

24
21



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL REQUISITO DE
MAYORIA DESDE EL EMPLAZAMIENTO
A HUELGA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
LUIS BENJAMIN BARCENAS PEREZ

ASESOR: LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

97 SEP 2 PM 6 04



ACATLAN, EDO. DE MEXICO.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

006222



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
U N A M

A MI MADRE:

*MARJA DEL CARMEN PEREZ
ASMITA, gran mujer, con
profundo amor y respeto para quien
siempre a mi lado ha luchado por mi
superación personal y profesional,
esforzándose por hacerme hombre de
bien, colmando mi vida de
comprensión y cariño.*

A MI PADRE:

*DR. LEOPOLDO BARCENAS
LUGO, hombre probo que con su
apoyo, confianza y consejo ha hecho
de mi lo que ahora soy; con inmenso
cariño y admiración porque en la
vida te has presentado junto a mi
como un amigo.*

A MI HERMANO:

JULIO, que con su especial forma de ser supo transmitirme, a su manera y en el momento preciso, ánimo y confianza en el desarrollo de mi preparación profesional y personal.

A MI NOVIA:

MARTHA PATRICIA MIRANDA FRAGOSO, quien con amor y certeza encontró siempre una palabra de aliento, compartiendo jornadas de intenso trabajo y que con su perseverancia y paciencia me impulsó a la culminación de mi tesis.

Al LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL, quien como mi asesor de tesis y como catedrático logró transmitirme con bondad intelectual, no sólo sus conocimientos profesionales, sino que sembró en mi la disciplina y honestidad en el ejercicio de la abogacía, y sin cuya dirección y paciencia no hubiera sido posible la realización del presente trabajo.

A los LICENCIADOS ALEJANDRO GONZALEZ Y VERA, IRMA MARGARITA BARON LEAL Y SILVIA LOPEZ RUELAS, quienes me han permitido acceder a su acervo profesional, brindándome atinados y oportunos consejos, y quienes más que mis superiores me han distinguido con su apoyo, confianza y amistad.

A los FUNCIONARIOS Y
COMPAÑEROS DE LA JUNTA
FEDERAL DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE, por brindarme la
oportunidad de formar parte de esa
H. Institución, permitiéndome
colaborar en la búsqueda de su
excelencia, procurando ser un digno
representante del servicio civil de
carrera.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO, como un
testimonio de infinito respeto y eterno
agradecimiento porque hizo posible mi
formación profesional, y sobre todo
gracias a profesores y compañeros de la
ENEP-ACATLAN por su alto nivel de
apoyo académico y profesional.

INDICE

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
U N A M

**"NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL REQUISITO DE MAYORÍA
DESDE EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA"**

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I	
ANÁLISIS HISTÓRICO, JURÍDICO Y CONCEPTUAL DE LA HUELGA	
1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	1
A) Etapa de Prohibición.....	3
B) Etapa de Tolerancia.....	10
C) Etapa de Reglamentación.....	14
2.- NATURALEZA JURÍDICA.....	20
A) Como Acto Jurídico.....	22
B) Como Hecho Jurídico.....	24
C) Teorías Más Destacadas.....	26
3.- CONCEPTO Y FINALIDAD.....	30
A) Definición Doctrinal.....	30
B) Definición Legal.....	34
C) Objeto.....	38

PÁGINA

CAPÍTULO II

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

1.- PERÍODOS.....	41
A) Gestación.....	42
B) Prehuelga.....	44
C) Huelga Estallada.....	63
2.- CALIFICACIÓN.....	66
A) Incidente de Inexistencia.....	69
B) Incidente de Ilícitud.....	76
3.- TERMINACIÓN.....	79
A) Convenio.....	80
B) Allanamiento.....	81
C) Laudo Arbitral Privado.....	82
D) Arbitraje de la Junta o Imputabilidad.....	83

CAPÍTULO III

LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

1.- CONCEPTO.....	87
2.- CLASIFICACIÓN	89

	PÁGINA
A) Requisito de Forma	90
B) Requisito de Fondo	91
C) Requisito de Mayoría	94
3.- LEGITIMACIÓN DEL SINDICATO EN EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA	102
A) Legitimación	104
B) Personalidad	106
C) Representación	115
 CAPÍTULO IV	
CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA	
1.- LA FRACCIÓN XVIII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL	118
A) Significado	120
B) Reglamentación	123
2.- SISTEMA ACTUAL SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	128
A) Jurisprudencia	130
B) Criterio de Autores Destacados	135
C) Crítica a la Reglamentación Actual	141

PÁGINA

3.- APLICACIÓN INCONSTITUCIONAL EN LA PRÁCTICA..	146
A) El Acta de Asamblea.....	147
B) Exigibilidad del Acta de Asamblea por las Juntas.....	151
C) El Conflicto de AEROMÉXICO.....	152
D) Motivo de Amparo.....	157
4.- NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL REQUISITO DE	
MAYORÍA DESDE EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.....	161
A) Propuesta.....	164
B) Ventajas.....	167
CONCLUSIONES.....	173
BIBLIOGRAFÍA.....	191

INTRODUCCIÓN

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
U N A M

las empresas, no dejaron otra posibilidad de solución por parte de los trabajadores que buscar la aplicación del derecho de huelga.

El derecho de huelga fue consecuencia de la falta de comunicación. El empresario, montando en su riqueza y en su prepotencia, vivía alejado de la realidad obrera. Los trabajadores llegaron a su altura uniéndose y le pidieron condiciones de trabajo mejores y le expresaron que si no las otorgaba, dejaban de trabajar. Y dejaron de trabajar, inventando la burguesía los delitos de coalición y de huelga. Posteriormente fue creado el artículo 123 Constitucional que en su fracción XVII consagraba el derecho de huelga como garantía social, siendo nuestro régimen jurídico el primero que la consideró como un derecho y la reglamentó.

La huelga evolucionó. De ser un hecho social se convirtió en sospechosa figura jurídica y se fue desfigurando para convertirse, en una doble pesadilla: para los trabajadores que la iniciaron y no tienen como concluir la y acaban pidiendo solidaridad limosnada, y para el patrón que ve dañados sus intereses comerciales que al fin y al cabo son su motivación, pues nadie crea un negocio para perder en su inversión. Lo cierto es que la abstención de trabajar y de pagar salarios a nadie sirve. Tal vez se debería ejercer la presión en otra forma, que ni perjudique a la economía del trabajador, ni ponga en peligro de desaparición a la empresa, es decir, una huelga que moleste pero no destruya, ni a unos ni a otros.

Debemos acabar con la vergüenza de los contratos colectivos de protección y repudiar a los sindicatos–negocio que se basan tanto en los entresijos de una Ley intencionada y en ocasiones mal interpretada como en la

intensa capacidad mutua de corrupción existente en los dos extremos de la relación laboral.

La motivación para la elección del presente tema de tesis la encontramos en la inquietud que despertó en mi doble carácter, como estudiante y como servidor público, el percatarme que en la práctica diaria la aplicación de la Ley Federal del Trabajo no siempre se presenta conforme a Derecho, sino que en ocasiones se aplica en forma particular que podría rayar en lo discriminatorio, toda vez que, como personal jurídico de la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, me ha tocado observar emplazamientos a huelga en los que la Ley se aplica de manera diferente aun tratándose del mismo caso concreto, ya que en algunos asuntos y en algunas Juntas se toma la presentación del acta de asamblea como un requisito obligatorio para que proceda dicho emplazamiento, y esto, aunque lo considero acertado, debe reglamentarse para no convertirse en violatorio de garantías y por ende motivo de Amparo. Lo anterior en virtud de que al considerar el acta de asamblea y su implicación como una especie de prueba previa del requisito de mayoría, nos encontramos con que en la práctica el no exigirla nos podría conducir a la creación de una problemática mayor, que el solicitarla como un requisito previo y obligatorio.

Esta tesis procura, justamente, enunciar una propuesta que impida que la huelga, arma de lucha de los trabajadores, se revierta en su contra y que con relación a los patrones, sea una posibilidad de solución de cierta problemática en su empresa, y para el Estado, la de intervenir solucionando un conflicto que repercute en la sociedad, ya que el trabajador no debe agotar su fuente de trabajo.

Por lo anteriormente expresado y con el fin de lograr una aportación jurídica al Derecho del Trabajo sobre la temática de la que diversos estudios se han ocupado, llevaremos a cabo esta investigación jurídica que enmarca la "Necesidad de Reglamentar el Requisito de Mayoría Desde el Emplazamiento a Huelga", tratando de encontrar una solución al hecho de la desprotección, falta de equidad y en un momento dado a los daños y perjuicios que sufre un patrón o el propio trabajador en un conflicto huelguístico, cuando la mayoría o todos los trabajadores pueden no estar de acuerdo, sobre tratándose de una firma de contrato colectivo, es por ello, que finalmente nuestra propuesta fundamental, es la de incluir la presentación del acta de asamblea como un requisito obligatorio para que proceda el emplazamiento a huelga.

En otro orden de ideas, quiero agregar que por el amor y respeto que le tengo a esa H. Institución que es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es por lo que me atrevo a criticarla constructivamente, en el afán de que alcance la excelencia deseada en la ardua y noble tarea de la administración de justicia, procurando estar a la altura de ella, siendo un digno servidor público y esperando que mis modestas propuestas contribuyan a devolver a la sociedad algo de lo que, por medio de dicha Junta y de mi alma mater la Universidad Nacional Autónoma de México, me ha brindado.



**ANÁLISIS HISTÓRICO, JURIDICO
Y CONCEPTUAL DE LA HUELGA**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
U N A M

CAPÍTULO I

ANÁLISIS HISTÓRICO, JURÍDICO Y CONCEPTUAL DE LA HUELGA

1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El derecho de huelga no fue reconocido en las legislaciones de los diferentes países, sino hasta fecha reciente y sólo después de un largo período de lucha social. La huelga ha tenido una secuela evolutiva paralela a la libertad de coalición, no sólo en razón del carácter de instituciones condicionadas recíprocamente que tienen en la actualidad sino porque estas dos instituciones aparecieron simultáneamente y las dos, como veremos más adelante, han sido prohibidas sin que tuvieran en consecuencia relevancia alguna en el campo de la Economía y del Derecho y, por último, reconocidas por el orden jurídico como derechos de ejercicio posible y de eficacia plena.

La evolución de la huelga debe ser examinada a la luz de las corrientes ideológicas y de los sistemas gubernamentales existentes en las distintas épocas del devenir humano y principalmente, a la luz de las distintas técnicas y sistemas de producción.

Conviene precisar ahora que si bien la lucha de clases es un fenómeno típico del sistema capitalista de producción que ha originado el efecto de delimitar perfectamente dos campos de acción al crear las clases burguesa y

proletaria como clases antagónicas irreconciliables, es decir, la de los propietarios y detentadores de los instrumentos de producción económica y la de los que sólo cuentan con su esfuerzo, energía material o intelectual, con los que producen todo lo que existe; no menos cierto es que tal lucha entre clases sociales delimitadas en los términos de las actuales ha existido siempre.

"La huelga originariamente proviene como un reflejo del mecanismo de concentración del capital, que al lado del maquinismo industrial provoca también la concentración de grandes masas de trabajadores, ocasionando el fenómeno de la proletarización del trabajo. Frente al poder del capital el trabajador individualmente no estaba en posibilidad de obtener condiciones de trabajo no solamente dignas y decorosas sino ni siquiera humanas. Se aplicaba la llamada Ley de Bronce del Salario, que consistía en fijar el salario tomando como tope límite las condiciones indispensables para sobrevivir biológicamente a fin de poder seguir explotándolos, ya que por abajo de ese mínimo el trabajador no podía físicamente seguir laborando, marcando así la línea hasta donde podía aumentarse el salario, el trabajador era considerado como objeto de rendimiento para la producción. El salario por consiguiente era aplicado de manera unilateral y dictatorial por el patrón, quien era el dueño de la Empresa y también indirectamente de los trabajadores, porque no tenían ninguna oportunidad de discutir las condiciones de trabajo que se les imponían. Ante esa situación las huelgas se traducían en paros al margen de términos legales, como un enfrentamiento de hecho de los trabajadores contra la empresa."¹

¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "*Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*". Esfinge, México, 1989, p. 263.

La comentada lucha de clases da origen a los derechos colectivos del trabajo y en consecuencia al derecho de huelga, con el objeto de realizar un análisis histórico de ésta última, cabe señalar tres momentos o etapas en la evolución de la misma, las cuales quedan descritas de la siguiente manera: etapa de prohibición, etapa de tolerancia y etapa de reglamentación.

Es imposible afirmar cuando principia o termina cada una de dichas etapas, en virtud de que esto varía de país a país, podemos afirmar que son tendencias generales cuya presencia se da de una forma prácticamente homogénea.

A.- ETAPA DE PROHIBICIÓN

Esta etapa se caracteriza por considerar a las asociaciones de trabajadores y a la huelga como un delito, en consecuencia se trataba de paros obreros como protestas de hecho contra las situaciones de explotación, desafiando los resultados de una transgresión a la Ley. El liberalismo político y económico de la época y la legislación de los Estados reprimieron a la huelga prohibiéndola sistemáticamente.

En Europa y particularmente en Francia los gremios o corporaciones, se encontraban organizados por categorías o niveles diversos; funcionaban en base a una autorización otorgada por el Estado teniendo sus propios estatutos donde se indicaban las bases y limitaciones para su actuación, conteniendo disposiciones tendientes a controlar la calidad de los productos, empleo de materia prima, forma y condiciones generales de trabajo.

En virtud de la decadencia de la industria se trajeron artesanos extranjeros para fomentar el desarrollo de la misma, lo cual trajo consigo el debilitamiento del monopolio económico que ejercían las corporaciones. A principios del siglo XVI se desvirtúan los fines de ayuda cristiana de las cofradías a sus integrantes, pasando a ser instrumentos de explotación. Ya en el siglo XVII, el comercio francés se encontraba destrozado al igual que su industria, puesto que el ingreso que recibía el Estado para resolver sus necesidades era insuficiente, por lo que decide intervenir administrativamente en las corporaciones, controlándolas y fijándoles impuestos para incrementar sus recursos. La creación de monopolios y privilegios otorgados a los particulares vino a quitarles prestigio a las corporaciones.

Durante el siglo XVIII se marca en definitiva la decadencia de las corporaciones de oficios, las cuales no evolucionaron favorablemente por resultar anacrónica su estructura y funcionamiento, en virtud de que la corporación descansaba bajo las bases de un monopolio auspiciado por el Estado. La supresión de ésta, trajo como consecuencia dejar en manos de los patrones y empresarios el fijar las condiciones de trabajo lo que se traduce en la explotación del débil por el fuerte, tal situación provocó la creación de nuevas asociaciones clandestinas de trabajadores que representaban un peligro para el gobierno por lo que la asamblea constituyente se apresuró a votar el 14 de junio de 1791 un decreto por medio del cual se prohibían las coaliciones encaminadas a la fijación de condiciones generales de trabajo, comprendiéndose a la huelga y a la asociación profesional como una consecuencia de las mismas.

Lo anterior a propuesta del consejero Le Chapelier creándose así la famosa Ley que llevó su nombre y que disponía en sus primeros artículos:

Artículo 1o.- "Siendo la eliminación de toda especie de corporaciones del mismo estado social o profesión una de las bases de la Constitución, queda prohibido restablecerlas con cualquier pretexto que sea."

Artículo 2o.- "Los ciudadanos del mismo estado social o profesión, los obreros y compañeros de un arte cualquiera no podrán, cuando se reúnan, designar presidente, secretario o síndico, llevar registros, tomar resoluciones y sancionar reglamentaciones acerca de sus pretendidos intereses comunes."

Artículo 3o.- "Queda prohibido a todas las corporaciones administrativas o municipales recibir ninguna solicitud o petición bajo el nombre de un estado social o profesión, ni darle ninguna respuesta, ni cumplimiento."²

"La Ley Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores, sirvió para que los obreros tomaran conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos. El liberalismo francés no se conformó con lo establecido por dicha Ley, sino que en su Código Penal de 1810, sancionó duramente la coalición y la huelga obrera, al establecer en sus artículos:

² GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonordo. "*Los Sindicatos en México*". Atlamiliztli, A.C., México, 1969. p. 20

Artículo 415.- "Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él, antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años".

Artículo 414.- "La coalición de patronos para procurar una reducción injusta y abusiva de los salarios, seguida de una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de diez días a un mes y multa de doscientos a tres mil francos."³

Es a partir de 1848 cuando se inicia en Francia una honda preocupación por los problemas sociales enfocados al trabajo, que representó una leve mejoría para los trabajadores.

En Inglaterra como consecuencia de la invención de las máquinas de hilos y con el surgimiento de la Revolución Industrial, ya existía desde fines del siglo XVII una inquietud de carácter asociacionista reflejado en las diversas convenciones de trabajadores y principalmente en las Trade Unions, que son el primer antecedente de las agrupaciones obreras inglesas inspiradas en las corporaciones francesas.

³ DE LA CUEVA, Mario. "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1986. pp. 202 y 203.

Durante el siglo XVIII la Revolución Industrial se hallaba en gran apogeo, el sistema industrial fue una innovación radical que separó el taller del hogar; en el nuevo sistema cada obrero ejecutaba sólo una pequeña operación de las muchas necesarias, para la producción de un artículo, por tanto su destreza artesanal resultaba muy limitada.

La distribución del trabajo trajo consigo una nueva relación, ya que al intervenir el capataz o supervisor, el trabajador no trataba directamente con el patrón perdiendo todo contacto con el mismo. Al comprender que la libertad propia del individuo le significaba a cada cual poco o ningún poder de negociación para tratar sobre una base de equidad con el patrono pleno de recursos, el obrero se unió con sus compañeros para presionar en masa contra aquél, el objetivo era la negociación bilateral. Estas agrupaciones de trabajadores se calificaban de conspiraciones criminales, pero no obstante esto los trabajadores estaban dispuestos a arriesgar procesos judiciales y condenas, sabedores de que sólo mediante la negociación colectiva podían aspirar a la justicia económica.

La conspiración criminal se aplicaba a la unión de dos o más personas que mediante, la acción concertada tratasen de lograr cualquier propósito ilícito o aun cualquier propósito lícito por medios ilícitos.

Una nueva Ley en contra de las asociaciones tanto de patronos como de obreros, ambas vistas con malos ojos, fue creada en el año de 1779, pero no existió constancia de procesamiento judicial de asociaciones de empleadores en cambio si volvieron a tener vigencia las disposiciones prácticas de las leyes anteriores contrarias a las huelgas y a las agrupaciones de obreros; eran

frecuentes las acciones judiciales iniciadas contra los trabajadores fundandose siempre en la conspiración criminal.

La discriminatoria Ley de 1779 dio por resultado que en el año de 1800, se promulgara una Ley ligeramente más benévola para reprimir las asociaciones, pero a pesar de dicha Ley y de la doctrina del delito de conspiración, los trabajadores seguían presionando, con el fin de alcanzar su aspiración principal que era el lograr un reconocimiento legal de su derecho a formar sindicatos y acogerse a los beneficios de la negociación colectiva sin temor a ser molestados.

En el mismo orden de ideas, pero ya en México, al comenzar la vida colonial el Imperio Español impedía a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos; no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, ni todos los trabajos eran accesibles. Posteriormente en la primera etapa de nuestra vida independiente ocurrieron sucesos que también estorbaron la libertad de trabajo: anarquía, cuartelazos, rebeliones, desmembramientos del territorio nacional, entre otros, y es por tanto que la libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica y heroica de la Reforma.

"Si bien es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores.

frecuentes las acciones judiciales iniciadas contra los trabajadores fundándose siempre en la conspiración criminal.

La discriminatoria Ley de 1779 dio por resultado que en el año de 1800, se promulgara una Ley ligeramente más benévola para reprimir las asociaciones, pero a pesar de dicha Ley y de la doctrina del delito de conspiración, los trabajadores seguían presionando, con el fin de alcanzar su aspiración principal que era el lograr un reconocimiento legal de su derecho a formar sindicatos y acogerse a los beneficios de la negociación colectiva sin temor a ser molestados.

En el mismo orden de ideas, pero ya en México, al comenzar la vida colonial el Imperio Español impedía a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos; no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, ni todos los trabajos eran accesibles. Posteriormente en la primera etapa de nuestra vida independiente ocurrieron sucesos que también estorbaron la libertad de trabajo: anarquía, cuantelazos, rebeliones, desmembramientos del territorio nacional, entre otros; y es por tanto que la libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica y heroica de la Reforma.

"Si bien es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores.

"Bajo el Título de Delitos contra la industria o el comercio el Código Penal del 7 de diciembre de 1871, en su artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva:

"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 motin, o empleen de cualquier otro modo de 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".⁴

Esta disposición revela claramente cual era la situación de los obreros en aquella época, puesto que víctimas de los empresarios existía una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas de obreros, tipificadas estas últimas como un delito.

En México ocurrió el mismo fenómeno que en España en relación con el carácter delictuoso de las huelgas, sin embargo se realizaron a pesar de las disposiciones de referencia; el resultado de esta práctica trajo consigo que los preceptos penales español y mexicano cayeran en desuso porque las huelgas no se castigaban por las Autoridades sino que la actividad obrerista se fue justificando por la lucha diaria de sus derechos.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. "*Panorama del Derecho del Trabajo en México*". UNAM, México. 1984. p. 267.

B.- ETAPA DE TOLERANCIA

En esta segunda etapa la huelga fue tolerada, sin embargo esto no constituyó un derecho de los trabajadores pues no estaba regulada ni protegida por las Leyes. El principio de la libertad de trabajo significó un positivo avance hacia el derecho de huelga porque al ser reconocido, implícitamente se admitía la libertad para no trabajar, por lo que no podía ya considerarse como un delito la suspensión de labores; pero esto sólo reportaba una tolerancia para la huelga porque ya estaba permitida, pero se convertía en la práctica en un derecho ilusorio, pues operaba también el derecho de los patrones a contratar a otros trabajadores, e inclusive a despedir a los trabajadores que no se presentasen a prestar servicios; por lo que en la práctica sucedía que los trabajadores no podían mantener un estado de huelga en virtud de que se les privaba de sus salarios y los patrones no resentían gran perjuicio porque podían mantener funcionando sus fábricas con otros trabajadores.

