Catorena, J. Jesús. *Manual del Derecho Obrero*. Sexta edición. Derecho sustantivo. Fuentes Impresores. 1973
4. Amaro del Rosal. *Los congresos obreros internacionales en el siglo XIX*. Primera edición. Editorial Grijalbo. 1958
5. Cavazos Flores, Baltazar Et al. *Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizada*. 24 edición. Editorial Trillas. 1989
6. Chavez Orozco. *Páginas de historia económica de México*. Cuadernos Obrero 7. Centro de Estudios Históricos del Mov. Obrero. 1976

## Presidente:

Dr. Reyes S. Tamez Guerra  
Rector de la Universidad Autónoma  
de Nuevo León

## Secretario Ejecutivo:

Lic. Helio E. Ayala Villarreal  
Director de la Facultad de Derecho  
y Ciencias Sociales y Colegio  
de Criminología, UANL.

## Maestro Decano de la Facultad de Derecho:

Lic. Leopoldo Peña Garza