En tales circunstancias el derecho de huelga se ejercía como un derecho individual de los trabajadores a no presentarse a sus labores, sin ninguna reglamentación legal, o sea como un paro obrero tolerado, sin ningún respaldo económico ni jurídico. El Estado aceptó la realidad de la lucha de clases y dejó a cada una que actuara libremente, a condición de que no lesionará los derechos de otros.

La huelga fue tolerada con fundamento en la libertad de trabajo derivada del liberalismo que encuentra su consagración en la Constitución Mexicana de 1857, es aquí donde surgen en realidad disposiciones de tipo social que

pueden considerarse como un cierto reconocimiento a la protección de los trabajadores.

"Es así como en la época humanista de la Reforma se consigue la libertad de trabajo, que es el antecedente mediato del derecho de huelga y que se plasmara jurídicamente en la Carta Magna del 5 de febrero de 1857, promulgada por Don Ignacio Comonfort y que en su artículo primero señala: "El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales". Otros tres preceptos fueron particularmente importantes para la posibilidad de las instituciones del derecho colectivo del trabajo: el artículo cuarto consagró la libertad de trabajo y el derecho de aprovechamiento de sus productos. El quinto dispuso que "nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento", prevención que hizo imposible la tipificación del delito de huelga (dejar de trabajar en la empresa a la que se prestaban los servicios). Finalmente, el artículo noveno decía que "a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Prescripción que garantizó la libertad sindical".⁵

Posteriormente durante la dictadura del General Porfirio Díaz, a finales del siglo XIX, se formaron sociedades con el aspecto de Mutualidades, pero durante las reuniones y juntas celebradas en ellas, se hablaba y se orientaba en su sentido de organización sindical, como grupo de defensa y resistencia. En este periodo se mantuvo prácticamente esclavizadas a las masas campesinas y obreras. En este marco en 1905 se organiza el Partido Liberal

⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 208.

Mexicano, que tenía una ideología proletaria sugerida principalmente por el esforzado luchador Ricardo Flores Magón. "Los postulados fundamentales del partido se sustentaban en los títulos Capital y Trabajo, los cuales estaban concebidos en los siguientes términos:

"Establecer una jornada laboral de ocho horas, un salario mínimo, la reglamentación del trabajo doméstico y del trabajador a domicilio, la prohibición del trabajo a menores de 14 años, mejorar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, habitaciones para los trabajadores, indemnizaciones por accidentes de trabajo, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, supresión de las tiendas de raya, limitaciones de extranjeros en las empresas y otras disposiciones relativas a la tenencia de la tierra y su explotación".⁶

Nos llama la atención por qué en dichos postulados no aparece el derecho de huelga como anhelo de los trabajadores, pues si bien es cierto que la dictadura porfirista en primera instancia toleraba las huelgas, no permitía que los trabajadores ejercieran con éxito la coalición ni la propia huelga. Más aún, cuando empezó a declinar el régimen dictatorial, tuvieron lugar dos movimientos huelguísticos que fueron reprimidos con toda crueldad y que contribuyeron decisivamente a despertar la conciencia de los trabajadores, siendo las más violentas manifestaciones de protesta del proletariado en contra del sistema de explotación de que eran objeto. Tales acontecimientos fueron la huelga de los mineros de Cananea, Sonora, en junio de 1906, y el conflicto textil que se inició en Puebla en ese mismo año y se extendió a todas

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit. p. 269.

las fábricas de la república concluyendo con el laudo inhumano del Presidente Díaz de enero de 1907, cuya única concesión fue la prohibición del trabajo de los menores de siete años, y culminando con la masacre de Río Blanco, Veracruz.

Es importante señalar que los movimientos de referencia surgen de un proceso de politización que se genera de abajo hacia arriba. Esto es, de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista previamente un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta de malicia y formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas y al menos de inmediato, el fracaso.

"Después de estos grandes movimientos, surgen problemas políticos que traen como consecuencia la caída del régimen porfirista y el triunfo de la Revolución, siendo elegido como Presidente Francisco I. Madero, quien más tarde fue traicionado y asesinado por el General Huerta. Posteriormente, Huerta es derrocado por Don Venustiano Carranza, el cual en 1916 ve consolidado su poder, siendo para los trabajadores un año particularmente difícil, a tal grado que al tornarse la situación insostenible, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resolvió declarar una huelga general por sorpresa el día 31 de julio de 1916. Ante tal circunstancia Carranza puso a los dirigentes del Comité de huelga a disposición de las autoridades militares. Esta medida expresa claramente su actitud frente al problema obrero, pues al tratar de aplicar la Ley Marcial expedida por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público en tiempos de la invasión francesa la cual establecía penas de

ocho años de prisión o la muerte, para quienes se colocaran en la hipótesis de la norma, pero como no fue posible aplicar a los trabajadores esta Ley, es así, como Venustiano Carranza expide el 1o. de agosto de 1916 un Decreto que es la prueba irrefutable de su manera de pensar y que establecía:

Artículo 1o.- "Se castigará con la pena de muerte, además de a los transtornadores del orden público que señala la Ley del 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 propaguen; a los que presidan las reuniones en las que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defienden 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 de su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado..."⁷

C.- ETAPA DE REGLAMENTACIÓN

En esta tercera fase de la evolución del derecho de huelga encontramos que algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, no siendo así el ejercicio del derecho de huelga, lo que significó la vigencia de la etapa de tolerancia, en cuanto a este aspecto de la lucha social, en estos países.

Es en la Constitución Mexicana de 1917, donde por primera vez en el mundo se elevan a rango constitucional y se consagran como derechos

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. "*Evolución de la Huelga*". Botas, México, 1950, pp. 77 a 89.

sociales, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar, que surgió después de la primera guerra mundial en 1919.

En consecuencia, se marca el momento crucial de la lucha obrera al consagrarse, mediante el artículo 123 constitucional la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, no sólo permitido, sino jurídicamente protegido; de manera que ese derecho debe garantizarse para que se haga efectiva la suspensión de labores, sin que pueda ser impedido por la contratación de otros trabajadores ni por actos que traten de evitar su ejercicio.

La Revolución constitucionalista de 1910 tuvo un carácter político, transformándose posteriormente en una Revolución eminentemente social. Es así como el Presidente Venustiano Carranza convocó al Congreso Constituyente de Querétaro, con el fin de convertir en mandato jurídico las promesas de la Revolución, dicho Congreso quedó instalado el 1o. de diciembre de 1916, concluyendo sus labores dos meses después, el 31 de enero de 1917. En ese breve tiempo se celebraron sesenta y siete sesiones. En la Asamblea estuvieron representadas las tendencias políticas de la nación, ya que junto a los progresistas o radicales, como Heriberto Jara, Francisco J. Mújica, Cándido Aguilar y tantos otros a los que se deben en gran medida las grandes innovaciones constitucionales, también estaban los moderados.

La Constitución Mexicana de 1917, es la primera en el mundo en declarar y proteger lo que después se ha dado en llamar garantías sociales, o

sea, el derecho que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea. Mientras las garantías individuales exigen al Estado una actitud de respeto para las libertades humanas, pues estas forman un campo donde el poder estatal no debe penetrar; las garantías sociales, por el contrario, imponen a los gobernantes la obligación de asegurar el bienestar de todas las clases integrantes de la comunidad.

El artículo 123 Constitucional tiene su origen y precedente en el programa del partido liberal mexicano del 1o. de julio de 1906, el cual provocó conceptos y conquistas que se plasmaron en la declaración de los derechos sociales de 1917 en Querétaro. Previa a esta declaración se da la propuesta de redacción correspondiente al artículo 5o. presentada por Carranza, la cual no satisfizo a la comisión de la Asamblea, lo que motivó por parte de un grupo de constituyentes una serie de proposiciones que llevaron a modificar la redacción carrancista, en virtud de que este proyecto no difería en mucho de la Constitución de 1957 en lo referente a trabajo, es aquí donde surge la reglamentación específica del trabajo, siendo necesario que se integrara una comisión que redactara un nuevo proyecto, naciendo así el Artículo 123 Constitucional.

"Es al considerar las disposiciones solicitadas especialmente por Froylán Manjarrez en el sentido de crear un nuevo capítulo de trabajo, cuando el Ingeniero Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, señala que dicho capítulo sería como un molde obligatorio, dentro del cual los Estados de la Federación dictarán sus futuras leyes, dicho lo anterior se procedió a redactar el proyecto final de la posterior declaración de los derechos sociales, en cuya exposición

de motivos del 13 de enero de 1917, aparece el párrafo que consigna entre otros, el tema de estudio que nos ocupa: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medio eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".⁸

Emanadas de lo anterior se redactaron las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, mismas que fijaron con precisión el objetivo supremo de las huelgas:

Fracción XVII.- "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Fracción 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 dependen del gobierno".

⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 575.

A partir de la Constitución de 1917 y conforme al prólogo del artículo 123, las Legislaturas de los Estados reglamentaron localmente el mencionado precepto, constituyendo los primeros Códigos del trabajo del régimen constitucional del país. Es digna de señalarse por su especial atención al fenómeno de la huelga, la Ley de Veracruz del 14 de enero de 1918, que es la primera que reglamenta la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. Los lineamientos de esta Ley habrían de ser seguidos por las diversas legislaciones del trabajo de los Estados de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, etc., hasta que en junio de 1925, la Ley de Trabajo de Tamaulipas, plasma con gran claridad el problema de la huelga.

“En virtud de la reforma constitucional del 6 de septiembre de 1929 se modificaron los artículos 123 en su párrafo introductorio y la fracción X del artículo 73 de la Ley suprema, facultando al Congreso de la Unión para expedir las Leyes de Trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados dentro de sus jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte amparadas por concesión federal, minería, hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias. Como consecuencia de dichas reformas, se suprimió la facultad de las Legislaturas de los Estados para expedir Leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, ya que en el preámbulo del mismo se señala que “El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las

cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo".⁹

Sólo se conservó en favor de las autoridades de los Estados, la facultad de aplicar las Leyes del trabajo en sus respectivas jurisdicciones, que no fueran de competencia exclusiva de las autoridades federales y en los asuntos que se especifican en la fracción XXXI del artículo 123, dándose con esto un necesario proceso de federalización.

En julio de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, sometió al Congreso de la Unión para su aprobación un Proyecto del Código Federal del Trabajo, que en su Capítulo II reglamenta las huelgas, siendo muy controvertido por contener el principio del sindicación única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas.

Por último, es de mencionarse el proyecto elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo la cual convocó a una convención obrero-patronal para que se hicieran modificaciones substanciales al proyecto Portes Gil. Discutido el nuevo proyecto, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931, durante el Gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio, dándosele a conocer bajo el nombre de Ley Federal del Trabajo.

La Ley de 1931, independientemente de las condiciones mínimas que concedió a los trabajadores, encuentra su verdadera trascendencia en tres instituciones: el Sindicalismo, la Contratación Colectiva y el Derecho de

⁹ CANTÓN MOLLER, Miguel. "*Derecho del Trabajo Burócrata*". PAC, México, 1988. p. 47.

Huelga; que de la manera como fueron reglamentadas y no obstante los vicios derivados de su aplicación práctica, han constituido el instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. Esta legislación con sus cualidades y defectos, y a pesar de la reforma de 1962, promovida por el entonces Presidente Adolfo López Mateos, estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, ya que el 1o. de mayo del mismo año, entró en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, promulgada en el gobierno del Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

2.- NATURALEZA JURÍDICA

Mucho se ha intentado por innumerables juristas del mundo entero, definir la naturaleza jurídica de la huelga, sin que hasta la fecha ninguna de las opiniones expresadas al respecto haya adquirido el carácter de principio generalmente aceptado.

El problema no se limita, como veremos, a la definición de la naturaleza en general de la huelga, que en el estado actual del fenómeno es aún sumamente debatido, llegando incluso algunas corrientes ideológicas a negarle contenido jurídico.

Para poder precisar la naturaleza jurídica de la huelga es necesario el previo reconocimiento de que el derecho existe. De tal forma es claro que no cabe invocar las teorías que señalan que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o inclusive un delito. Ya que la fracción XVII del artículo 123, transformó a la huelga, de un hecho lícito susceptible de producir efectos jurídicos, a un derecho constitucionalmente reconocido y garantizado.

En México, se dice que la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional. El legislador así la califica al afirmar, en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, que en el Derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Para el maestro Néstor De Buen lo anterior tiene un problema, el cual consiste en que su aceptación ha llevado al legislador a crear procedimientos de calificación que se basan en la teoría clásica del acto jurídico, es así como la improcedencia de la huelga, se califica de inexistencia, como sí se tratara de un acto jurídico.

En base a lo anterior y ya en el terreno propio de la doctrina, se afirma que el debate sobre la naturaleza jurídica de la huelga se entabla principalmente entre quienes sostienen que la huelga es un acto jurídico y los que la consideran como un hecho jurídico.

Al abordar el estudio de la naturaleza jurídica de la huelga, expondremos de manera breve la teoría general de los actos y hechos jurídicos, de Bonnacase, que los autores de uno y otro partido toman comúnmente como base de sus exposiciones, para posteriormente poder estudiar en particular cada una de las dos posiciones e incluso otras opiniones y teorías.

A.- COMO ACTO JURÍDICO

Para Julien Bonnecase, el acto jurídico es una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo en una regla de Derecho o en una institución jurídica, en contra o en favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o, por el contrario, un efecto de Derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

A la presente teoría la podemos considerar como la dominante, en virtud de que es consagrada en la propia Ley y es defendida por diversos autores siendo el más destacado el maestro Mario de la Cueva, quien afirma que la huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido en un acto jurídico.

Según el maestro Manuel Borja Soriano, el acto jurídico "Es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona. Basados en este concepto, podemos entender la naturaleza de la huelga en su etapa de acto jurídico, ya que a partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho".¹⁰

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. p. 593.

"En nuestro Derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores y señalados anteriormente, si comparamos esto con los conceptos ya enunciados del acto jurídico, notaremos que la teoría es correcta y se confirma, para De La Cueva, toda vez que la Ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico, pues todo derecho está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado. Esto nos da una diferencia con la huelga del pasado, ya que ésta no permitía su reglamentación, por ser un hecho jurídico que tiene como efectos, los opuestos a los buscados por los autores del hecho, la huelga del pasado era un acto ilícito que provocaba responsabilidad, por lo cual, no se podía establecer cuando era lícito el hecho, porque, al consignarse en la Ley la licitud del hecho, se le transformaba, como lo hizo nuestra Constitución, en un acto jurídico.

"El maestro Néstor De Buen al formular una crítica de la anterior teoría, afirma que lo infundado de dicha tesis, lo encontramos al analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico.

"La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero debemos hacer notar que la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato Ley, ni produce su revisión o cumplimiento. Estos efectos se producen tal vez, como resultado de la presión de huelga, pero surgiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva. La huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si se persigue apoyar los objetivos marcados en la

Ley, pero estos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

"De tal forma la huelga suspende la obligación de trabajar y, eventualmente, la correlativa de pagar el salario, pero ni crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales, que también son calificados, por algunos autores, como negocios jurídicos".¹¹

B.- COMO HECHO JURÍDICO

Con relación al hecho jurídico Bonnacase expresa que en sentido general comprende la noción del acto jurídico y sirve para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana o puramente material, tomado en consideración por el Derecho para hacer derivar de él, en contra o en favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o, por el contrario, un efecto de Derecho limitado. Igualmente, nos dice que la expresión hecho jurídico frecuentemente es empleada en un sentido especial y en oposición al acto jurídico. En este caso, se considera un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación o acciones más o menos voluntarias que fundadas en una regla de Derecho generan situaciones o efectos jurídicos, aún cuando el sujeto de éste acontecimiento o de éstas acciones no haya tenido ni podido tener el deseo de colocarse bajo el imperio del Derecho.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1985. pp. 846 a 848.

Así pues, tenemos que el acto y el hecho jurídicos ponen en movimiento las reglas de conducta que integran las instituciones jurídicas, en contra o en favor de los sujetos de derecho, pero el autor del hecho jurídico no pretendía esas circunstancias y no obstante ello habrá de soportarlas.

"La doctrina y la jurisprudencia aceptan uniformemente que el hecho jurídico es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la Ley atribuye efectos jurídicos, independientes, del querer de la persona a la que es imputable el acto. Lo que en última instancia caracteriza al hecho jurídico humano, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga alcanzar determinados fines y que la Ley, en el primer supuesto atribuya al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en tanto en el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que se tuvieron a la vista. Así, como ejemplos: en la primera hipótesis, el chofer que por descuido ocasiona un daño; y en la segunda, el ladrón cuya intención era quedarse con la cosa robada y no sufrir ninguna sanción.

"Apoyados en el concepto anterior, podemos explicar la naturaleza de la huelga en su etapa de hecho jurídico, en virtud de que antes de nuestra Declaración de derechos sociales de 1917, ya en la era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el Derecho Penal. Pero la suspensión de los trabajos no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aún en la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores,

ANÁLISIS HISTÓRICO, JURÍDICO Y CONCEPTUAL DE LA HUELGA

porque el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y, en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. Por tanto, la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas".¹²

C.- TEORÍAS MÁS DESTACADAS

"El maestro Jesús Castorena en su tesis, asegura que la huelga es un derecho colectivo, resultado del acuerdo de la coalición y de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa. Afirmando que por lo tanto no es un acto jurídico, señala que es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo consistente en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo.

"Este concepto es correcto pues se entiende a la huelga como un derecho y no como un acto jurídico tradicional, entendiendo a éste como un medio para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos, sin embargo, es insuficiente su calificación, ya que no expresa las características de ese derecho.

"Los maestros Kaskel y Dersch afirman en su teoría que la huelga es una lucha laboral, que se caracteriza por ser una tentativa de las partes para influir en el desarrollo de las relaciones de trabajo por medios colectivos tales

¹² DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 592 y 593.

como la huelga, que perturban la paz laboral y por eso es capaz de ejercer presión sobre los adversarios. Las luchas laborales no necesariamente persiguen como finalidad la modificación de las condiciones de trabajo y si son convocadas por una asociación profesional, serán legítimas. También es requisito que su finalidad sea la de influir en la configuración de las condiciones de trabajo, descartando con esto la huelga política. La huelga no debe ser desproporcionada a los fines que pretenda alcanzar, ni contrariar disposiciones legales, ni violar las buenas costumbres. Estos conceptos en realidad no ponen de manifiesto la conceptualización de la huelga, a efecto de determinar su naturaleza jurídica, sino únicamente enuncian las condiciones para considerarla legítima.

"La teoría del profesor Manuel Alonso García, plantea que la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada, asimismo, exige el cumplimiento de determinadas formalidades, cuya existencia condiciona precisamente su eficiencia como acto jurídico y sólo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comparte el ejercicio de un determinado derecho. Por lo anterior la huelga es un acto complejo, que se integra cuando ocurren las siguientes manifestaciones:

"Un hecho que en principio no tiene mayor significación que la que le confiere su propia naturaleza fáctica, no resulta en la cesación voluntaria del trabajo; una declaración de que dicho abandono entraña un propósito determinado que es precisamente el de permanecer en huelga; el cumplimiento de unos determinados requisitos previos o posteriores a la

declaración misma y que implican en todo caso la afirmación de un estado formal y jurídicamente admisible.

"Dicho autor destaca la naturaleza compleja del acto de suspensión de las labores de una empresa, pero omite mencionar en que basa la afirmación de que la huelga es un acto jurídico y quien es el titular de ese derecho.

"El maestro Néstor De Buen afirma que concluyendo, en su punto de vista, debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio; el derecho de huelga es un derecho social subjetivo que corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados individualmente; el derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores; como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la Ley atribuye consecuencias jurídicas; asimismo, la finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo. La huelga, en cuanto conducta, es legítima independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo."¹³

Para el maestro Carlos García Oviedo la huelga es una suma de actividades individuales ejercitando a un tiempo su derecho a no trabajar, el derecho a la libertad de trabajo que cada cual posee y que implica el derecho a no trabajar, está consagrado en el orden individual. ¿Por qué la cesación individual en el trabajo será un acto lícito y no en cambio cuando la cesación

¹³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. pp. 848 a 852.

reviste carácter colectivo?, no cambia la naturaleza de un hecho al realizarse por varios y no por un solo individuo.

El maestro Trueba Urbina, afirma que al transformarse la huelga en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se reconoció como autodefensa legal para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios, sin intervención del Estado para dirimir el conflicto abierto.

Para el maestro Porras López la huelga es una manifestación de lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa.

Autores, como Eduardo J. Couture, expresan que la huelga en sí misma es un fenómeno de autotutela, por acto propio, una parte provoca un estado de condición determinado directa o indirectamente a la protección de su derecho, prescindiendo de los órganos de tutela del Estado.

"Por su parte, el maestro Francisco de Ferrari, manifiesta que huelga es el nombre que se da a un modo de ejercer en forma concertada, derechos cuya legitimidad no está en tela de juicio. Y si es simplemente un modo de ejercer una o varias facultades, que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada menos que un hecho."¹⁴

¹⁴ DE FERRARI, Francisco. "*El Derecho de Huelga. En la Huelga*". Tomo I. Instituto de Derecho del Trabajo, Argentina, 1951, p. 81.

3.- CONCEPTO Y FINALIDAD

El concepto de huelga ha variado en el tiempo y en el espacio, así, se ha considerado primero como hecho, luego como guerra, como sanción y finalmente como objeto de un derecho.

Sobre la huelga se han elaborado innumerables conceptos y definiciones que van desde los que la asimilan como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, comparan a los obreros que van a la huelga, con la mujer casada que va al adulterio; todos se arrepienten al final. En la actualidad se considera que la huelga no consiste en el derecho negativo de no trabajar sino en el derecho positivo de suspender las labores, es una conducta activa, que expresa no la decisión de no trabajar sino la intención de suspender el trabajo en una empresa.

Es decir, que existen concepciones totalmente distintas sobre la huelga, pero todas ellas coinciden en que la huelga entraña, en sí misma, la paralización de labores y en consecuencia la suspensión del trabajo. Se dice, que las instituciones jurídicas admiten, generalmente, una doble definición, legal y doctrinal, las cuales plantearemos a continuación.

A.- DEFINICIÓN DOCTRINAL

No creemos posible presentar una sola definición que convenza a todos, por lo que propondremos diversas definiciones que comprendan los elementos fundamentales del concepto de la huelga.

El maestro Néstor De Buen en su obra Derecho del Trabajo¹⁵, nos expone las siguientes definiciones de huelga sustentadas por diversos tratadistas:

Para la maestra Luisa Riva-Sanseverino la huelga puede considerarse como la "abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo", admitiendo que pueden calificarse eventualmente como huelgas otras medidas de presión, por ejemplo el tortuguismo.

Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes afirman que "consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador con un fin profesional".

Para Jean Rivero y Jean Savatier "la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio".

El maestro Alonso García la define como "acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva".

Para el maestro Manuel Alonso Olea se trata de la "cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores".

¹⁵ Ob. cit. pp. 842 y 843.

El profesor Euquerio Guerrero nos dice que "la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una Empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente". De ésta definición se consideran innecesarias las apreciaciones acerca de las pretensiones de los trabajadores.

Para el maestro Guillermo Cabanellas la huelga es "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales".

El maestro J. Jesús Castorena afirma que "la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores". Se señala que éste concepto presenta fallas ya que la huelga es un acto independiente de la voluntad mayoritaria: ésta se pone de manifiesto después que la huelga estalla y sólo para su calificación. Asimismo la huelga no tiende sólo a mejorar o defender condiciones de trabajo, sino también a exigir su cumplimiento y el del reparto de utilidades o a manifestar la solidaridad con otra huelga.

Para el maestro Trueba Urbina la huelga 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...". Esta definición no menciona, aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores y da por supuesto lo que no siempre ocurre o es finalidad de la huelga, nos referimos a un mejoramiento económico.

El maestro Néstor De Buen señala 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".

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que "la huelga es 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. Al analizar la definición vemos que la huelga es la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de ellos; no se emplea la palabra coalición porque su significado es ambiguo en nuestro derecho, la fracción XVI del artículo 123 Constitucional la usa en relación con los sindicatos; se propone la finalidad, que no es la única, sino solamente la principal de la huelga: la creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento; la finalidad esencial de la huelga no es la simple creación de las condiciones de prestación de los servicios, sino de unas que

respondan a los ideales de la justicia social; la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado; las frases finales de la definición son la visión de un soñador.”¹⁶

B.- DEFINICIÓN LEGAL

El primer proyecto de legislación federal, presentado por el Doctor José Manuel Puig en 1928, define a la huelga señalando que es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, “posteriormente dicha definición pasó a la Ley de 1931, con el solo agregado del término temporal a la palabra suspensión. Transcribimos la definición después de las reformas del 11 de abril de 1941:

Artículo 259 de la Ley de 1931: “huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.

Artículo 440 de la Ley de 1970: “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

“Dichas definiciones difieren en dos aspectos: primeramente, lo que es también la cuestión fundamental, porque la comisión suprimió el agregado de 1941, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 588 y 589.

legal y declarar la inexistencia legal de la huelga. En segundo lugar, se modificó la redacción, suspensión resultado de una coalición... por suspensión llevada a cabo por una coalición, cambio que tuvo por objeto terminar con la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria".¹⁷

La definición de huelga contenida en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, continúa vigente en el artículo 440 de la Ley actual, cabe aclarar que conforme al artículo 441 de dicha Ley, para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. De aquí se desprende, como lo marca el artículo 355 de la Ley, que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, es decir, una agrupación transitoria, por lo que al realizar su finalidad esporádica, queda disuelta, en tanto que el sindicato es la coalición institucionalizada, por ello cuando concurren sindicatos y coaliciones en un procedimiento de huelga, los sindicatos tienen primacía, porque representan la superación de las agrupaciones transitorias y por tanto una etapa más avanzada en la evolución de éstas.

"De nuestra definición legal de la huelga, se desprenden los siguientes elementos: implica siempre una suspensión de labores; dicha suspensión tiene que ser temporal, los obreros deben tener la intención de reanudar las labores, pues de lo contrario estaríamos ante un cierre total de la empresa que implicaría la terminación de las relaciones de trabajo; tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes. En nuestra legislación, el titular del derecho de

¹⁷ Ibid., p. 587.

huelga, no es ni el sindicato ni el trabajador individualmente considerado, sino la coalición; el maestro Baltasar Cavazos, considera que la suspensión también tiene que ser legal, ya que no puede ser arbitraria, sino que debe sujetarse a los requisitos de Ley y afirma que la actual definición de la huelga da marcha atrás al suprimir el término "legal" de la Ley de 1931, pues evidentemente, la suspensión del trabajo acordada por la coalición de trabajadores tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo. Considera más completa la definición de la Ley de 1931, aunque algunos autores aseguran que el término legal se suprimió por redundante".¹⁸

El maestro Baltasar Cavazos en su obra¹⁹, nos ofrece una compilación de las definiciones de la huelga contenidas en diversos Códigos Laborales, que a continuación presentamos:

El Código de Trabajo de Colombia establece, en su artículo 429, 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 Código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto de huelga del Código de Colombia.

¹⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "*El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica*." JUS, México, 1972, pp. 484 y 485.

¹⁹ *Ibid.*, pp. 479 a 482.

El artículo 239 del Código de Guatemala expresa que "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 apuntado por el Código de Guatemala, estableciendo, como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado por lo menos por el 60% de los trabajadores.

El artículo 395 del Código de El Salvador nos dice que "la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

En Ecuador, su Código se limita a considerar que la huelga es "la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados".

Las legislaciones laborales de Chile, Venezuela y Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla.

En Cuba, Rusia y China Popular tampoco existe el derecho de huelga, considerándola como un lujo de los países ricos, que no pueden ni deben permitirse los países pobres.

C.- OBJETO

La huelga es un medio para la realización de ciertos fines y no un fin en sí misma.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa. Es cierto que con la suspensión de actividades se dejan de percibir ganancias, pero no lo es menos que la huelga es el único camino y último recurso al que pueden acogerse los trabajadores para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, tal y como reza la disposición contenida en la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en plena concordancia con lo también estatuido en la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 450 fracción I, que conciben a la huelga como un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio antes mencionado.

"Existe la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás objetos específicos señalados en el artículo 450, o sí, como podría ser la explicación más lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga. Es decir, que resulta difícil admitir que el desequilibrio pueda tener una vida independiente de las causas específicas previstas en las seis fracciones siguientes de dicho artículo. Debemos hacer la observación de que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mismos términos, el precepto reglamentado.

"La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje afirma que puede producirse un desequilibrio durante la vigencia del contrato colectivo de trabajo, por lo que la huelga emplazada para restablecerlo es procedente. Para la Junta, sin embargo, la vigencia del contrato colectivo hace presumir "iuris tantum" la existencia del equilibrio, por lo que la petición sindical habría de apoyarse en la prueba previa del desequilibrio, lo cual no es factible. Para Hauriou lo anterior es infundado, pues afirma que el contrato colectivo es un tratado de paz de naturaleza política que durante su vigencia obliga a las partes, por lo que sería inútil el plazo de duración, si cualquiera de ellas, pudiera reanudar la guerra en cualquier tiempo".²⁰

A continuación estudiaremos brevemente los objetivos firmes o indiscutibles de la huelga incluidos en las fracciones segunda a séptima del artículo 450 de la Ley vigente: fracción II.— Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, finalidad inmediata de la actividad sindical; fracción III.— Obtener de los patrones la celebración del contrato—ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, esta forma de contratación no se contemplaba en la Ley de 1931 y se da de conformidad con el artículo 406 de la nueva Ley; fracción IV.— Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato—ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado, la Ley de 1931 no tuvo a la vista la distinción entre empresa y establecimiento; fracción V.— Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, esta fracción no existía en la Ley de 1931; fracción VI.— Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, huelga por solidaridad; fracción VII.— Exigir la revisión

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. cit. pp. 853 y 854.

de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis, esta fracción, en buena técnica legislativa debió colocarse como tercera, pues está emparentada con ésta y con la segunda. La fracción VII no existía originalmente en el artículo 450 de la Ley nueva, que contenía sólo seis fracciones, entrando en vigor en 1975, como resultado del artículo 399 bis.



**EL PROCEDIMIENTO
DE HUELGA**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
U N A M

CAPÍTULO II

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

1.- PERÍODOS

Llevado a cabo el análisis histórico, jurídico y conceptual de la huelga, en el cual estudiamos sus fundamentos de una forma sustantiva, estamos en condiciones de analizarla en su forma adjetiva, es decir, en su procedimiento, estableciendo su evolución y reseñando los período por los que forzosamente debe pasar toda huelga a saber: período de gestación, período de prehuelga y período de huelga estallada.

Durante los diversos periodos en que se divide el procedimiento de huelga, es importante distinguir con qué calidad participa la autoridad laboral: en primera instancia la autoridad al notificar el emplazamiento y su contestación interviene como mediador y posteriormente como conciliador durante una audiencia denominada de Conciliación, es decir, que desempeña una función netamente administrativa a lo largo de todo el periodo de prehuelga, sin poder actuar más que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto, pudiendo no dar trámite a los emplazamientos que no estén debidamente requisitados. Estallada la huelga y sólo si es solicitada su calificación, la Junta debe pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia) de la huelga, participando activamente en la recepción y desahogo de las pruebas ofrecidas por las

partes, ejerciendo una función claramente jurisdiccional. Por último, en la imputabilidad, la Junta tiene una función únicamente arbitral.

A.- GESTACIÓN

Durante este primer período, llamado de gestación, la coalición de trabajadores constituida o no en sindicato, realiza actos que no transponen los límites de la organización, actos de exclusivo dominio interno, que consisten en el estudio de las condiciones en que prestan el servicio, de los problemas que con este motivo les aquejan y de las posibilidades que tienen de mejorarlas mediante la huelga, todo ello discutido a través de una previa asamblea en la que la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaborando un escrito petitorio anunciando el objeto de la misma, dirigido al patrón y presentado ante la Junta competente, consistiendo éste en pedir que se les satisfagan dichas solicitudes y con la prevención de que si no son satisfechas en un término, que debe ser de seis días cuando menos, y de diez días si se trata de servicios públicos, computados a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se suspenderán las actividades, sin que posteriormente puedan variarse las peticiones.

Es conveniente aclarar, que la presentación de la solicitud de revisión de salarios en efectivo del contrato colectivo deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, revisión o prórroga (artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo) y para el caso de la solicitud de revisión integral del contrato colectivo deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes de su vencimiento

o del transcurso de dos años, en su caso (artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo). Tratándose de contrato Ley la solicitud de revisión de salarios se presentará, por lo menos, con sesenta días de anticipación (artículo 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo) y la solicitud de revisión integral será noventa días antes, por lo menos (artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo).

El período de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera, se inicia desde el preciso momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este período mediante el pliego de peticiones o reclamos se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Es decir, que en la gestión hablamos de todos los preparativos, reuniones, asambleas, votaciones, etc., que realiza internamente el sindicato o la coalición, terminando con la presentación, ante la autoridad laboral o política competente, del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, para que la Junta, o en su caso, la autoridad del trabajo o política, le corra traslado al patrón, concluyendo la gestación e iniciándose formalmente el período de prehuelga.

En el período de gestación sólo intervienen los trabajadores, pues se desarrolla con independencia de las autoridades laborales y de los patrones, siendo natural que, en algunos casos, cuando el patrón conoce que existe 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, ésto último acontece informalmente y de ninguna manera forma parte de la prehuelga.

Aquí es importante señalar que de la asamblea que realicen los trabajadores para votar en relación a la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se debe levantar una acta de asamblea, la cual en la práctica les será de gran utilidad, como posteriormente veremos en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

B.- PREHUELGA

El periodo de prehuelga se inicia formalmente con la presentación del pliego de peticiones ante las autoridades del trabajo o políticas, y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores.

"Es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga."²¹

²¹ DE LA CUEVA, Mario. "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*". Tomo II. Porrúa. México, 1986. pp. 202 y 203.

Cuando se señala como característica de este período, el espacio de tiempo entre la notificación del emplazamiento y la suspensión de labores, se nos ofrece una idea clara de esta etapa del procedimiento de huelga previa a la suspensión de las labores, en la que a partir de la notificación surgen los efectos jurídicos del ejercicio del derecho de huelga, independientemente de que se llegue o no a la suspensión de las labores, estamos pues frente a un período procesal obligatorio, el cual procederemos a estudiar con mayor amplitud.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que "el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, marcando los requisitos que deberá reunir: que se formule por escrito dirigido al patrón y en él se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, se expresará concretamente el objeto de la misma, señalando el día y hora en que se suspenderán las labores, es decir, el término de prehuelga; que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta; que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días, cuando se trate de servicios públicos. Este término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

Para los efectos anteriores se entiende por servicios públicos, los dispuestos por el artículo 925 de la Ley, a saber: "los de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio".

En virtud de la notificación, se establece en sí la relación procesal laboral. El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón y debe distinguirse del pliego de peticiones, ya que dicho aviso marca un plazo determinado para ir a la huelga si no se cumplen sus peticiones, siendo éstas un elemento esencial del emplazamiento diferente al aviso de ejercer el derecho de huelga suspendiendo las labores.

El artículo 921 señala el trámite que debe darse al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, ordenando que "el Presidente de la Junta o las autoridades antes mencionadas harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo." El término del aviso se computa de momento a momento, y todos los días y horas serán hábiles (artículo 928-III, en relación con el artículo 734 de la Ley Federal del Trabajo); la huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados, de no suceder así, la huelga queda sin efecto, puesto que el patrón

necesita tomar providencias en relación a la suspensión de labores y no puede quedar con la incertidumbre acerca de la misma.

También se trata de evitar, mediante una medida cautelar, que durante el periodo de prehuelga el patrón pudiera sustraer del local de la empresa los bienes, quedando insolvente para cubrir, en su caso, las responsabilidades de la huelga.

Para que la anterior medida fuera totalmente efectiva sería necesario que se practicara un inventario de los bienes de la empresa, es importante señalar que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza y que el patrón deja de ser depositario al estallar la huelga, en virtud de que le está prohibido el acceso a la empresa, siendo esto vigilado por las guardias puestas por los huelguistas en las instalaciones de la empresa, por lo que la misma deberá señalar oportunamente otro domicilio para el caso de estallamiento y así poder recibir sus notificaciones.

El escrito solicitando se corra traslado al patrón del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, debe dirigirse a la Junta, o en su caso, a la autoridad del trabajo o política, para que le dé el trámite anteriormente señalado, y el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga será dirigido al patrón y no a la Junta como algunos confunden, ya que ésta es la vía para correr traslado de las pretensiones de los trabajadores.

Con respecto a la contestación al pliego de peticiones la Ley Federal del Trabajo nos marca lo siguiente:

Artículo 922.- "El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El pliego de peticiones no debe confundirse con el escrito de demanda en un juicio laboral ordinario, toda vez que la huelga es un procedimiento extraordinario, y por tanto la rebeldía del patrón al no contestar el pliego o contestarlo fuera de término no produce los efectos jurídicos de la falta de contestación a una demanda, sino sólo el de tener al patrón por inconforme con el pliego, no aceptando las peticiones, sin que exista sanción alguna o coercibilidad en el precepto, por lo tanto, se estima que dicha contestación, para efectos de imputabilidad, puede presentarse con posterioridad a las cuarenta y ocho horas del término legal, pero dentro del período de prehuelga. Para tales efectos de imputabilidad, se considera conveniente, más no indispensable, contestar el pliego de peticiones, toda vez que el hacerlo no supone que la autoridad esté obligada a tomar en cuenta esa contestación en el procedimiento de imputabilidad, en virtud de que éste se rige por sus propias normas y por ende no necesariamente se debe tener por contestada la demanda de imputabilidad con las manifestaciones que el patrón adujo al contestar el multitudinado pliego de peticiones.

Por otra parte, el omitir contestar el pliego de peticiones provoca que se pierda la oportunidad procesal para plantear el incidente de falta de personalidad del sindicato emplazante, toda vez que deberá promoverse en el escrito de contestación al emplazamiento y el hacerlo fuera de término sería extemporáneo (artículo 928 Fracción IV Ley Federal del Trabajo).

En relación al rechazo del emplazamiento la Ley de la materia nos señala:

Artículo 923.- "No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

Consideramos que este precepto reconoce expresamente un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo con esto al sindicalismo, procurando evitar los emplazamientos de chantaje. Se concede al Presidente de la Junta la facultad discrecional para desechar un emplazamiento cuando no cumpla con los requisitos de forma y de fondo.

Algunos autores consideran que con dicho artículo se ha quebrantado el respeto irrestricto a la huelga, puesto que la disposición se traduce en la facultad de calificar ya no a la huelga, sino al mero emplazamiento, siendo esto lo más delicado.

"Se trata pues de tres hipótesis de desechamiento. La primera atribuye al Presidente de la Junta una facultad peligrósísima a 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 (aún cuando en el caso no atienda a las causas sino a las formas).

"La segunda hipótesis cierra completamente los caminos a la huelga planteada por una coalición. En consecuencia arrastra a las causas de huelga que los trabajadores podrían invocar sin necesidad de actuar a través del sindicato, v. gr.: la huelga por solidaridad que siendo ajena a la administración del contrato colectivo, no requiere de la participación del sindicato titular.

"La tercera, en mi concepto totalmente razonable, evita un estallido de huelga que no pueda tener y se sabe de antemano objeto posible. Si existe ya depositado el contrato colectivo de trabajo, ningún sentido tiene que se tramite una huelga para obtener su firma. Esto debe de resolverse por la vía de los conflictos intersindicales.

"Es evidente que la disposición citada, el artículo 923, ha venido a modificar radicalmente el derecho de huelga. Independientemente de que se pueda impugnar por la vía de amparo el rechazo a trámite del Presidente, lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo que hace nugatoria la garantía constitucional."²²

Cabe destacar que para algunos autores, es tal la gravedad de la figura conocida como calificación previa de la huelga, que el maestro Mario De La Cueva manifiesta que "...no sabemos de ningún sistema jurídico en el que se

²² DE BUEN LOZANO, Néstor. "*La Reforma del Proceso Laboral*". Porrúa, México, 1980, pp. 106 y 107.

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. La fracción XX de la Declaración de Derechos Sociales ordena que las diferencias o conflictos de trabajo se sometan a una Junta formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos y uno del gobierno; de donde se deduce que el Presidente de la Junta carece de competencia constitucional para resolver un conflicto de trabajo. Por otra parte, el artículo catorce de la Constitución previene que nadie podrá ser privado de sus derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento; y el Presidente de la Junta no es un tribunal previamente establecido ni se cumplen las formalidades esenciales del procedimiento.²³

Estimamos que, como lo dispone el artículo 923 de la Ley de la materia, el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá ordenar la certificación correspondiente a la observancia de los requisitos que condicionan el trámite del emplazamiento, y ordenar que se notifique al promovente la resolución sobre la procedencia o improcedencia del trámite, la cual dictará la Junta, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, y uno del Gobierno (artículo 605 Ley Federal del Trabajo), y no el Presidente de la Junta por sí solo, como se ha supuesto erróneamente, garantizándose de este modo el ejercicio efectivo del derecho de huelga, evitando las huelgas notoriamente inoperantes.

²³ Ob. cit. p. XXVII.

En otro orden de ideas, el artículo 924 de la Ley laboral nos indica que "a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS; asegurar el cobro de las aportaciones al INFONAVIT; y los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados y el acto de aseguramiento se practicará sin afectar el procedimiento de huelga".

El precepto de referencia tiene el propósito de evitar que se desvirtúe una institución jurídica al servicio de la justicia social, ya que anteriormente se cometían abusos en contra de los trabajadores, puesto que mediante un emplazamiento fraudulento, que se prorrogaba constantemente, se eludía el garantizar créditos de índole social. También tiene por objeto evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa y asegurar los derechos de los trabajadores, a pesar de que el ordenamiento viola la garantía de audiencia del artículo 14 constitucional, puesto que no señala un procedimiento que otorgue oportunidad de defensa a aquellos acreedores que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos, salvo algunas excepciones ya señaladas.

Con respecto a lo anterior, cabe citar las siguientes ejecutorias:

EJECUTORIA. Examen de los privilegios que entraña la huelga en el juicio de garantías. "La Ley consigna que una vez notificado el emplazamiento de huelga no podrá ejecutarse sentencia alguna que afecte los bienes de la empresa. Es posible, desde luego, que el privilegio anterior pretenda utilizarse en forma indebida, como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desvirtuándose con ello, gravemente, los fines de beneficio colectivo que persigue la Ley; que, en realidad, el emplazamiento de huelga constituya sólo una mampara de protección para intereses particulares deleznable. Es obvio que cuando así ocurra, no pueda sostenerse la recta aplicación del artículo 453 (corresponde al 921 primero y segundo párrafos y 924 primer párrafo actuales) de la Ley Federal del Trabajo, fundado sólo en su texto literal y que, el juicio de garantías sea medio hábil de imponer las medidas necesarias para que se restaure la legalidad quebrantada maliciosamente."

Laboral 259/74, José Coronado Carmona y Coags. 23 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Reyes Galván.

Informe 1974. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, pág. 237.

EJECUTORIA. Huelga. Ejecución de sentencias ejecutorias cuando existe emplazamiento.

"a. La ejecución de una sentencia ejecutoria, dictada en contra de la parte patronal, no implica la violación del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, cuando dicha ejecución recaer sobre bienes respecto de los cuales no es propietaria dicha parte patronal. Lo anterior, porque el resultado de las demandas de los trabajadores, cuya satisfacción se pretende con el emplazamiento a huelga, se logra, en todo caso, con los bienes propiedad de la misma y no de terceros."

Amparo en revisión 405/85. Sindicato de Trabajadores de la Fábrica San Luis de Productos Conexos y Similares, CTM. 4 de septiembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretaria: Olga Ileana Saldaña Durán.

Informe 1986. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, pág. 481.

En cuanto a la conciliación la Ley vigente establece que:

Artículo 926.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averiguarlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez".

Este artículo tiene la finalidad, según las corrientes proteccionistas, de salvaguardar el derecho de huelga mediante la prohibición a las autoridades de calificarla antes de que se suspendan las labores (calificación previa), puesto que la suspensión de las actividades es una forma de ejercer presión por parte de los trabajadores. La Junta debe asumir la posición de amigable componedor.

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse una vez siendo facultad de los trabajadores el solicitarlo y dicho diferimiento debe operar dentro del término de prehuelga señalado, ya que el modificarlo trastornaría la seguridad jurídica de la empresa emplazada, lo anterior no debe confundirse con la prórroga del período de prehuelga, que es la fecha señalada para la suspensión de las labores, toda vez que en la práctica la Junta autoriza las prórrogas que convengan a las partes, cuando estas lo solicitan de común acuerdo, ya que la Ley no lo impide y el negarlo afectaría la conciliación del conflicto. Las Juntas han aplicado el criterio de no autorizar las prórrogas unilaterales, salvo que se trate de empresas de servicios públicos en donde la autoridad puede sustituir la voluntad de la empresa para aceptar la prórroga, ya que no se puede imponer a la contraparte una prórroga no aceptada, siendo indispensable la fijación de un término máximo de prórroga.

Lo anterior en virtud de que en caso contrario se dejaría al patrón en un estado de inseguridad jurídica.

En relación con lo expuesto, cabe citar el siguiente criterio aprobado por circular general del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Huelga. Su prórroga, se requiere la conformidad de las partes. "La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble objeto, pues por una parte, tiende a facilitar la labor de las autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrón tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen los menores perjuicios posibles; considerando además, que cuando las dos partes están de acuerdo, puede esta Junta aceptar la prórroga de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga, pero en el caso contrario, esto es, cuando la empresa se opone a la prórroga y a la búsqueda de un entendimiento, no debe aceptarse la prórroga, tanto por la ya expuesta razón de las finalidades que tiene el señalamiento de plazo para que estalle el movimiento, cuanto porque la aceptación de prórrogas se presta a que se mantenga sobre la negociación la amenaza de huelgas carentes de fundamento, lo que indudablemente no es ni puede ser el propósito del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, cuando porque finalmente y de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, los bienes que forman la empresa quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo el patrón el carácter de depositario interventor de los dichos bienes, situación que, indudablemente, significa un perjuicio para las empresas, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectadas, con la circunstancia, además, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales, si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa."

El Artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo nos enmarca las normas a las que se ajustará la audiencia de conciliación a saber:

“Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta en lo que sean aplicables.” Es de mencionarse que la conciliación en el procedimiento de huelga tiene modalidades propias que lo distinguen del procedimiento ordinario, por ejemplo los representantes de personas morales, no están sujetos a los requisitos de la comparecencia personal, pudiendo asistir a la audiencia inicial por conducto de sus representantes o apoderados legales, en virtud de que en el procedimiento de huelga existen intereses de carácter colectivo.

“Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.” La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sentado el precedente de que si los trabajadores (sindicato o coalición) no comparecen a la audiencia se archiva el expediente como asunto total y definitivamente concluido, puesto que lo anterior equivale a un desistimiento tácito del emplazamiento, quedando éste sin efecto. Lo mismo ocurrirá si concurre y resulta mal representado.

Tratándose de un emplazamiento que tenga por objeto la revisión del contrato colectivo lo antes señalado reviste particular importancia, ya que ante tal eventualidad procesal, el contrato colectivo se prorrogará sin revisión

alguna de sus cláusulas por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado (artículo 400 Ley Federal del Trabajo).

Cuando el emplazamiento tenga por objeto la firma de un contrato colectivo, el hecho de que se archive el expediente como asunto concluido carece de relevancia jurídica, en virtud de que, en nuestro derecho, los sindicatos pueden presentar cuantos emplazamientos estimen pertinentes sin limitación de ninguna clase, toda vez que si al solicitar la firma de un contrato colectivo se les archiva el expediente, por la falta de algún requisito o por no comparecer a la audiencia de conciliación, dichos sindicatos pueden volver a emplazar subsanando la deficiencia.

"El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación". En algunos casos los patronos mal asesorados deciden no comparecer a la audiencia, pudiendo las Juntas ordenar su presentación por conducto de la fuerza pública.

"Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella".

En relación a las reglas o normas para el procedimiento de huelga el artículo 928 de la Ley de la materia nos señala que:

“Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes: falta de personalidad; incompetencia; los casos de los artículos 469 (terminación de la huelga), 923 (resolución de no dar trámite) y 935 (fijar el personal de mantenimiento); declaración de inexistencia o ilicitud de huelga”. Con respecto a la integración de las Juntas, si se trata de un conflicto colectivo de naturaleza jurídica (violaciones al contrato), bastará la presencia del Presidente o del Auxiliar de la Junta Especial, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Por el contrario, si se trata de un conflicto colectivo de naturaleza económica, como es en el fondo la revisión de un contrato colectivo, será necesaria, además de la presencia del Presidente, la de uno de los representantes, por lo menos.

“No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efecto desde el día y hora en que quedan hechas”. De lo anterior concluimos que la notificación surtirá sus efectos desde el momento en que se practique con la persona que se encuentre en el local señalado como domicilio del patrón a quien se va a emplazar, sin que se requiera dejar citatorio para que lo esperen el día siguiente, esta regla opera como una excepción a lo dispuesto en el artículo 743 de la Ley.

“Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto”. Anteriormente no se computaban los días de vacaciones ni los que no laboraba la Junta, esto en virtud de que no se podía promover, ya que no había una oficina receptora que trabajara todos los días y

horas del año, lo cual ya se ha corregido. Lo anterior como una regla de excepción a la contenida en el artículo 734 y en congruencia con el mismo, que nos dice:

"En ningún término se contarán los días en que no puedan tener lugar actuaciones ante la Junta, salvo disposición contraria de esta Ley."

Además, es de mencionarse que la huelga debe estallar precisamente el día y hora indicados, sino será inexistente.

"No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución".

La justificación a la disposición que antecede es que nos encontramos ante un procedimiento cuya celeridad y dinámica se vería frenada y sería incompatible con el trámite de un incidente como el de la recusación, excusa o denuncia de los miembros que integran la Junta, por lo que se ha considerado importante establecer un solo incidente a calificar, el de personalidad, ya que de otro modo se caería en diversos incidentes que volverían nugatorio el derecho de huelga.

De igual forma, "no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

"Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia."

En virtud de que no se puede promover la incompetencia, en la práctica los litigantes patronales procuran hacerla notar a la Junta mediante sus representantes, con el fin de obtener una declaratoria de incompetencia.

Una de las últimas y más importantes diligencias dentro del período de prehuelga, es la designación del personal de conservación o de emergencia, para lo cual la Ley Laboral nos indica que:

Artículo 935.- "Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente."

Artículo 936.- "Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios."

El personal que solicite la empresa debe tener el carácter de emergente e indispensable, no resultando excesivo y permitiendo la finalidad de preservar la fuente de trabajo, sin que su actuación afecte el derecho de huelga. Al personal de referencia no se le debe considerar como esquirol o rompehuelgas, toda vez que no son trabajadores de producción y no incurrir en el desarrollo de actividades normales de la empresa, es decir, que no continúan produciendo bienes o servicios para que la empresa los comercialice, lo cual quebrantaría el carácter de la huelga.

En relación a la continuación de los trabajos que deben prestarse por tratarse de requerimientos esenciales para la sociedad, la legislación vigente establece que:

Artículo 466.- "Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento."

C.- HUELGA ESTALLADA

El tercer y último periodo por el que pasa la huelga, llamado de huelga estallada, se inicia exactamente al suspenderse las labores y lógicamente termina, no en el momento en que se califica la huelga sino hasta que las labores vuelvan a reanudarse. Dicha suspensión significa el rompimiento de las pláticas y negociaciones, ya que momentáneamente no se alcanzó un acuerdo conciliatorio.

Los trabajadores con el sólo hecho de dejar de laborar habrán producido el estallido de la huelga, aún en caso de no abandonar inmediatamente sus puestos de trabajo, lo que es independiente de la colocación de las banderas rojinegras, que son un símbolo social y político más no jurídico, ya que su colocación no es obligatoria, aunque la costumbre se ha impuesto salvando en la práctica una laguna de la Ley, pues dichos símbolos sirven para que todo mundo se entere del estado de huelga que impera en alguna empresa. Esto en relación con el artículo 443 de la Ley de la materia que dispone que "la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo", en tal virtud el derecho de presión se limita a suspender las labores evitando provocar lesiones a la seguridad y conservación de la fuente de trabajo, toda vez que su preservación interesa no sólo al patrón sino también a los propios trabajadores, para que al solucionarse el conflicto se puedan reanudar normalmente las actividades de la negociación.

Los trabajadores, inclusive la minoría que en asamblea haya votado en contra de la huelga, deberán abandonar el servicio sin que el patrón pueda impedirlo, ni llamar a otros trabajadores para que laboren. Prácticamente

estallar la huelga significa no tanto dejar de trabajar como evitar que, a partir de ese momento, se pueda seguir trabajando, salvo lo dispuesto en los artículos 466 y 935 de la Ley Laboral para los casos del personal de emergencia y conservación.

Las autoridades por Ministerio de Ley y en virtud de que la huelga es un acto colectivo, jurídicamente protegido, deberán:

Artículo 449.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje 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."

La anterior disposición opera en congruencia con los principios fundamentales de la huelga, que la ratifican como un derecho de las mayorías obreras y que se encuentran contenidos en el artículo 4o. fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice:

"Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 466 (artículo 936 actual).
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando."

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 forma, fondo o mayoría. Si transcurrido el término citado no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales.

Continuando con el estudio de la huelga estallada en este espacio deberíamos analizar el contenido de los artículos 929 a 932 de la Ley Federal del Trabajo, que reglamentan el procedimiento de declaración de inexistencia, así como el contenido de los artículos 933 y 934 del mismo ordenamiento, que nos señalan el procedimiento de calificación de ilicitud, los cuales por su importancia estudiaremos amplia y específicamente en el siguiente tema de la presente tesis, dedicado a la calificación de la huelga (infra, p. 66).

Posteriormente tocaría el turno al artículo 937 de la Ley, que nos habla del arbitraje potestativo o imputabilidad y que también analizaremos más adelante cuando estudiemos, en tema aparte, las causas de terminación de la huelga (infra, p. 83).

Las anteriores aclaraciones las hacemos con el fin de conservar una secuencia lógica en nuestra exposición, resaltando que no nos extendemos en los temas no por omisión, sino buscando que nuestra redacción resulte más fluida y no reiterativa.

2.- CALIFICACIÓN

Para iniciar el estudio de la calificación de la huelga es conveniente señalar que la limitación a un solo incidente, el de falta de personalidad, como lo indica la fracción IV del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere al periodo de prehuelga, en virtud de que los procedimientos de calificación de la huelga, señalados en los artículos 929 y siguientes de la Ley vigente, revisten las características de un incidente, siendo importante aclararlo debido a las consecuencias jurídicas que conlleva. Lo anterior se encuentra confirmado en la Exposición de Motivos de la Ley de 1970, que expresamente se refiere a un incidente, al afirmar que "la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación está regulada en los artículos 459 y siguientes."

"La doctrina utiliza frecuentemente, a propósito de la calificación, el término incidente. El propio De La Cueva, así lo hace aún cuando con algunas reservas al referirse a ellos señalando que son los llamados incidentes. La Ley, más cautelosa, prefiere hablar, simplemente, de procedimiento de declaración (artículos 930 y 933).

"A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho, se ha puesto de manifiesto la opinión del maestro De Buen, en el sentido de que ha quedado mediatizada, perdiendo su sentido de lucha abierta para convertirse en proceso jurídico.

"En la calificación de la huelga, bien respecto del cumplimiento de los requisitos, bien respecto de la conducta observada por los trabajadores se hace patente lo anterior, de tal manera que los incidentes de inexistencia e ilicitud son las amenazas más serias que el poder público puede hacer pender sobre la cabeza de los trabajadores."²⁴

Las huelgas, en teoría pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (artículo 123 Constitucional fracción XVIII).

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. Según el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo "es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma y mayoría, o alguno de ellos (artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo).

Una huelga es ilícita "si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno" (artículo 445 Ley Federal del Trabajo).

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho Procesal del Trabajo*". Porrúa, México, 1990, p. 583.

"De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga existente, es una huelga inexistente, pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga lícita no es una huelga ilícita, ya que puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente. Por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita sino la no lícita.

"La huelga existente podría no ser imputable al patrón y los trabajadores perderían sus salarios no devengados, ya que dicha declaración no implica que ya ganaron la huelga, en virtud de que sus peticiones pudieron ser exageradas.

"Por lo anterior se estima que dichas declaraciones crean confusión, por lo que se sugiere que sólo se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables. Las procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría, las improcedentes, las que no lo hicieran así."²⁵

A continuación expondremos los procedimientos de calificación de la huelga.

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "*Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemática*". Trillas, México, 1992, p. 505.

A.- INCIDENTE DE INEXISTENCIA

"Al procedimiento de referencia se le da el calificativo de incidente, porque se trata de resolver una cuestión que incide en el procedimiento de huelga sin llegar a resolver el fondo del conflicto, dicho carácter ha sido reconocido en diversas ejecutorias. En consecuencia deberá respetarse la regla consignada en el artículo 763 de la Ley, en el sentido de que dentro de las 24 horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en relación con el artículo 930 fracción II.

"Se estima que este incidente es lo más importante de todo el procedimiento de huelga porque ahí se pone en juego el derecho de presión para mantener suspendidas las labores, en el cual reside la esencia de la huelga, ya que si se declara existente puede permanecer por tiempo indefinido, sin que haya ninguna instancia de autoridad administrativa o jurisdiccional que pueda intervenir para poner término a la huelga, ya que en México no existe el arbitraje obligatorio."²⁶

Por otra parte, algunos autores consideran que no es adecuada la terminología utilizada, puesto que la declaración de existencia es ociosa, ya que evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendió el trabajo sin que sea necesaria ninguna declaración, no derivándose perjuicios para el patrón, por el hecho de declarar la existencia, toda vez que su único efecto es que las cosas continúen en las mismas condiciones, ya que esto no obliga al pago de salarios caídos, puesto que dicha prestación sólo procede si

²⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "*Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*". Estinge, México, 1989. p. 306.

posteriormente se declara que la huelga es injustificada o imputable al patrono. De igual forma se considera erróneo el término inexistencia en virtud que refleja una teoría equivocada, que afirma que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional, prefiriendo en su lugar la expresión improcedente, la cual manifiesta la no adecuación entre el hecho de la huelga estallada y la norma legal que la reglamenta.

Para intentar explicar el sentido de esta complicada terminología y en contraposición a lo expresado en el párrafo anterior, en relación a lo propuesto por diversos autores, el maestro Mario De La Cueva partiendo de la teoría de la inexistencia de los actos jurídicos, expuesta por Manuel Borja Soriano, señala que "una huelga declarada inexistente, por no haber reunido los requisitos exigibles, significa que no ha tenido vida o existencia jurídica, por carecer de los elementos esenciales para el nacimiento de un acto jurídico, y por tanto se retrotrae a la nada jurídica, sin que puedan derivarse efectos jurídicos del periodo en que estuvieron suspendidas las labores.

"El incidente de calificación de la huelga es un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida.

"La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia consagrado en el artículo 14 Constitucional. Debiendo promoverse a petición de parte conforme

al artículo 929 de la Ley vigente, no siendo admisible la declaración de oficio".²⁷ Dicho artículo 929 nos señala que:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."

Artículo 459.- "La huelga es legalmente inexistente 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 452 (920 actual).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

La solicitud de inexistencia debe basarse en alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior, las cuales corresponden a la satisfacción de los requisitos de mayoría señalados en el artículo 451 fracción II, que nos dice que "la suspensión debe realizarse por la mayoría de los trabajadores de

²⁷ Ob. cit. pp. 601, 602 y 655.

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 460 (929 actual), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos". La mayoría que se exige es simple o no calificada, es decir, el 50% más uno de los trabajadores.

También debe cumplir con los requisitos de fondo (artículo 450) y de forma (artículo 920).

La solicitud de inexistencia generalmente la presentan los patrones por ser los primeros interesados en que la huelga no continúe, pero los trabajadores también la pueden solicitar en el supuesto de que existan otros trabajadores inconformes con la dirección sindical, que se consideren mayoría y que por no ser consultados acerca del movimiento de huelga se oponen a su continuación.

En cuanto a los terceros interesados se considera que dicho precepto es inconstitucional, en virtud de que probablemente no se enteren de que estalló la huelga en el plazo de 72 horas, siendo afectados sin haber sido oídos ni vencidos en juicio. Un ejemplo de esto es el de aquellos patrones que acuerdan con los dirigentes del sindicato que les estallen la huelga, para el efecto de excepcionarse en el pago de deudas contraídas con terceros, quedando estos en un estado de indefensión.

En relación al procedimiento de inexistencia y a la audiencia incidental la Ley Federal del Trabajo nos indica que:

Artículo 930.- "En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes".

afectados por la huelga y que asistan al recuento, y no los de todos los trabajadores afiliados al sindicato emplazante.

Para que en la práctica se realice un recuento transcurre por lo menos una semana posterior al estallamiento, lo cual es perjudicial para las empresas. Probablemente no sea lo más recomendable un recuento previo, pero consideramos más justo un recuento rápido dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento. En nuestro siguiente capítulo analizaremos ampliamente el artículo de referencia y todo lo que conlleva, cuando estudiemos el requisito de mayoría, en virtud de que es piedra angular en el desarrollo de la presente tesis (infra, cap. III. No. 2, p. 94).

En cuanto a la resolución del incidente de calificación de la huelga la legislación vigente nos señala:

Artículo 932.- "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo."

Nos encontramos formalmente ante una resolución incidental de carácter declarativo, es decir, una interlocutoria, puesto que no decide sobre el fondo del conflicto y en virtud de ello podrá impugnarse sólo mediante amparo indirecto ante un Juez de Distrito, ya que es un acto ajeno a juicio.

Dicha declaración de inexistencia significa el negarle validez jurídica a la suspensión de las labores, con la consecuencia de librar al patrón de responsabilidad en el conflicto y determinar la reanudación de las labores.

B.- INCIDENTE DE ILICITUD

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 445 nos dice que "una huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno." La propia Ley en relación a la calificación del incidente de ilicitud de la huelga dispone:

Artículo 933.- "En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley".

Artículo 934.- "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas."

Cabe hacer algunas observaciones a estos preceptos: en primer lugar, no se precisa contra qué personas o propiedades deben ejecutarse los actos violentos, pero por lógica debe entenderse que se trata de los relacionados con el patrón, a pesar de que no tenemos conocimiento de que exista algún antecedente en que se haya declarado la ilicitud de una huelga.

Otro punto a destacarse es que la multitudada declaración va en relación con la cantidad de huelguistas que intervienen en los actos violentos, sin importar el daño causado, lo que constituye un error en virtud de que un ilícito se conforma por su naturaleza en sí y no porque la mayoría de los trabajadores participen en el mismo, toda vez que dichos actos violentos tipifican una responsabilidad penal para sus autores, ya que los actos delictivos de un individuo no comprometen a un tercero.

"Por otro lado, un Tribunal Colegiado de Circuito estableció la tesis de que no podía caracterizarse la ilicitud con base en que la representatividad de la directiva sindical involucraba a la mayoría, sino que esta mayoría debe integrarse con los trabajadores individualmente considerados.

"En cuanto a los efectos de la declaración de ilicitud de la huelga, consistentes en dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sostenemos que esa sanción debe limitarse a los huelguistas que específicamente hayan realizado los actos violentos, de acuerdo con el criterio del ilustre jurista Alberto Trueba Urbina y agregamos que sería antijurídico aplicar una sanción colectiva, ya que el sindicato como entidad no es susceptible de provocar la ilicitud, consecuentemente debe individualizarse la responsabilidad de los mismos, pues sería injusto que recayese una sanción

tan drástica como la rescisión de la relación laboral en trabajadores que no hayan incurrido en los actos violentos, y que incluso pueden haberlos reprobado.

"Otra cuestión interesante es que no puede operar el término para promover la ilicitud en la misma forma que para promover la declaración de inexistencia, ya que las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, no pueden aplicarse a la promoción de ilicitud, porque puede ocurrir que los actos ilícitos se cometan mucho tiempo después del estallamiento de la huelga. Por ello, debe considerarse que el término de 72 horas para solicitar la inexistencia es también aplicable en lo conducente para promover la ilicitud, pero computándose a partir de la fecha en que se cometan los actos ilícitos."²⁸

En otro orden de ideas, queremos explicar que en el desarrollo del estudio del procedimiento de huelga, hemos preferido transcribir la mayoría de los artículos y conservar el orden que sigue la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que la consideramos suficientemente clara y por ende sólo nos concretamos a comentar y explicar algunos puntos que pudieran ser oscuros o controvertidos.

²⁸ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ob. cit. pp. 331 y 332.

3.- TERMINACIÓN

La terminación de la huelga es definida por el maestro Mario De La Cueva como "el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto."²⁹

El legislador ha considerado que las huelgas no deben prolongarse en forma indefinida, sin embargo, en la práctica se prolongan toda vez que sólo pueden solicitar la imputabilidad de la huelga los trabajadores, ya que en México el arbitraje es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones. Para intentar limitar lo anterior la Ley Federal del Trabajo nos brinda las siguientes posibilidades de solución:

Artículo 469.- "La huelga terminará:

- 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 laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

²⁹ Ob. cit. p. 666.

A continuación estudiaremos cada una de las causas de terminación de la huelga.

A.- CONVENIO

La Ley en la fracción I nos habla del acuerdo entre las partes o acto de voluntad bilateral, siendo ésta la fórmula más idónea y típica de solucionar el conflicto, mediante una autocomposición bilateral, que implica concesiones mutuas, es decir, una transacción, que resuelve la huelga sin la intervención de la autoridad, integrándose con un desistimiento y allanamiento parciales. La legislación no condiciona los posibles arreglos, pues se trata de asuntos de índole colectiva, debiendo observarse lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley que dispone que los arreglos rijan únicamente para el futuro, sin afectar prestaciones ya devengadas; que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón por antigüedad.

Es de mencionarse que el convenio cambia las normas que regían las condiciones de trabajo en la empresa, adquiriendo ejecutividad al ratificarse ante las Juntas, debiendo expresar con claridad las estipulaciones del convenio para dotar de efectividad su ejecución.

B.- ALLANAMIENTO

En la fracción II encontramos la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, aceptando el pliego de peticiones presentado por los trabajadores.

Al allanarse el patrón deberá satisfacer las peticiones de los trabajadores de forma efectiva, y si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga estará obligado a cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento es una decisión unilateral del patrón y queda sujeto a ciertas condiciones, así pues si hablamos de crear nuevas condiciones de trabajo, el patrono deberá hacer constar expresamente su aceptación. Si nos referimos a una petición en relación a violaciones del contrato u obligaciones no cumplidas, el patrón habrá de poner de manifiesto los elementos para cumplirlas, por ejemplo un medio sería el consignar, a disposición del sindicato, el pago de lo adeudado ante la autoridad del trabajo. En tal virtud si la autoridad laboral estima que se cumplieron satisfactoriamente las peticiones, dará por terminada la huelga, incluso si el sindicato huelguista no está de acuerdo, ya que de lo contrario se dejaría a su arbitrio la determinación jurídica del allanamiento. De lo anterior concluimos que el allanamiento debe darse acreditando la satisfacción efectiva de las peticiones y no en forma simplemente declarativa, puesto que no puede constreñirse a una mera aceptación de conformidad con lo exigido, sino que debe darse un cumplimiento real y prácticamente efectivo a las pretensiones, ya que de lo contrario se trataría de un allanamiento teórico.

El allanamiento es un reconocimiento a lo pretendido por el actor y una autocomposición unilateral del litigio, no puede ser condicionado si no resulta improcedente, toda vez que no debe ser parcial sino total, puesto que debe dar una solución íntegra al conflicto. Es poco usual que se produzca el allanamiento, ya que se presenta más frecuentemente el convenio entre las partes.

C.- LAUDO ARBITRAL PRIVADO

La fracción III del artículo de referencia nos plantea la solución del conflicto mediante la aplicación del arbitraje, que aunque se ha convertido en una resolución de carácter formalmente jurídico, perdiendo su naturaleza original, en la huelga retoma un valor primordial, ya que las partes deciden, en un acto bilateral de voluntad, elegir libremente y de común acuerdo a la persona o comisión, que como tercero haya de dictar el laudo, lo cual legitima la función del árbitro, siendo necesario para ello un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad laboral.

En dichos arbitrajes no se requieren reglas legales especiales, pero se debe cuidar que no violen los derechos de los trabajadores respetando lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley. También se requiere, como en el arbitraje de la Junta, que los huelguistas voluntariamente decidan someter la solución del conflicto al arbitraje de un tercero, quedando excluido el arbitraje obligatorio, pero a diferencia del arbitraje de la Junta, ambas partes deben aprobar a dicho árbitro privado.

Algunos autores, y nosotros coincidimos con ellos, afirman que los árbitros privados están investidos de autoridad jurisdiccional, pues de lo contrario carecería de eficacia y obligatoriedad el laudo arbitral privado. Otros procesalistas sostienen que la jurisdicción es un atributo exclusivo del Estado y por ende una función pública, pero se les contrapone insistiendo en que los árbitros de referencia cumplen una verdadera función jurisdiccional que se equipara a la de un juzgador. La ejecución del laudo arbitral privado, en caso de incumplimiento la realizarán los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias.

D.- ARBITRAJE DE LA JUNTA O IMPUTABILIDAD

La fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo nos habla de una facultad unilateral de los trabajadores huelguistas para someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Una huelga puede ser declarada existente y no ser imputable al patrón, puesto que dicha declaración no prejuzga sobre su justificación o injustificación, en virtud de que pudo haberse cumplido con los requisitos de forma, fondo y mayoría, pero los huelguistas pudieron exigir prestaciones en forma exagerada o imposibles de cumplir. Por otro lado, el sometimiento de los trabajadores al laudo arbitral de la Junta, plantea la imputabilidad de la huelga, tocando el fondo del conflicto y buscando la justificación o injustificación de las peticiones de los huelguistas con relación a las causas del conflicto.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo nos aclara :

Artículo 446.- "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Artículo 937.- "Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley."

"Sólo la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, por ejemplo si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica (artículos 870 a 891), en cambio, si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico (artículos 900 a 919) son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

"En estricto derecho, la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la resolución de procedencia de la huelga, actualmente de existencia de la misma, o de la resolución que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada.

"En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido. En la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

"Se hace necesario un estudio de las ventajas y los inconvenientes de otorgar facultades a las empresas para que pudieran solicitar la calificación de las huelgas o si de oficio las Juntas pudieran abocarse al fondo de las mismas, en un arbitraje obligatorio, al percatarse que las partes no se ponen de acuerdo, en determinado plazo."³⁰

Debe hacerse notar que el artículo 937 de la Ley, señala expresamente que para el caso de una huelga de apoyo o por solidaridad, los patrones no están obligados a pagar los salarios caídos o vencidos durante la huelga.

³⁰ CABAZOS FLORES, Baltasar. "*Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematisada*". Ob. cit. p. 509.

El sometimiento al arbitraje implica el riesgo para el sindicato del cierre de la empresa o la terminación colectiva de las relaciones laborales, en virtud de que el patrón puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, debiendo ésta dar por terminada la relación de trabajo, en términos del artículo 947 de la Ley vigente, que constituye una excepción al principio de estabilidad en el empleo.

Por otro lado, es importante mencionar el desistimiento del sindicato o coalición, como una forma de terminación de la huelga, a pesar de que la Ley no la contempla en forma expresa. El Dr. Néstor De Buen señala que "no hay que olvidar que la conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades. Por ello, aparentemente no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario. El problema específico consiste en si el desistimiento de los huelguistas es suficiente o si es necesaria, además, la conformidad del patrón. Consideramos que no es necesaria ya que : La huelga no es un juicio, aunque sea un procedimiento. Por ello no le son aplicables las reglas de los juicios; es un derecho de los trabajadores y un medio lícito de presión. De considerarse que se requiera de la conformidad o voluntad del patrón para que pudiera cesar, resultaría contrario a su naturaleza y sería tanto como desvirtuar el sentido de la fracción XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional, que califica a la huelga como un derecho de los obreros."³¹

³¹ "*Derecho Procesal del Trabajo*". Ob. cit. pp. 592 y 593.



LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN
U N A M

CAPÍTULO III LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

1.- CONCEPTO

Según nuestra Constitución, la huelga no implica únicamente la simple suspensión del trabajo, toda vez que no surge de la garantía de trabajo consignada en el artículo 4º. Constitucional, por lo tanto, no es el ejercicio del aspecto negativo de dicha garantía, es decir, el derecho que todos tenemos de no trabajar.

"Nuestra Ley entiende que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho. Ahora bien, dentro de esta tesis, se plantea que el acto jurídico huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales. Su omisión, de acuerdo a la misma tesis, producirá la inexistencia de la huelga.

"Requisito es, en virtud de lo expuesto, un elemento esencial del acto jurídico huelga.

"Los tres tipos de requisitos, que adelante estudiaremos, son elementos esenciales del acto jurídico huelga y la falta de cualquiera de ellos determinará, conforme a esa tesis, la inexistencia.

"En discrepancia debemos puntualizar que la huelga es la suspensión temporal de las labores, decretada por una coalición de trabajadores. El hecho es simple y no requiere, para ser huelga, de otros adornos.

"Ahora bien: el derecho sanciona la suspensión concertada, cuando satisface determinados requisitos. De lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente.

"Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

"El requisito de mayoría opera, en cambio, de manera diferente. En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata, entonces, de una condición resolutoria."³²

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1985. pp. 861, 864 y 865.

"En discrepancia debemos puntualizar que la huelga es la suspensión temporal de las labores, decretada por una coalición de trabajadores. El hecho es simple y no requiere, para ser huelga, de otros adornos.

"Ahora bien: el derecho sanciona la suspensión concertada, cuando **satisface** determinados requisitos. De lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente.

"Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

"El requisito de mayoría opera, en cambio, de manera diferente. En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata, entonces, de una condición resolutoria."³²

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1985. pp. 861, 864 y 865.

2.- CLASIFICACIÓN

En nuestra legislación, el derecho de huelga se origina en un desequilibrio de los factores de la producción y surge para obtener la armonía que se ha perdido o que no existía anteriormente. Nos encontramos ante un derecho que se genera al cumplirse dos condiciones: Primero, que exista un conflicto colectivo, constituido por el desequilibrio y segundo, que se involucre en la solución de dicho conflicto, el factor trabajo de la empresa. El objeto de la huelga es solucionar el conflicto de referencia y el factor trabajo comprende a la mayoría de los trabajadores de la empresa.

La legislación vigente sustenta y reconoce a la huelga como un acto jurídico tradicional, manifestando que la práctica del derecho de huelga se condiciona a la satisfacción de ciertos requisitos que al cumplirse, establecerán la procedencia, pero no la existencia de la huelga, toda vez que son condiciones que afectan la calificación de la huelga y no a la suspensión concertada de labores como hecho propio, la cual puede generarse con todas sus consecuencias independientemente de los presupuestos señalados.

De acuerdo con algunas tesis y la propia Ley de la materia, toda huelga, decretada por una coalición de trabajadores en defensa de sus derechos colectivos, para que sea jurídicamente tutelada, debe reunir tres tipos de requisitos, en ausencia de los cuales no puede ser estallada una huelga conforme a derecho, mismos que se encuentran señalados en la Ley Federal del Trabajo y que son a saber: requisitos de forma, requisitos de fondo y requisitos de mayoría.

A.- REQUISITO DE FORMA

Los llamados requisitos de forma surgen de la determinación de nuestra Carta Magna, siendo el emplazamiento 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. Toda vez que el no poner en conocimiento previamente al patrón, sobre la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y el propósito de ir a la huelga, provoca que el derecho de huelga, conferido para solucionar dichos conflictos, quede inoperante. En virtud de que la persona idónea para brindar una solución es el patrón y no podría lograrlo si no se hacen de su conocimiento dichas cuestiones. Las autoridades competentes tampoco podrían intentar conciliar o juzgar el conflicto, si previamente no se plantea el problema junto con las pretensiones de los trabajadores.

Los requisitos de forma, en la práctica del derecho de huelga, constituyen una condición procesal, manifestándose en el escrito de emplazamiento a huelga y comprendiendo también la notificación del aviso de la suspensión del trabajo. Siendo dichos requisitos los establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que concretamente nos señala que los requisitos de forma propiamente son:

Presentación a la Junta, o en su caso, a la autoridad del trabajo o política, del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, por escrito, por duplicado, dirigido al patrón para que se le haga llegar a éste en el domicilio que para el efecto se señale; se expresarán concreta y claramente los objetivos que se pretenden y se anunciará el propósito de ir a la huelga si los

mismos no son satisfechos; se señalará el día y hora en que estallará la huelga o el término de prehuelga; la notificación de la suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha de suspensión de labores, y con diez días tratándose de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Si se solicita revisión del contrato colectivo de trabajo, la misma deberá hacerse, por lo menos, con sesenta días antes del vencimiento del contrato y tratándose de revisión salarial debe solicitarse con treinta días previos al vencimiento (arts. 399 y 399 bis de la LFT).

Si se solicita revisión del Contrato-Ley, la misma debe presentarse con una anticipación de cuando menos noventa días y de sesenta días tratándose de revisión salarial (arts. 419 y 419 bis de la LFT).

B.- REQUISITO DE FONDO

Cuando analizamos el objeto de la huelga nos referimos a los requisitos de fondo, por lo que nos remitimos entonces, a lo allí expuesto (*supra*, cap. I, No. 3, p. 38). Sin embargo, cabe precisar que los requisitos de fondo de la huelga constituyen el objeto o finalidad asignado a estos movimientos por la Constitución en su artículo 123 apartado A fracción XVIII y contemplado también en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, y que se puede sintetizar en la pretensión de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Dicho artículo 450 fracción I de la Ley vigente, reprodujo textualmente la disposición constitucional citada, provocando que se pudiera pensar que el enumerarse adicionalmente causas distintas a la constitucional, es porque no quedan comprendidas en ella.

En realidad lo que acontece es que la disposición no limita los objetivos de la huelga a los casos enumerados en las fracciones restantes del artículo 450 de la Ley de la materia, se trata de una enumeración enunciativa, pues se busca no dejar al arbitrio de las Juntas posibles finalidades no comprendidas en dicho precepto. Lo 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.

Los otros objetivos enmarcados en el multicitado artículo 450 de la Ley son:

Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión; obtener de los patrones la celebración del convenio para la administración del contrato—ley o exigir su revisión al terminar su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato—ley por haberse violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de utilidades; apoyar otra huelga; y exigir la revisión de los salarios contractuales.

Algunos autores consideran, que con respecto al equilibrio que marca la fracción I del artículo 450 de la Ley laboral cabe señalar que no estamos frente a una medida que busque lograr una situación de justicia social, como pudiera

considerarse de entrada, sino que se trata más bien de un equilibrio de relación de fuerzas que se obtienen como resultado de armonizar los derechos de que gozan los patrones con los que se reconocen a la clase trabajadora, como producto de su capacidad de organización y movilización.

Por otra parte 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, 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.

En relación a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, expresa 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, aún cuando se trate de un factor ajeno a la relación de trabajo. Esta idea se basa en el hecho de que la Constitución señala de manera amplísima, el equilibrio de los factores de la producción como causa lícita de una huelga; reafirma su criterio, argumentando que la fracción II del artículo 426 de la Ley de la materia determina expresamente, que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

En otro orden de ideas, el maestro Néstor De Buen nos señala que "dentro del contexto del concepto requisitos, los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que, en realidad, los hechos fundatorios sean ciertos. En otras palabras: podrá

entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a qué objeto se refiere, por ejemplo, exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aun cuando el contrato no hubiese sido violado.

"Esto, que a primera vista parece absurdo juega, sin embargo, adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de presión, que pudiéndose ejercer de esa manera, sólo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además, suficientes para justificar el conflicto."³³

C.- REQUISITO DE MAYORÍA

"Al discutirse en la Convención obrero-patronal de 1928 el Proyecto de Código Federal del Trabajo, la delegación patronal propuso que antes de la suspensión de los trabajos se comprobara en una votación nominal que existía una mayoría de dos terceras partes de trabajadores en favor de la huelga. Los proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria no resolvieron expresamente el problema, pero algunas disposiciones de la Ley de 1931 daban a entender que el recuento de los trabajadores debía ser posterior a la suspensión. Hicieron notar los representantes del trabajo que el recuento previo contrariaba el principio de la libertad de coalición, porque ninguna autoridad, menos aun un representante empresarial podía, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaron estas

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho del Trabajo*". Ob. cit. p. 864.

observaciones y rechazaron sistemáticamente las peticiones del sector patronal. Como en otras cuestiones, la comisión decidió poner fin a cualquier discusión, por medio de la legislación".³⁴

Lo anterior, marcó la pauta para que la Ley laboral vigente disponga en dos artículos que la huelga es un derecho de las mayorías, a saber: el artículo 451 fracción II señala que "para suspender los trabajos se requiere: 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 460 (929 actual), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Por su parte el artículo 459 fracción I dispone que "la huelga es legalmente inexistente si: la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II".

De lo antes expuesto se desprende uno de los más interesantes planteamientos de la huelga, toda vez que basándonos en el supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en duda mediante el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado.

La Ley prohibió clara y terminantemente el recuento previo puesto que consideró que con este se afectaba la naturaleza misma de la huelga, por lo

³⁴ DE LA CUEVA, MARIO. "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1986. pp. 620 y 621.

que manifestó que la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga. La mayoría basta con que exista y se compruebe en el momento del recuento.

Algunos autores, considerados como empresariales, como el Dr. Baltasar Cavazos, expresan que si las partes están de acuerdo en llevar a cabo el recuento antes de que estalle la huelga, este debería ser procedente ya que el legislador no contempló este supuesto, que puede evitar daños innecesarios. Del mismo modo afirman que el recuento debe ser previo a la suspensión de labores, con el fin de evitar una huelga larga que perjudique tanto a trabajadores como a patrones o un emplazamiento de chantaje, donde los emplazantes no fueran mayoritarios.

Hemos visto que en la práctica para que se realice un recuento transcurre por lo menos una semana posterior al estallamiento, lo cual es perjudicial principalmente para las empresas. Probablemente no sea lo más recomendable un recuento previo, pero se considera más justo un recuento rápido, de oficio, dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento. Dicho recuento no perjudica a ninguna de las partes, puesto que a los sindicatos les beneficiaría el conocer de inmediato si son o no representantes del interés mayoritario de los trabajadores huelguistas, para que sus agremiados no tengan que perder, innecesariamente, salarios caídos en exceso por la inexistencia de su huelga. Por su parte, los patrones podrían negociar sin tener que aceptar las exigencias de simples chantajistas, por el temor de sufrir perjuicios mayores a consecuencia de un recuento tardío.

Lo cierto es que la mayoría obrera solamente se exige cuando, una vez suspendidas las labores, es decir, estallada la huelga, 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. Cabe señalar que la mayoría se computa precisamente en el acto procesal denominado recuento, no siendo necesario que exista durante la gestación ni en el periodo de prehuelga, por lo tanto cualquier prueba que las partes pretendan pre-constituir antes de dicho acto, carece de validez jurídica.

El derecho de huelga pertenece a los trabajadores y se integra para su ejercicio mediante la voluntad mayoritaria de los mismos, siendo el recuento la prueba total para determinar la mayoría en el incidente de calificación de la huelga.

El maestro Mario De La Cueva expresa que "la fracción II del artículo 451, consignó un principio fundamental de la democracia, pero la huelga no es un derecho sindical, sino de los trabajadores; en consecuencia, la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento, es decir, que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

"Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

"El principio, indudable a la luz de las disposiciones legales que hemos citado, reclama alguna determinación: si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. La razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo."³⁵

Dicha característica de la huelga, actualmente no puede afirmarse absolutamente, ya que en virtud de la reforma laboral de 1980, tratándose de los trabajadores universitarios pueden existir sindicatos de personal académico y de personal administrativo, y en caso de un conflicto de huelga, el recuento se limita a los trabajadores del área correspondiente, no pudiendo participar los miembros del otro sindicato, toda vez que un sindicato posiblemente opuesto podría afectar o influir en la huelga, puesto que el estallamiento de la huelga debe ser total, ya que el suspender las labores parcialmente, desvirtuaría el derecho de huelga.

Ahora bien, exceptuando lo anterior, el derecho de huelga pertenece a la mayoría de trabajadores de cada empresa, esa mayoría es la titular del derecho y la única que puede ejercitarlo válidamente. De tal forma que la mayoría a que se refiere la Ley, es la absoluta, es decir, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa con derecho a contar.

³⁵ Ibid., pp. 613 y 617.

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 aún 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.

"El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas a las que debe ajustarse el recuento de los trabajadores.

"La fracción I dispone que la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

"Normalmente se señala el local de la empresa o establecimiento donde se desempeñan las labores, por la proximidad para la concurrencia de los trabajadores. Pero esto no es un requisito de la Ley, por lo que la Junta está facultada para señalar otro lugar, teniendo en cuenta las circunstancias conflictivas que pueden darse, para evitar enfrentamientos entre grupos de trabajadores opuestos, inclusive injerencias de personas extrañas al centro de trabajo, debiendo notificarse para conocimiento de los interesados.

“La fracción II dispone que únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento. Esto significa que los trabajadores tendrán que estar presentes físicamente en el acto del recuento, y se integrará la mayoría con ellos, pues si se computasen los ausentes, podrían contar en favor de la empresa los votos omitidos, según advirtió acertadamente el maestro De La Cueva. Prácticamente se otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurran al recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, pudiendo favorecer a minorías activistas.

“La fracción III establece que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

“La finalidad de esa disposición es obvia, pues trata de evitar que al estar informada la empresa de la presentación del escrito de emplazamiento, aunque todavía no haya sido notificada, pudiera alterar la mayoría de los trabajadores huelguistas, despidiendo a aquellos que considerase más adictos a la huelga. Lo anterior es considerado por algunos autores como anticonstitucional ya que la relación procesal se inicia con la notificación.

“La fracción IV dispone que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

"La exclusión de los trabajadores de confianza obedece a que están adscritos al interés de la empresa, dada la naturaleza de sus funciones; por lo que el artículo 183 los excluye expresamente de los recuentos para determinar la mayoría en los casos de huelga.

"En cuanto a la exclusión de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento, se explica por las razones expuestas en relación con la fracción anterior.

"La fracción V señala que las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

"Cabe advertir que la inobservancia de estas disposiciones, puede inhabilitar las objeciones al recuento; pues en ocasiones no se formulan en el acto de la diligencia, sino con posterioridad, y entonces ya no se toman en cuenta. Pero las pruebas correspondientes a las objeciones se rendirán en una audiencia posterior, señalada por la Junta."³⁶

Por otra parte, en relación con la exclusión de los trabajadores eventuales del recuento, aunque en general dichos trabajadores pueden contar, debe considerarse el que éstos desempeñen trabajos distintos de las actividades propias de la empresa, por ejemplo construcciones, reparaciones especiales de maquinaria, etc., y que el patrón los contrate con libertad, toda

³⁶ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "*Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*". Esfinge, México, 1989. pp. 319 a 321.

vez que sólo en dichos casos de excepción se les puede excluir del derecho a participar en la prueba de recuento, en virtud de que sin duda se trata de trabajos ajenos a la vida de la empresa y al interés profesional de los trabajadores de la misma, ya que los reviste una característica de ajenidad unida a la eventualidad.

En otro orden de ideas, consideramos que la huelga deberá tenerse por terminada cuando se justifique de un modo fehaciente o indubitable, que no la apoya la mayoría de los trabajadores interesados en el movimiento, pues precisamente, el requisito de mayoría de los trabajadores, es en nuestro concepto, el fundamental, es decir, el punto de apoyo de la huelga, en la que cuenta el interés conjunto o mayoritario, ya que no habiendo esa mayoría ni afectándose el interés de conjunto, no tiene razón de ser una huelga.

3.- LEGITIMACIÓN DEL SINDICATO EN EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

“La titularidad del derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, pero sólo puede ejercerse en forma colectiva.

“Ahora bien, la huelga es un derecho de los trabajadores para obligar al patrono a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular de los intereses y derechos de la comunidad de los trabajadores. Pero, la huelga presupone de entrada una coalición de trabajadores, y por ende la doctrina clásica considera titular del derecho de huelga a la coalición obrera. No obstante, la coalición carece de personalidad jurídica para emplazar a huelga por celebración o revisión del contrato colectivo, toda vez que el artículo 387

LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

de la Ley laboral atribuye exclusivamente al sindicato la facultad de exigir al patrón, que emplee trabajadores afiliados al mismo, la celebración del contrato colectivo; y si se niega a ello, podrán los trabajadores (obviamente a través del sindicato) ejercitar el derecho de huelga. La solución a ésta contradicción la encontramos en el artículo 441 de la Ley vigente que dispone que para los efectos del título relativo a la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

"Dicha adición de legislador consumó un viraje en el procedimiento; ya que el sindicato titular de los derechos y acciones colectivas presenta el emplazamiento a huelga, concurre a las audiencias, dirige la suspensión de los trabajos y actúa en el incidente de calificación de la huelga en defensa de los trabajadores e inclusive llegado el caso, presenta la demanda de imputabilidad a nombre de los huelguistas. Claro está, y es aquí donde opera el derecho de cada trabajador, que para determinar la mayoría obrera en el recuento, son los trabajadores individualmente quienes ejercitan el derecho de huelga con su voto, y si no se obtiene la mayoría la huelga resultará inexistente.

"Podemos 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".³⁷

³⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 610 a 613.

de la Ley laboral atribuye exclusivamente al sindicato la facultad de exigir al patrón, que emplee trabajadores afiliados al mismo, la celebración del contrato colectivo; y si se niega a ello, podrán los trabajadores (obviamente a través del sindicato) ejercitar el derecho de huelga. La solución a ésta contradicción la encontramos en el artículo 441 de la Ley vigente que dispone que para los efectos del título relativo a la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

"Dicha adición de legislador consumó un viraje en el procedimiento; ya que el sindicato titular de los derechos y acciones colectivas presenta el emplazamiento a huelga, concurre a las audiencias, dirige la suspensión de los trabajos y actúa en el incidente de calificación de la huelga en defensa de los trabajadores e inclusive llegado el caso, presenta la demanda de imputabilidad a nombre de los huelguistas. Claro está, y es aquí donde opera el derecho de cada trabajador, que para determinar la mayoría obrera en el recuento, son los trabajadores individualmente quienes ejercitan el derecho de huelga con su voto, y si no se obtiene la mayoría la huelga resultará inexistente.

"Podemos 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".³⁷

³⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 610 a 613.

A.- LEGITIMACIÓN

La persona capaz tiene reconocida por el Derecho la facultad de realizar jurídicamente actos, aunque en ocasiones para que dichos actos sean eficaces, no sólo basta con que la persona disfrute de tal capacidad, sino que debe tener necesariamente el reconocimiento de un poder suficiente otorgado por el derecho, es decir, la posibilidad determinada de ejecutar el acto, siendo el reconocimiento a ese poder lo que conocemos como legitimación. En virtud de esto, cuando se realiza un acto que tiende a producir sus efectos en una esfera jurídica ajena y no cuenta con legitimación, el mismo resultará ineficaz. Debiendo entender por esfera jurídica el círculo de actividad jurídica de una persona, esto es, el círculo de su soberanía privada.

Para el maestro Rafael De Pina "legitimación es la situación jurídica en que se encuentra un sujeto y en virtud de la cual puede manifestar válidamente su voluntad respecto a una determinada relación de derecho, afectándola en algún modo. Asimismo, nos define la legitimación procesal como la posibilidad legal en que se encuentra una persona para ser sujeto procesal, en relación con un caso concreto, como demandante, como demandado o como tercerista. Las normas relativas a la legitimación están destinadas a establecer qué sujetos pueden pretender una decisión por parte de los órganos jurisdiccionales y frente a qué sujetos puede formularse la pretensión."³⁸

Legitimación es por tanto, el reconocimiento que hace el derecho a una persona de la posibilidad de realizar con eficacia un acto jurídico, derivando

³⁸ "Diccionario De Derecho". Porrúa, México, 1985. p. 333.

dicha posibilidad de una determinada relación existente entre el sujeto agente y el objeto del acto mismo.

"Cabe distinguir tres clases de legitimación, a saber: legitimación directa, indirecta y extraordinaria.

"La legitimación directa supone la identidad o coincidencia de dichas personas y deriva de la titularidad de un derecho subjetivo o de una facultad jurídica autónoma, de los cuales el acto es ejercicio. Es el reconocimiento, hecho al titular de una esfera jurídica de la posibilidad de realizar en nombre y por cuenta propia un acto determinado.

"Pero vemos que la titularidad, que es el reconocimiento de un derecho o de una pluralidad de derecho dentro de una relación jurídica, no es la única fuente de legitimación, en cuanto que existen otros supuestos en que una persona realiza actos que recaen en otra esfera jurídica, encuadrando en este supuesto la legitimación indirecta y la extraordinaria.

"La legitimación indirecta es el reconocimiento de la posibilidad de realizar, en nombre propio o ajeno, un acto jurídico eficaz sobre una esfera jurídica de la que no se es titular, respetando la titularidad. Por ejemplo el poder de representación. Siendo, además necesario que la persona que celebra el acto, tenga poder de imponer un orden vinculante a los intereses ajenos por cuenta del interesado.

"La legitimación extraordinaria es el reconocimiento de la posibilidad de realizar un acto jurídico eficaz sobre una esfera jurídica ajena en nombre

propio, en virtud de una apariencia de titularidad en nombre ajeno, en virtud de una representación aparente.

“No se está legitimado para realizar tales actos y sin embargo se ejecutan. Por ejemplo un mandatario al cual se le ha revocado el poder, pero por negligencia no se le notifica (representación aparente).”³⁹

Ahora bien, para que un sindicato sea legítimo para emplazar a huelga, además de tener personalidad jurídica y capacidad legal, deberá contar, como veremos adelante, con requisitos tales como: que el sindicato emplazante pertenezca a la especialidad o rama de la industria en la que se desenvuelven los trabajadores simpatizantes; que tenga estatutos debidamente registrados y que cumpla con las condiciones pactadas en ellos; que tenga por objeto el mejorar siempre la situación de sus agremiados; que los trabajadores estén de acuerdo en afiliarse al sindicato, exhibiendo un padrón de los miembros; como punto fundamental, deberá contar con la aprobación de la mayoría para la realización de un determinado acto, esto último, porque se trata de una legitimación indirecta, ya que es la realización de un acto, a través de un representante (sindicato), el cual repercutirá en otros individuos, es decir, en una esfera jurídica ajena.

B.- PERSONALIDAD

En nuestro Derecho, el término persona puede ser definido como el ente sujeto de derechos y obligaciones.

³⁹ LADARIA CALDENTÉY, J. “*Legitimación y Apariencia Jurídica*”. Casa Editorial-Urgel, Barcelona, 1952. pp. 39 y 40.

"Asimismo, persona física es el hombre, en cuanto que es sujeto de derechos y obligaciones, éste con su capacidad de discernir realiza determinados fines, pero existen ciertos objetivos que el hombre como ser individual no puede realizar y es entonces cuando se asocia con los demás hombres formando grupos, con el propósito de realizar aquello que por sí mismo no puede. A estos grupos se les da el nombre de personas morales, tales entes colectivos van a adquirir unidad a través de la personalidad, permitiéndoles actuar como si se tratara de un ser humano, siendo así sujetos de derechos y obligaciones. Las personas colectivas o morales son ciertas entidades (normalmente grupos de individuos) a las cuales el derecho considera como una sola entidad para que actúe como tal en la vida jurídica.

"De igual forma, tratándose de personas físicas o morales, el Derecho protege y garantiza fines que considera importantes, para lograr esta protección y garantizar tales fines, crea el concepto de personalidad, aplicándose ésta a un hombre (persona física) o a varios (persona jurídica colectiva).

"La personalidad es la manifestación, la proyección en las normas jurídicas, de la persona ya sea como ser individual o colectivo. El concepto de personalidad se atribuye al sujeto de la relación jurídica para establecer la medida de sus aptitudes en acción, en tanto que la persona es el sujeto, el centro de la personalidad."⁴⁰

"Asimismo, la personalidad puede definirse como la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas

⁴⁰ GALINDO GARFIAS, Ignacio. "*Derecho Civil*". Porrúa, México, 1985. pp. 318 y 336.

jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones. Por otro lado, el vocablo *personalidad* también se utiliza para indicar el conjunto de elementos que permiten constatar las facultades de alguien para representar a otro, generalmente a una persona moral. Así cuando se habla de acreditar la personalidad de un representante, se hace referencia a los elementos constitutivos de esa representación, en virtud de los cuales se ostenta como representante, como persona legitimada para realizar el acto de referencia en una esfera jurídica distinta a la propia. Por lo tanto la legitimación indirecta, como reconocimiento normativo de la posibilidad de realizar actos jurídicos eficaces, se identifica con el concepto de personalidad o personería, en las variadas hipótesis de representación, gestión, albaceazgo, fideicomiso y sindicatura, principalmente, contempladas en la Ley.⁴¹

Mediante la personalidad, las personas físicas y morales o jurídico colectivas pueden actuar en el campo del derecho como sujetos de las relaciones jurídicas.

Para efectos de este tema, sólo nos interesa la persona moral o jurídico colectiva, específicamente el sindicato, el cual una vez constituido, es necesario que cubra ciertos requisitos para la obtención del reconocimiento por parte del Estado. A través de este reconocimiento el sindicato podrá efectuar actos jurídicos dentro de un marco legal, gozando así de personalidad jurídica plena.

⁴¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. "Diccionario Jurídico Mexicano". P-Z. Porrúa- Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1993, p. 2400.

Ahora bien, la personalidad jurídica es un atributo del sindicato y en nuestro país la falta de ésta, dificulta la actuación externa del gremio.

Según el maestro Juan B. Climent "el requisito de la personalidad consiste en la identidad de la parte, si es persona física, y si es una persona moral, en acreditar que se ha constituido conforme a la Ley correspondiente; es decir, una sociedad anónima acredita su personalidad con la escritura constitutiva, lo que atañe a los requisitos de integración de esa persona moral. Eso es distinto a la representación en juicio, que no es propiamente un problema de personalidad, sino personería, que atañe a los requisitos exigidos para la eficacia procesal de la representación, a fin de que por medio de otra persona se comparezca en juicio; es la calidad de representante o apoderado.

"Podemos ver, por ejemplo, la gradación de estos requisitos, cuando un sindicato emplaza a huelga. La personalidad del sindicato se acredita mediante la constancia de la Dirección de Registro de Asociaciones, que demuestre que ese sindicato está constituido conforme a la Ley. El carácter de Secretario General o de representante, mediante la toma de nota de la Directiva, expedida por la citada Dependencia, que acredita la personería. La legitimación, mediante la idoneidad para el ejercicio de la acción colectiva de huelga, al cumplir los requisitos que condicionan el emplazamiento, previstos en los artículos 920 y 923 de la Ley vigente.

"Así, en el caso de que un sindicato de la industria de la construcción emplaze a huelga a una empresa metalúrgica, carecerá notoriamente de legitimación al no estar comprendidas en su radio de acción las actividades de la empresa, por lo que no les podría proporcionar los trabajadores para

prestarle servicios. Quiere decirse, que aún habiendo satisfecho los requisitos procesales de personalidad y personería, faltaría el de la legitimación por carecer de idoneidad para ser titular de la acción intentada.”⁴²

Para el maestro Mario De La Cueva “el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo.

“El registro no es elemento constitutivo del sindicato: para consignar esta tesis, se modificó radicalmente el artículo 242 de la Ley de 1931, cambiando la fórmula: para que se consideren legalmente constituidos, los sindicatos deberán registrarse... por una simple declaración en el artículo 365, según la cual, los sindicatos deben registrarse... Una modificación trascendental, pues implica que los sindicatos existen desde el momento en que la asamblea de trabajadores decide su nacimiento; el registro es un medio publicitario. La Corte dictó una ejecutoria publicada en el Apéndice de jurisprudencia de 1975, página 233:

“La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.”⁴³

⁴² CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ob. cit. pp. 109 y 110.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 342 y 343.

Asimismo, el maestro Néstor De Buen afirma que "la constitución del sindicato es anterior a su registro, ya que no puede registrarse lo que no existe. Además el artículo 374 es claro y terminante al atribuir personalidad jurídica al sindicato legalmente constituido, en una clara referencia al artículo 364. Nada dice de que deba estar, además, registrado.

"En los términos anteriores parece indudable que la personalidad jurídica resulta del acuerdo de constitución. El registro en nada influye sobre su nacimiento.

"Ahora bien, en un sentido político, el registro es, un medio de control estatal sobre el sindicalismo, que se precisa en la obligación de exhibir estatutos y nombramientos de mesa directiva (artículo 365).

"En un sentido práctico, podría inferirse que el registro es condición suspensiva cuya realización pone en juego la capacidad jurídica de obrar y la de representar a los socios en la defensa de los derechos individuales que les correspondan (artículos 374 y 375). Esto, sin embargo, no es lo que debe concluirse en una interpretación lógica de las cosas, en virtud de que no hay disposición legal que la sustente. Sin embargo, existe otro artículo de la Ley, alejado de los que integran la materia sindical, que resuelve, de manera ciertamente incómodo, la situación. Se trata del artículo 692, que establece las reglas de la personalidad en juicio y cuya fracción IV indica que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

LOS REQUISITOS DE LA HUELGA

"La consecuencia es evidente. Ningún caso se hará a un sindicato que pretenda actuar sin la constancia de reconocimiento de su mesa directiva. La norma no deja alternativas para una comprobación diferente de la representación y es imperativa en cuanto a ordenar que se haga a través de la certificación oficial.

"No se trata, en consecuencia, ni de un problema de personalidad, ni de un problema de capacidad. Sólo de representación. Pero su eficacia es impresionante en cuanto a hacer depender la actuación de los sindicatos de la santa voluntad del Estado."⁴⁴

De las anteriores teorías, concluimos que el sindicato existe desde su constitución, pero para que éste pueda realizar actos jurídicos necesita del reconocimiento otorgado por el Estado, a través del cual se ratifica su existencia, tal reconocimiento es el registro ante las autoridades laborales y los actos que se realicen después de éste serán válidamente existentes.

Por lo tanto el registro es un acto jurídico por medio del cual el Estado, a través de las autoridades laborales, reconoce a un sindicato, previo el cumplimiento de ciertos requisitos, el carácter de persona jurídica.

Así pues, una exigencia o requisito de fondo, para la constitución y registro de un sindicato, por cierto muy cuestionable, es la obligación de que la organización solicitante demuestre, a satisfacción de las autoridades (art. 366), que cumple con lo dispuesto en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que nos señala que "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones.

⁴⁴ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho del Trabajo*". Ob. cit. pp. 725 a 727.

constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Asimismo, los sindicatos deberán constituirse, por lo menos, con veinte trabajadores en servicio activo (art. 364).

Ahora bien, el artículo 365 de la Ley laboral nos indica los requisitos de forma para la obtención del registro:

Artículo 365.- “Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren la fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

En términos generales, las autoridades laborales tienen la obligación de otorgar el registro a los sindicatos, excepto en determinados casos, por lo que la Ley establece que:

Artículo 366.- "El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Artículo 367.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Artículo 368.- "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".

La cancelación del registro del sindicato únicamente opera ante su disolución o por dejar de tener los requisitos legales. En el entendido de que está prohibida la disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa, ya que se tramitará siempre por vía jurisdiccional ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (arts. 369 y 370). La disolución del sindicato puede producirse por el voto de las dos terceras partes de sus miembros o por haber transcurrido el término fijado en sus estatutos (art. 379).

Ahora bien, el artículo 374 de la Ley vigente dispone que "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: adquirir bienes muebles; adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

C.- REPRESENTACIÓN

"Representación es el acto de representar o la situación de ser representado. Sustituir a otro o hacer sus veces.

"La representación, en sentido general, es un fenómeno jurídico que implica la actuación a nombre de otro, en el campo del derecho.

"Al existir en el mundo de los hechos, la realidad innegable de la cooperación entre las personas, surgió a la vida jurídica la institución de la representación, en virtud de la cual una persona, llamada representante, realiza actos jurídicos en nombre de otra, llamada representado, en forma tal

que el acto surte efectos en forma directa en la esfera jurídica de este último, como si hubiera sido realizado por él. Así, los derechos y obligaciones emanadas del acto jurídico de que se trate, se imputan directamente al representado.

"La representación supone, pues, que una persona que no es a quien corresponden los intereses jurídicos en juego, ponga su propia actividad, su querer, al servicio de tales intereses ajenos, realizando un acto jurídico a nombre de la persona a quien pertenecen".⁴⁵

Ahora bien, la función primordial del sindicato, es la de representar a los trabajadores, facultándolo la Ley laboral para defender los intereses de sus agremiados:

Artículo 375.- "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

En apariencia dicha facultad es exclusiva de los sindicatos de trabajadores, cuyo ejercicio requiere acreditar la afiliación del representado. Sin embargo, en la práctica se trata de una regla cuya aplicación real es relativa ya que, en términos de lo dispuesto en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, la necesidad de acreditar la afiliación del trabajador

⁴⁵ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Ob. cit. p. 2802.

agremiado, puede subsanarse mediante el otorgamiento de mandato en simple carta poder.

El artículo 376 de la Ley en mención, establece que "la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva y los miembros de ésta que sean separados por el patrón, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos".



**CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO
DE MAYORÍA EN LA HUELGA**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN

U N A M

**CAPÍTULO IV
CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO
DE MAYORÍA EN LA HUELGA**

1.- LA FRACCIÓN XVIII DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Al lograr el triunfo la Revolución de 1910, el constituyente de Querétaro recogió las demandas y experiencias de la clase trabajadora y legisló, siete años después, que el Estado se obligaba a tutelar sus derechos. Desde 1917, el artículo 123 constitucional rige las relaciones obrero-patronales y el Estado debe vigilar su estricto cumplimiento en favor de los trabajadores. No consideramos que el Estado tenga que ser neutral o ajeno a las controversias. Ya que no se trata de simpatía o simple conmiseración, sino de un justo mandato constitucional, producto de la Revolución Mexicana.

El constituyente se ubicó dentro de la realidad, pues sus mandatos debían operar en un país donde la clase patronal, con todo su peso económico y político, siempre buscará las formas de someter a la clase trabajadora y anular, hacer letra muerta, todos los ordenamientos legales que le servirían para su defensa.

“La gran transformación, no sólo nacional, sino también internacional, se operó en la Declaración de 1917, que hizo de la huelga un derecho de la clase trabajadora, constitucionalmente protegida: la huelga pasó de un hecho productor de ciertos efectos jurídicos, no siempre los deseados por los

trabajadores, a un acto jurídico, al que todos, el empresario, los trabajadores no huelguistas y la autoridad pública, están obligados a respetar. La solución fue adoptada por la mayoría de las constituciones de la segunda posguerra mundial, como la gran aportación de México a la cultura social y jurídica del siglo XX.

“Por encima de ésta transformación jurídica, la fracción XVIII de la Declaración, por primera ocasión reconoció constitucionalmente la realidad de los derechos del trabajo en la producción: si en el sistema individualista y liberal el empresario era el titular único de derechos en la Empresa, después de 1917 se convirtió en un cotitular, que tiene a su lado, como segundo cotitular, a la coalición mayoritaria obrera.

“La Declaración sirvió de inspiración a la concepción triangular del derecho colectivo y ésta, a su vez, coincide con los principios de la libertad sindical de la OIT, que poseen el mismo significado en la sindicación, en la negociación y contratación colectivas y en la huelga. Y por otra parte, todas las disposiciones que citamos, de conformidad con el artículo 133 de la Carta Magna, son derecho supraestatal, lo que quiere decir que la legislación ordinaria no puede limitar los derechos, menos aún suprimirlos.

“La decisión sobre el significado e interpretación de la fracción XVIII del Artículo 123 y de las leyes del trabajo, y consecuentemente, respecto de cuáles son las razones o motivos que pueden legitimar la acción de los trabajadores y de sus sindicatos para acudir a la huelga, servirá para determinar la amplitud de la libertad sindical en la lucha por realizar los fines

supremos del derecho del trabajo, que son, la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y de sus familias".⁴⁶

A.- SIGNIFICADO

La huelga en la actualidad es un fenómeno de entendimiento entre el capital y el trabajo que, separados de sus fines, deben aceptar soluciones conjuntamente con la voluntad del Estado, buscando el resguardo de sus respectivos intereses.

El derecho de huelga se encuentra hoy en día en concordancia con el concepto de justicia social y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Varios países lo incluyen dentro de sus normas constitucionales, lo que permite sustentarlo, como lo propuso el constituyente mexicano desde 1917, a la altura de una garantía social y por encima de cualquier otro ordenamiento. La huelga como acto jurídico contiene en su esencia la voluntad de un grupo de trabajadores de suspender legalmente sus actividades y el propósito justo y equitativo, de obtener mejores condiciones de trabajo, garantizando al trabajador un trato respetuoso en la relación de trabajo, toda vez que es regla de la convivencia social que los conflictos o controversias en que las dos partes se enfrenten deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos intereses.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1986. pp. XXVI y 622.

En nuestro medio laboral vigente, no se puede permitir un patrón arbitrario ni un sindicato servil que acepte todas las imposiciones que aquel quiera fijar, pero de ningún modo debe prohibirse o limitarse la negociación, en virtud de que, según se desprende de nuestra legislación laboral, el entendimiento de las partes tiende a ser la única forma de solución al final de todo conflicto de huelga.

Para el maestro Mario De La Cueva "el derecho del trabajo nació como una reivindicación de la clase social que vivía atormentada y explotada, y su finalidad, desde los años primeros del siglo pasado, fue la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. Una y otra vez se levantó ese clamor en los campos y en las ciudades, y fue escuchado por los hombres que hicieron la Revolución. En el discurso de 26 de diciembre de 1916, Heriberto Jara expresó en pocas frases el espíritu de la futura Declaración de derechos sociales:

"La miseria es la peor de las tiranías y si no queremos condenar a nuestros trabajadores a esa tiranía, debemos procurar emanciparlos, y para esto es necesario votar leyes, aun cuando, conforme al criterio de los tratadistas no encajen en una constitución... ¿Qué deseos puede tener un hombre de instruirse, de leer un libro o de saber cuáles son sus derechos y prerrogativas, si sale del trabajo totalmente agotado, incapaz de hacer otra cosa que tomar un mediano bocado y echarse sobre el suelo para descansar?.

"Los puntos de vista del diputado Jara son uno de los antecedentes de la Exposición de motivos del Proyecto de Artículo 123 de la Comisión del Congreso Constituyente: en ella se dice que el señalamiento de los casos de

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

ilicitud de la huelga tiene por objeto evitar cualquier abuso de parte de las autoridades, una frase que es un dique impuesto al poder público. Por lo tanto, más allá de esas hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece de legitimidad constitucional para impedir o evitar las huelgas.

"Ahora bien, el artículo segundo de la Ley laboral expresa que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El precepto establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da en los factores de la producción como el presupuesto de toda actividad económica y la justicia social: la primera de estas nociones está señalada en la fracción XVIII del Artículo 123, pero el equilibrio que contempla la Ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, y ésta es una de las principales soluciones de la nueva Ley, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social. De acuerdo con éstas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales."⁴⁷

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la Declaración de derechos sociales de 1917 había cambiado la ruta de la historia y las metas del Derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 622 y 624

ilicitud de la huelga tiene por objeto evitar cualquier abuso de parte de las autoridades, una frase que es un dique impuesto al poder público. Por lo tanto, más allá de esas hipótesis de violencia o casos de guerra, la autoridad carece de legitimidad constitucional para impedir o evitar las huelgas.

“Ahora bien, el artículo segundo de la Ley laboral expresa que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El precepto establece una distinción entre el equilibrio que necesariamente se da en los factores de la producción como el presupuesto de toda actividad económica y la justicia social: la primera de estas nociones está señalada en la fracción XVIII del Artículo 123, pero el equilibrio que contempla la Ley no es un status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses del capital, sino que, y ésta es una de las principales soluciones de la nueva Ley, es un equilibrio que tiene por fin conseguir el imperio de la justicia social, esto es, la unión de los dos términos permite declarar que el equilibrio entre el trabajo y el capital es el equilibrio que surge de la justicia social. De acuerdo con éstas consideraciones, la justicia social deviene la fuerza que vivifica el equilibrio, la presencia del elemento humano en la economía y el primado de la justicia sobre lo que se ha llamado las fuerzas económicas naturales.”⁴⁷

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la Declaración de derechos sociales de 1917 había cambiado la ruta de la historia y las metas del Derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 622 y 624.

jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido. Un hecho inusitado, nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación de los pueblos de Europa y América mencionaba siquiera el nombre de la huelga.

Dichos preceptos fueron los que pusieron a nuestro país al frente del concierto de las naciones, toda vez que reconoció a nivel constitucional las garantías sociales, contando entre ellas a la huelga. Es de resaltarse que nuestra Constitución no es un instrumento jurídico rígido, sino que los propios legisladores buscaron la forma de modificarla mediante el Constituyente permanente, con el objeto de ir la adecuando a las necesidades y circunstancias normalmente cambiantes de la sociedad y de la vida del país.

Así las cosas, la historia de nuestro Derecho laboral aparece reflejada fielmente en el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, que constituye la Ley fundamental de la cual proviene su reglamentaria Ley Federal del Trabajo, en cuyos preceptos se rescataron las necesidades y aspiraciones de la clase trabajadora y que antes de 1917 fueron la inquietud primordial de una sociedad que intentaba su reafirmación constitucional en base a un sistema de legalidad, siendo así que bajo la concepción del Derecho laboral como nivelador de desigualdades, se garantizó plenamente el ejercicio del derecho de huelga.

B.— REGLAMENTACIÓN

Históricamente la legislación del artículo 123 constitucional en su fracción XVIII y por ende de su reglamentación son el resumen, por un lado, de

las demandas obreras cambiantes de acuerdo con nuestro desarrollo social y, por el otro, de la capacidad demostrada por el Estado para crear las propias, en adecuación con la realidad de nuestra sociedad. Ahora bien el artículo 123 constitucional significó para los trabajadores su reconocimiento como clase, siendo también piedra angular del Derecho social.

En la actualidad se ha logrado configurar un Derecho social que tutela y protege a la fuerza productiva que representa el trabajador, vigilando también el desarrollo de la producción, es decir, un Derecho social que se preocupa por el desarrollo integral de la Nación. Por lo tanto, en un Estado de Derecho como el nuestro, las políticas y principios laborales que lo sustentan y que rigen la vida en sociedad de la clase productiva, deben traducirse en reglas o normas jurídicas que reflejen la realidad del hombre por encima de las cosas.

Asimismo, derivado de todo lo anterior se redactó la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, que fijó con especial atención el objetivo supremo de la huelga y que dispone que:

Fracción 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 dependen del Gobierno."

Ahora bien, como lo expresa el maestro Mario De La Cueva "las normas sobre los motivos legítimos de huelga son una comprobación más de que nuestras leyes laborales han tenido siempre a la vista la idea del derecho del trabajo como un derecho para la clase que aún sufre injusticias.

"En relación a los sistemas reglamentarios de la fracción XVIII del Artículo 123, al llegar al artículo 450, la comisión redactora del proyecto de la Ley laboral de 1970, lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuáles fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los estados, de los proyectos federales y de la Ley de 1931; y encontró que los métodos para la reglamentación de la fracción XVIII del Artículo 123 eran tres: consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión, en cada caso que se les presentara, si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital. El segundo sería el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, lo cual excluiría el arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje. Finalmente, el tercero sería una especie de combinación de los dos primeros: se tomaría como base el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia.

"Concluidos los cambios de impresiones se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: el sistema primero había sido propuesto por las asociaciones patronales en la convención obrero–empresarial de 1928, pero no gozaba de simpatías; alguien hizo notar que era el método adecuado para

los tribunales de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto, pero se respondió que el arbitrio judicial libre chocaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica. El sistema segundo resultaba demasiado estrecho y estaba en franca oposición con una sociedad y una economía en transformación permanente y con un derecho laboral en evolución continua; en esos momentos se escucharon voces que venían de las luchas obreras del siglo pasado que decían que la reglamentación minuciosa de la fracción XVIII limitaría exageradamente el ejercicio del derecho de huelga y dañaría la naturaleza del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna el excesivo legalismo. Parecía que la solución era el sistema tercero, pero los trabajadores, justificadamente según creemos, se opusieron a la supresión del texto constitucional.

“Regresó entonces la comisión al sistema de la Ley de 1931: la fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables, pero no en una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido y, por otra, las juntas de conciliación y arbitraje podrían asimismo incluir en la fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro. O con otras palabras: la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes quedarían fuera de su arbitrio, esto es, serían casos indiscutibles que legitimarían, como cosa juzgada, el derecho de huelga, o lo que es igual, los

trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho mismo, sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales. La comisión expuso éstas ideas en el apartado XXXIX de la Exposición de motivos, en virtud de que una tendencia del derecho del trabajo es que, las situaciones que corresponden a la realidad y sobre las que ya nada tiene que discutirse, deben quedar firmemente garantizadas en las leyes: ¿cómo podría discutirse, sin transformar un régimen democrático en uno fascista, que los trabajadores tienen el derecho de concurrir a la formación de las condiciones de trabajo?⁴⁸

Por otra parte, consideramos ocioso repetir los objetivos de la huelga, incluidos en las fracciones segunda a séptima del artículo 450 de la Ley vigente, toda vez que ya fueron analizados cuando estudiamos el requisito de fondo (supra, cap. III, No. 2, p. 91).

Después de todo lo antes expuesto y en concordancia con el significado y reglamentación de la fracción XVIII del Artículo 123 constitucional, estimamos importante incluir aquí la definición de Derecho social, que nos ofrece el maestro Alberto Trueba Urbina y que a la letra dice: "el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles. Definición que explicamos de la siguiente manera: en nuestras investigaciones redescubrimos el artículo 123 en sus dos concepciones que constituyen la base y esencia de sus normas fundamentales: la protección y la reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del derecho social en el derecho del trabajo.

⁴⁸ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 627 a 629.

"La justicia social del artículo 123 no es sólo la aplicación de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que anticuadamente se denominan subordinados, por encima del también anticuado justo medio aristotélico, sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económicas y para que alcancen su redención mediante la socialización de los bienes de la producción, otorgándole por ello a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria. La asociación profesional y la huelga general, son medios jurídicos para materializar la socialización en la vía pacífica o violentamente."⁴⁹

2.- SISTEMA ACTUAL SEGÚN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Consideramos importante hacer una transcripción de los preceptos de los cuales se desprende la aplicación del sistema actual, según nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en lo relacionado con el multicitado requisito de mayoría en la huelga. La primera disposición implicada con el tema de referencia es el artículo 926 de la Ley en mención, que nos señala:

Artículo 926.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

⁴⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Porrúa, México, 1980, p. 83.

Otro principio que entraña gran influencia es el artículo 929 de la Ley de la materia, que nos precisa:

Artículo 929.- "Los trabajadores y los patrones de la Empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."

Lo anterior, en plena concordancia con lo dispuesto en dos artículos de la Ley laboral vigente, que nos constriñen a que la huelga es un derecho de las mayorías, a saber: el artículo 451, fracción II que nos indica que "para suspender los trabajos se requiere: 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 460 (929 actual), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos."

Asimismo, el artículo 459, fracción I dispone que "la huelga es legalmente inexistente si: la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II."

Al aducirse como causal de inexistencia la falta de mayoría, debe ofrecerse la prueba de recuento, en virtud de que dicha prueba es la idónea y para su desahogo la Ley Federal del Trabajo consigna lo siguiente:

Artículo 931.- "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La junta señalará el lugar día y hora en que deba efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

A.- JURISPRUDENCIA

A continuación presentamos una selección de precedentes, ejecutorias y tesis relacionadas con la aplicación del requisito de mayoría en el sistema actual, según nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, las cuales

consideramos de particular importancia para complementar e integrar la norma, adecuándola al caso concreto. Dichas interpretaciones son, a saber:

Huelga. Falta de legitimación. Cuando los estatutos de un sindicato requieren la autorización de la asamblea para ejercitar el derecho de huelga y no se acompaña ese acuerdo al emplazamiento, es improcedente darle trámite por falta de legitimación.— Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje.— Expediente III-492/84.— Resolución de 3 de abril de 1984.

Precedente.— Junta Especial Número Dos.— Expediente III-4460/83.— Resolución de 7 de noviembre de 1983.

Huelga. Falta de legitimación. Si en el caso de examen no acreditó el Comité Ejecutivo de la Asociación Sindical contar con la autorización de la asamblea para plantear el movimiento de huelga como lo señalan los estatutos, carece de legitimación para ejercitar el derecho de huelga en este procedimiento, toda vez que el Comité Ejecutivo sólo es ejecutor de las determinaciones tomadas por la propia asamblea, y aunque la Ley considera a los sindicatos como coaliciones permanentes, para los efectos de huelga, tal equiparación no puede tener el alcance de dispensarle del cumplimiento de las normas que libremente se impusieron al establecer sus estatutos.

Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas. Junta Especial Número Dos. Expediente III-4460/83. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México vs. Cía. Mexicana de Aviación, S. A. de C. V. Resolución de 7 de noviembre de 1983.

Gaceta laboral N° 31, enero-marzo de 1984, p. 81.

EJECUTORIA. Huelga, emplazamiento de. Examen oficioso de los requisitos. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Revisión 367/70. Coalición de Enfermeras y Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas. 13 de noviembre de 1970. Séptima Época. Volumen 23. Sexta Parte, pág. 27.

EJECUTORIA. Legitimación, estudio oficioso de la. La legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio.

Amparo directo 971/88. Yolanda Bernal de Sierra. 1° de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: Tito Contreras Pastrana.

Informe 1989. Tercera Parte. Volumen I. Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, pág. 512.

EJECUTORIA. Huelga, quienes la emplazan deben estar prestando servicios al patrón. Para efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso acreditar que se encuentran prestando servicios en el momento de dicho emplazamiento, lo que da derecho al sindicato del que forman parte a hacerlo, así como que laboran al estallar la huelga, ya que de lo contrario no puede hablarse de suspensión de labores en un momento determinado cuando ninguna se está desarrollando. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores que voten en favor de la huelga debe estar formada por aquéllos que presten sus servicios al patrón, sin incluir a los miembros del sindicato emplazante cuando no laboren para el mismo patrón, ya que la Ley Federal del Trabajo dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Amparo en revisión 206/76. Industrial Molinera de Lagos, S. A. 27 de enero de 1977. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Informe 1977. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, pág. 280.

EJECUTORIA. Huelga, existencia de la. Demostración de la mayoría, carga de la prueba. Cuando en la audiencia de recuento se objeta el voto emitido por quienes apoyan el movimiento huelguístico, es al Sindicato emplazante a quien corresponde acreditar que entre la mayoría de los trabajadores que apoyaban dicho movimiento y la emplazada existe relación de trabajo y no a ésta demostrar lo contrario, pues uno de los requisitos que la

Ley Federal del Trabajo exige para suspender las labores, es el de que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (artículo 451 fracción II); y el artículo 459 fracción I señala, que la huelga es legalmente inexistente, si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en la norma antes citada; de tal manera que si la existencia de la huelga requiere que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, ello implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento que tengan la mayoría de trabajadores al servicio del patrón contra quien enderezan ese movimiento, cuando ésta última circunstancia sea negada por la empresa emplazada.

Amparo en revisión 101/88. Asociación de Agricultores del Río San Lorenzo. 13 de mayo de 1988. Ponente: Marco Antonio Arroyo Montero. Secretario: José Humberto Robles Erenas.

Informe 1988. Tercera Parte. Volumen II. Segundo Tribunal Colegiado del Decimosegundo Circuito, pág. 966.

No puede haber una huelga llevada a cabo solamente por los trabajadores de un determinado oficio o especialidad o por los miembros del sindicato emplazante excluyendo a los que no pertenezcan al mismo, esto es, que no puede haber una huelga parcial.

Amparo en revisión 199/75.

Informe 1976. Tercera Parte. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, pág. 271.

B.- CRITERIO DE AUTORES DESTACADOS

En relación con la aplicación del requisito de mayoría en el sistema actual o vigente según la Ley Federal del Trabajo, el ilustre maestro Mario De La Cueva nos habla sobre el artículo 923 de la Ley en mención, que autoriza al Presidente de la Junta a desechar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, lo cual considera como una calificación previa y por ende como una mutilación al derecho de huelga, manifestando que "no puede concebirse que el derecho de huelga esté sometido al arbitrio incontrolado de un personaje inventado por encima del tribunal constitucional competente y sin cumplir el debido proceso legal.

"No es siquiera posible considerar la sofisticada argumentación que hemos escuchado de algunas autoridades y del Congreso del Trabajo, de que las reformas de 1979 se proponen defender a los trabajadores contra líderes y agitadores inconscientes, pues la realidad es que se ha creado un instrumento inconstitucional para impedir las huelgas que puedan incomodar a los empresarios o al gobierno. ¡Cuán distinta era la condición de las leyes de 1931 y 1970! Pues en ellas la decisión sobre los requisitos del escrito de emplazamiento se dictaba por la Junta en el incidente de calificación de la huelga, después de oír a las dos partes y de recibir sus pruebas." ⁵⁰

Con respecto al particular el maestro Mario De La Cueva también sostiene, en forma general, los siguientes criterios:

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. XXVII y XXVIII.

"El recuento previo contraría el principio de la libertad de coalición, porque ninguna autoridad, menos aún un representante empresarial puede, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores. No debe olvidarse que la intervención de las autoridades del trabajo debe ser el mínimo indispensable para que los trabajadores cumplan las normas que se proponen ayudar a soluciones conciliatorias, por lo que, cualquier acto que desborde este propósito, se erige en una violación al texto al espíritu de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 constitucional.

"Ahora bien, los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas violan el artículo 14 constitucional. Pese a lo anterior, los abogados empresariales pretenden que se regrese al sistema de la declaración de oficio, y más aún, que dicha declaración pueda dictarse en cualquier tiempo, cuando dejen de concurrir las causas de huelga.

"Por otra parte, la igualdad de las partes en el proceso se obtiene mediante la concesión de una superioridad jurídica al trabajador, que compense su inferioridad económica".⁵¹

Ahora bien, tocante al tema que nos ocupa el maestro Néstor De Buen manifiesta que "el concepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. cit. pp. 621 y 655 a 663.

etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga (art. 931-IV)".⁵²

"La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. De ahí que en la Ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las juntas un razonable margen de discreción, en el procedimiento correspondiente.

"Por otra parte, el hecho de tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón, por la misma razón que excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo periodo, aunque no es una solución jurídicamente lógica, tiene una clara razón de ser ya que anticipa maliciosamente cualquier maniobra patronal que le permita obtener informes oficiosos de algún emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación. La experiencia indica que esto es, por otra parte, lo normal.

"Asimismo, será el patrón el que habrá de acreditar, que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para inexistencia.

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor. "*Derecho del Trabajo*". Tomo II. Porrúa, México, 1985. p. 863.

“Así las cosas, los caminos legales del Derecho colectivo pueden ser obstáculos serios, ya que se plantean formalismos que en manos interesadas podrían cerrar las vías legales.”⁵³

De igual forma, el ilustre maestro Alberto Trueba Urbina en concordancia con el tema de referencia nos señala que “el recuento de trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquéllos, de modo que para otras circunstancias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento, excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón. Virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451 correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para determinar la mayoría se tomarán únicamente en cuenta los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de recuento. En ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de las labores, pues de aceptarse originaría su calificación anticipada.

“Por otra parte, las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas. Si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente *ipso jure*.”⁵⁴

⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor. “*Derecho Procesal del Trabajo*”. Porrúa, México, 1990, pp. 585 y 586.

⁵⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. “*Ley Federal del Trabajo*”. Porrúa, México, 1991, pp. 202 y 433.

Otro autor destacado, el maestro Baltasar Cavazos Flores nos habla sobre el requisito de mayoría en nuestra legislación vigente expresando que "nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patrones y trabajadores, y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de labores, lo que mucho perjudica a las empresas que en estos casos, si tienen mayoría, obtienen pírricas victorias.

"En éstas circunstancias las empresas en muchos casos no pueden darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier sugerencia para evitarse males mayores derivados del recuento tardío.

"Sugerimos que por ley en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que sería más eficaz, en beneficio general y que a nadie perjudica.

"A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder tantos salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

"En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a

investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento".⁵⁵

Por último, con respecto al tema en cuestión, el Licenciado Juan B. Climent Beltrán, quien ocupa el cargo de Secretario General de Consultoría Jurídica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, afirma que "la huelga es un derecho de los trabajadores que se integra para su ejercicio mediante la voluntad mayoritaria de los mismos. De allí que la prueba concerniente a ese requisito sea una de las tres cuestiones fundamentales en el incidente de calificación de la huelga, según lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

"El recuento es la prueba total para determinar si existe o no la mayoría obrera en la huelga, suscitándose éstas cuestiones: a) En primer lugar, el recuento debe ser ofrecido por la empresa emplazada, ya que corre a su cargo la prueba de que no existe una mayoría huelguista; b) Debe computarse la mayoría de los trabajadores que laboran dentro de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, y no la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato emplazante; c) El recuento puede ofrecerse en el escrito en que se promueve la inexistencia o en la audiencia de pruebas, con la particularidad de que no puede plantearse en ningún caso como cuestión previa al estallamiento de la huelga, o sea que no es admisible el recuento previo porque implicaría el riesgo de que los trabajadores pudieran ser presionados y obtener un resultado anticipado de la votación en la huelga. Es decir, que no puede invocarse el requisito de la demostración de esa mayoría

⁵⁵ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "*Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada*". Trillas, México, 1992. pp. 497 y 503.

con anterioridad al estallamiento, como causa de inexistencia, sino que operará con posterioridad al mismo".⁵⁶

C.- CRÍTICA A LA REGLAMENTACIÓN ACTUAL

Con la finalidad de conservar cierta congruencia en nuestro trabajo, juzgamos importante relacionar la teoría con la práctica al desarrollar una crítica de la reglamentación vigente en nuestro sistema laboral, para lo cual debemos destacar en primer término que todos los autores a que hacemos referencia en el punto anterior, coinciden y comulgan con la Ley Federal del Trabajo y con la jurisprudencia en no aceptar el recuento previo, incluso el Doctor Baltasar Cavazos se pronuncia por un recuento rápido después del estallamiento, aunque deja entrever que no le disgustaría un recuento previo, ya que conocemos su tendencia empresarial la cual él mismo reconoce aduciendo que nadie es perfecto.

Por nuestra parte pensamos que no es preciso llegar a los extremos tanto del excesivo proteccionismo como del franco patronalismo, en virtud de que con nuestra propuesta de exigir el acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga esto no se presentaría, toda vez que no se estaría interviniendo en la vida interna del sindicato ni calificando anticipadamente a la huelga, permitiéndonos conocer la tendencia o cuando menos darnos una idea de si el sindicato cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores para

⁵⁶ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "*Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*". Esfinge, México, 1989. pp. 318 y 319.

emplazar a huelga, conservando incólume el derecho de presión que implica la huelga, como lo expondremos más adelante en nuestra tesis.

De igual forma y a mayor abundamiento nos encontramos con que la jurisprudencia concuerda con nuestra propuesta de exigir el acta de asamblea desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, pero sólo para el caso de que los estatutos de la asociación sindical requieran que el comité ejecutivo cuente con la autorización de la asamblea para ejercitar el derecho de huelga, toda vez que dicho comité ejecutivo sólo es ejecutor de las determinaciones tomadas por la propia asamblea, y aunque la Ley considera a los sindicatos como coaliciones permanentes, para los efectos de huelga, tal equiparación no puede tener el alcance de dispensarle del cumplimiento de las normas que libremente se impusieron al establecer sus estatutos.

Por otra parte, consideramos que si el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga puede ser desechado por las formas y por el fondo, con más razón debe ser rechazado por no contar con el requisito de mayoría, aunque para algunas corrientes doctrinales, como ya observamos, la facultad discrecional que se concede al Presidente de la Junta para desechar un emplazamiento (art. 923 LFT), quebranta el respeto irrestricto a la huelga, puesto que la disposición se traduce, según los proteccionistas, en la facultad de calificar ya no a la huelga, sino al mero emplazamiento concediendo un poder incontrolado al Presidente de la Junta.

En relación a lo anterior, nosotros estimamos que dicha disposición faculta a la Junta, integrada por igual número de representantes de los

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

trabajadores y de los patrones, y uno del Gobierno (art. 605 LFT), y no al Presidente de la Junta por sí solo, como se ha supuesto erróneamente, garantizándose de éste modo el ejercicio efectivo del derecho de huelga y evitando que prosperen las huelgas notoriamente inoperantes, sin motivo ni fundamento, que sólo perjudican a los trabajadores y a los patrones, convirtiéndose en un filtro que auxilia en la tarea de simplificar la correcta aplicación del derecho de huelga.

Asimismo, en nuestro punto de vista, la intención del legislador en la reglamentación actual es que el requisito de mayoría se cumpla o exista desde el momento de la gestación de la huelga y se compruebe en el acto procesal denominado recuento, con el objeto de no ir en detrimento del derecho de presión que entraña la huelga, puesto que la suspensión de las labores es una forma de presionar por parte de los trabajadores y el no calificar a la huelga previamente al estallamiento, intenta salvaguardar proteccionistamente dicho derecho de huelga.

Sin embargo, lo cierto es que, en nuestra reglamentación vigente, el requisito de mayoría únicamente se exige cuando estallada la huelga, se solicite a la Junta competente la calificación de la misma, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores, en la inteligencia de que de no hacerlo, el requisito de mayoría se considera cubierto y la huelga es declarada legalmente existente.

Del mismo modo, cabe señalar que la mayoría se computa precisamente en el incidente de calificación de la huelga al ofrecer la prueba del recuento, no siendo práctica ni legalmente necesario u obligatorio que exista durante el

periodo de gestación de la huelga ni en el periodo de prehuelga, por lo tanto cualquier prueba que las partes pretendan pre-constituir al respecto, antes de dicho recuento, carece de validez jurídica en nuestra reglamentación vigente. De lo anterior se desprende que la Ley de la materia prohibió clara y terminantemente el recuento previo, manifestando que la mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga, por lo que se concluye que la mayoría basta con que exista y se compruebe en el momento del recuento.

Ahora bien, podemos percatarnos de que nuestra reglamentación actual pretende amparar en forma excesiva a los trabajadores, pero esto lejos de ayudarlos les hace flaco favor puesto que provoca el abuso por parte de los seudo-líderes sindicales, los cuales son los únicos beneficiados con dicho amparo desmesurado, mediante la presentación de emplazamientos injustificados cuyo único objetivo lo constituyen la extorsión y el chantaje. Lo anterior se hace posible por el hecho de no tener que acreditar, desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, que se cuenta con la aprobación y el apoyo de la mayoría de los trabajadores para efectuar dicho emplazamiento y en su caso estallar la huelga.

En otro orden de ideas, resulta interesante para nuestra crítica a la reglamentación actual, analizar la figura de la huelga, desde la perspectiva del doble régimen de relaciones laborales que contiene el artículo 123 constitucional, pero enfocándonos exclusivamente a lo relacionado con el requisito de mayoría, que es el punto que nos interesa.

Estudiando comparativamente a la huelga en general (artículos 440 al 469 y 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo) y a la huelga burocrática (artículos 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), nos encontramos con que en la primera se satisface el requisito de mayoría con una mayoría simple, es decir, la mitad de los trabajadores más uno (art. 451, fracción II, LFT), mientras que en la segunda se requiere una mayoría calificada de dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia (art. 99, fracción II, LFTSE).

Asimismo, en el caso de la huelga burocrática, el pliego de peticiones se presenta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y debe acompañarse con la copia del acta de la asamblea en que se haya tomado la determinación de declarar la huelga, el aviso de la suspensión debe darse con 10 días de anticipación por lo menos (arts. 100 y 102 LFTSE).

Por otra parte, la huelga en general no se califica previamente a la suspensión de las labores, pero en lo que atañe a la huelga burocrática, opera la llamada calificación previa de la huelga. El Tribunal burocrático, en un término de 72 horas, computado desde el momento en que reciba copia del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, decidirá si la huelga es legal o ilegal. Únicamente si el Tribunal declara legal a la huelga, citará a las partes a una audiencia de conciliación, sólo después de cubiertas éstas formalidades y agotado el plazo del aviso sin haber llegado a un entendimiento, podrán los servidores públicos suspender las labores (arts. 101 y 102 LFTSE).

Como podemos observar la legislación burocrática emplea figuras jurídicas, como la calificación previa de la huelga y la presentación obligatoria

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

del acta de asamblea junto con el pliego de peticiones antes de la suspensión de labores, las cuales nuestra Ley Federal del Trabajo no acepta y por ende no reglamenta.

3.- APLICACIÓN INCONSTITUCIONAL EN LA PRÁCTICA

Es importante señalar que el término inconstitucional se refiere al acto o norma cuyo contenido está en contradicción con algún precepto o principio contenidos en la Constitución, implica afirmar la supremacía de la Constitución sobre los demás ordenamientos jurídicos de ella derivados (leyes ordinarias, decretos, sentencias y decisiones de la autoridad). Origina el control jurisdiccional sobre leyes y la facultad a los ciudadanos de impugnar los actos de las autoridades cuando estos van en detrimento de la Constitución. Consecuentemente son causa de conflicto entre los poderes ejecutivo y judicial, por un abuso de autoridad o error, en perjuicio del afectado. De la Constitución se derivan la legalidad (constitucionalidad) o ilegalidad (inconstitucionalidad) de las leyes ordinarias.

La inconstitucionalidad es algo quizá no concreto pero que está ahí, en la captación de la idealidad que anima el denominado espíritu de una Constitución, mientras que la anticonstitucionalidad ha de estar referida a un precepto concreto y determinado. Por tanto, las Leyes ordinarias u orgánicas no han de contradecir a los lineamientos concretos, específicos y, en su caso, al significado del contenido constitucional. Puede resultar que el apego a la Constitución implique, en su caso concreto, el señalamiento de algo caduco.

Sin embargo, mientras el precepto esté vigente habrá que respetarlo, aun cuando deba promoverse su modificación posterior por la vía conducente.

El Poder Judicial Federal es el encargado de resolver sobre la constitucionalidad de una Ley o de un acto de autoridad mediante el juicio de amparo.

A.— EL ACTA DE ASAMBLEA

Para poder desarrollar el presente inciso encontramos necesario exponer brevemente los órganos sindicales y detenemos específicamente en la asamblea, para lo cual tomaremos como base lo expresado por el maestro Mario De La Cueva que nos señala que "la asamblea constitutiva es una coalición suprasindical, una especie de poder constituyente, no sólo porque es la creadora del sindicato, sino también porque es la autora de los estatutos, a los que hemos llamado la norma sindical fundamental.

"Los órganos de base del sindicato son la asamblea y los directivos. Una comparación nos hace ver que la primera es el poder legislativo y el tribunal supremo, lo que confirma la tesis de que la estructura de la comunidad sindical es una manifestación de democracia directa, en tanto la directiva es el poder ejecutivo, expresión asimismo del pensamiento democrático, porque está subordinado a los estatutos y a la asamblea, y porque es responsable ante ésta.

“Podemos precisar una última comparación: la asamblea constitutiva es el órgano creador, mientras la asamblea y la directiva son los órganos creados.

“La Ley de 1931 y aun la vigente, sólo mencionan expresamente a las asambleas ordinarias, pero al hacerlo, dan a entender que existe otro tipo de asambleas, pues si no fuese así, no hubiera sido necesario el empleo del calificativo ordinaria.

“Las asambleas ordinarias son las que se ocupan de los asuntos necesarios al funcionamiento de la institución, de los que año con año deben resolverse, mientras las extraordinarias son las que se convocan cuando se presentan asuntos imprevistos y urgentes”.⁵⁷

Así las cosas, podemos señalar que la asamblea sindical es el órgano supremo de decisión, es la autoridad profesional máxima que como cuerpo deliberante está constituida por la reunión de los miembros agremiados y es celebrada previa convocatoria, para discutir y resolver cuestiones de interés común relacionadas o con motivo de las actividades propias de la organización profesional de los asambleístas.

El legislador y las autoridades no deberán determinar obligatoriamente la estructura, celebración, periodicidad y funcionamiento de las asambleas sindicales, tampoco podrán ejercer control alguno sobre las mismas, ni requerir a las directivas para que cumplan con la obligación de convocar, en virtud de que lo anterior se deja al libre juego de las fuerzas interesadas, ya

⁵⁷ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. “*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*”. Tomo II. Porrúa, México, 1986. pp. 355 y 356.

que de lo contrario se atentaría en contra de la libertad colectiva sindical de las asociaciones profesionales, particularmente por lo que respecta a su derecho de redactar sus estatutos y decidir sus plataformas de reivindicación.

Los sindicatos, al ejercer su libertad, cuentan con facultades para determinar las características de sus asambleas, de conformidad con las necesidades de su actividad profesional. Sin embargo y a fuerza de limitar el principio de libertad sindical, el legislador desconfía de la organización sindical y admite la posibilidad de que la directiva sindical no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, por lo que en el artículo 371 fracción VIII de la Ley vigente nos señala que "los estatutos de los sindicatos contendrán la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

"Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos".

Ahora bien, lo anteriormente expuesto nos brinda los elementos para poder explicar lo que es el acta de asamblea sindical, la cual no es otra cosa que el documento en el que consten los incidentes y acuerdos a que se llegue

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

en el transcurso de una asamblea ordinaria o extraordinaria de una organización de trabajadores, son también la reseña escrita, fehaciente y auténtica de todo acto que produzca efectos jurídicos. Levantar una acta es extender por escrito (se transcribe a papel para su mejor constancia) con cargo a quien tenga autoridad para ello, por lo general un secretario, una relación lo más completa posible y redactada de manera concreta y en síntesis, de las deliberaciones de una asamblea sindical. De igual forma es el documento acreditativo de una asamblea, en el que se formule una constancia análoga de los hechos que en ella tengan lugar o de las exposiciones que hagan las personas reunidas, cuando sea de interés conservar lo que se hubiere tratado o lo que se haya discutido.

El acta de asamblea sindical deberá contener: el lugar, fecha y hora de celebración de la misma; la asistencia de los socios; la deliberación que existió, es decir, una clara y sucinta mención de lo expuesto; el sentido de la resolución acordada; la hora en que se levanta la sesión; deberá estar firmada ya sea por los reunidos, por quien tenga facultad legal para hacerlo de conformidad con los estatutos de la agrupación y en los casos en que intervenga alguna autoridad, por la persona que la represente, con el objeto de reforzar la autenticidad del acto realizado, y en general todo aquello que conduzca al perfecto conocimiento de lo acordado. Las actas de asamblea habrán de reflejar siempre la verdad y su contenido será inalterable salvo consentimiento expreso de los que en ella intervinieron, previa observancia de los estatutos.

El acta de asamblea sindical tiene valor legal y fuerza obligatoria una vez que haya sido aprobada o autorizada por la autoridad ante quien deba presentarse el documento, si ello entraña una obligación legal.

B.- EXIGIBILIDAD DEL ACTA DE ASAMBLEA POR LAS JUNTAS

Al laborar como actuario judicial adscrito a la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, he podido percatarme que en la práctica diaria en las Juntas, la aplicación de la Ley Federal del Trabajo no siempre se presenta conforme a Derecho, sino que en ocasiones se aplica en una forma particular que podría rayar en lo discriminatorio, en virtud de que me ha tocado observar emplazamientos a huelga en los que la Ley se aplica de manera diferente aun tratándose del mismo tipo de caso controvertido, ya que por ejemplo en algunas Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje y en algunas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, sobre todo en la del Distrito Federal, es práctica común y obligatoria, sin fundamento jurídico, el exigir el acta de la asamblea general extraordinaria, en la cual los agremiados de la organización sindical voten y firmen por la aprobación de conferir amplias facultades al Comité Ejecutivo Nacional o Local, es decir, a la Directiva del sindicato, para que a su nombre y representación se promueva ante las autoridades laborales competentes, emplazamiento a huelga por cualquiera de los conceptos u objetivos que marca el artículo 450 de la Ley laboral y facultándolo asimismo para que ejerza todas las acciones que conforme a Derecho procedan, con el fin de lograr los objetivos de la huelga.

Por lo tanto, nos encontramos con que si no se presenta dicha acta de asamblea, y más aun en algunos casos se tiene el alcance de exigir copia certificada de los estatutos del sindicato, no se dará trámite al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, tal y como si se tratara de uno de los requisitos señalados en los artículos 920 y 923 de la Ley de la materia, aun cuando incluso los estatutos de muchos sindicatos no contemplan la necesidad de una asamblea general extraordinaria para otorgar facultades a su Directiva para emplazar a huelga, sino que las conceden desde la constitución del mismo al así manifestarlo en la redacción de sus propios estatutos.

Ahora bien, no es que estemos en total desacuerdo con lo anteriormente expuesto, sólo que consideramos que para tomar la presentación del acta de asamblea como requisito obligatorio para dar trámite al emplazamiento a huelga, se hace necesario el reglamentarlo para que no se convierta en violatorio de garantías y por ende motivo de Amparo. Toda vez que éste punto constituye la propuesta fundamental del presente trabajo de tesis, nos ocuparemos en plantearlo ampliamente en el tema siguiente.

C.- EL CONFLICTO DE AEROMÉXICO

Un ejemplo concreto del punto medular que nos ocupa en el presente capítulo lo encontramos en el conflicto que en 1988 llevó a la declaración de quiebra de la empresa Aeronaves de México, S.A. de C.V., la cual fue emplazada a huelga, por violaciones al contrato colectivo de trabajo, por los 7 mil 200 trabajadores de tierra miembros del Sindicato Nacional de Técnicos y Trabajadores de Aeronaves de México, mismo que la estalló a las doce horas

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

del doce de abril de 1988, provocando que la empresa solicitara en la misma fecha la declaración de inexistencia del estado de huelga, aduciendo como causal de inexistencia la falta de personalidad y de legitimación del sindicato emplazante, porque en ningún momento dio cumplimiento a los requisitos que para emplazar a huelga y estallarían establecen sus propios estatutos, en virtud, de que el sindicato no acredita que la asamblea que supuestamente celebró para acordar sobre el emplazamiento y estallamiento de la huelga respete sus preceptos estatutarios, ya que no acredita la convocatoria a la misma, ni la orden del día a que se sujetaría, ni que se haya llevado a cabo con el quórum necesario para que tuvieran validez los acuerdos emanados de la misma, tampoco se exhibe lista de asistencia y cédulas o constancias de los votos de los trabajadores que supuestamente estuvieron de acuerdo con el emplazamiento y estallamiento de la huelga.

Asimismo la empresa manifestó que además debía señalarse que el sindicato omitió cumplir con las disposiciones de sus estatutos que se refieren a la validez de los acuerdos emanados de la Asamblea General, porque el sindicato no acompañó al pliego de peticiones los documentos idóneos y necesarios (acta de asamblea) para comprobar la mayoría de los agremiados que acordaron el emplazamiento a huelga, es decir, no se produjo de conformidad con la Ley y los estatutos el acto de legitimación en la persona del Secretario General para promover la huelga.

A la anteriormente descrita solicitud de declaración de inexistencia de la huelga, promovida por la empresa, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje inicialmente se reservó de proveer emitiendo 14 días después una resolución que en síntesis nos señala que la causal de inexistencia legal de la huelga que

hace valer la empresa, consistente en que el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga carece de legitimidad, debe ser declarada fundada y operante, en virtud de que para llevar a acabo las asambleas deberán llenarse los requisitos que los propios estatutos establecen para darle legalidad a la misma, lo cual no ocurrió en el caso de examen, dijo la Junta, pues si bien es cierto que el sindicato emplazante adjuntó al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga el acta de Asamblea General Extraordinaria que se llevó a cabo el 13 de febrero de 1988, la misma no cumple con los requisitos que los propios estatutos le imponen, toda vez que estos señalan que las asambleas deben ser convocadas por el Comité Ejecutivo Nacional, lo que en la especie, no ocurrió, porque la convocatoria a la mencionada asamblea únicamente aparece suscrita por el Secretario General, el Secretario de Trabajo y Conflictos y el Secretario de Prensa; tampoco se infiere del acta de asamblea que a la misma hayan concurrido ni las dos terceras partes de los trabajadores de la Base México ni se pudo determinar si hubo quórum, ni consta que se haya pasado lista de asistencia, y tampoco consta que los acuerdos hayan sido aprobados por la mitad más uno de los miembros sindicados asistentes a la asamblea, pues no se hizo el cómputo de votos en cada uno de los puntos sujetos a debate. Por lo tanto, señala la Junta en su resolución, procede la causal de inexistencia invocada por la empresa, al no reunirse los requisitos estatutarios que rigen la vida interna del sindicato emplazante, consecuentemente, se declara legalmente inexistente la huelga estallada por el sindicato emplazante en las instalaciones y dependencias de la empresa, fijándose a los trabajadores huelguistas el término de veinticuatro horas para que, si procede, se presenten a reanudar sus labores al servicio de la empresa.

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

No obstante, estimamos que la causal de inexistencia por falta de personalidad y de legitimación del sindicato emplazante que pretende y de hecho hace valer la empresa resulta totalmente improcedente e ilegal, toda vez que dicha causal no se encuentra contemplada en ninguno de los supuestos que prevé el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala que "no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en sus fracciones."

La resolución de la Junta provocó comentarios encontrados, por ejemplo el Frente Nacional de Abogados Democráticos señaló que en la declaración de inexistencia, la falta de ciertos requisitos estatutarios es totalmente violatorio del derecho de huelga consagrado en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, la que en forma expresa señala cuales son las únicas causales de inexistencia que se pueden hacer valer, sin que puedan invocarse causas no establecidas, como es el caso.

La huelga de Aeroméxico fue declarada inexistente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje después de 14 días, por aspectos formales secundarios. En cambio, en el caso de la huelga estallada poco tiempo antes por los trabajadores de Ford de Cuautitlán, dicha huelga se prolongó casi dos meses y nunca se le calificó, a pesar de que nunca hubo asambleas y por ende tampoco hubo actas de las mismas.

Por todo lo anterior consideramos que la absurda argumentación de la resolución de inexistencia emitida por la Junta, en torno al conflicto de Aeroméxico, no se hubiera podido presentar si el multicitado requisito de mayoría estuviera debidamente reglamentado, toda vez que de no cumplir el

sindicato emplazante con sus propios estatutos al presentar el acta de **asamblea**, como un requisito obligatorio, junto con el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, no se le daría trámite a dicho emplazamiento, pero como ésta situación se aplica de manera variable y hasta veleidosa permitió que sin fundamento ni motivo y por razones políticas y no jurídicas, fuera declarada legalmente inexistente dicha huelga, lo que ocurrió 14 días después de su estallamiento prolongándola artificialmente y dando tiempo para fabricar las causales aducidas en la desatinada resolución, mismas que de entrada no se consideraron como tales.

Concluyendo sobre este conflicto estimamos que se buscó orillar a los trabajadores al estallamiento de la huelga, al no propiciar la conciliación ni la empresa ni las autoridades, esto con el fin de justificar la declaración de quiebra, la cual fue simulada y fraudulenta, con el objeto de servir a la empresa en bandeja de plata a la iniciativa privada, la que aceptó comprarla, pero sin compromisos sindicales anteriores, tales como el Contrato Colectivo de Trabajo y el propio Sindicato titular, de los cuales en circunstancias normales debería hacerse solidario el nuevo patrón, permitiendo con esto que se violara el marco constitucional y el Derecho del Trabajo, de lo cual se desprende que el sindicato debió haber promovido un amparo, toda vez que la personalidad de dicho sindicato emplazante se acreditó según el artículo 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala que "los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato".

D.- MOTIVO DE AMPARO

Consideramos que para poder exponer el presente punto de nuestra tesis y con el objeto de obtener una mejor comprensión del mismo, sería más eficaz explicarlo mediante el análisis de un caso concreto, en el cual haremos notar el porqué el exigir la demostración del requisito de mayoría mediante la presentación del acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga es motivo de amparo, ya que según lo apreciamos dicha exigencia no se deriva o desprende de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que no se encuentra fundada o reglamentada en dicha legislación laboral y mucho menos en nuestra Constitución.

Señalado lo anterior, entraremos directamente a la exposición de nuestro ejemplo. Así las cosas, nos encontramos que con fecha 26 de febrero de 1991 la Unión Nacional de la Industria Alimenticia, Refresquera, Turística, Hotelera, Gastronómica, Similares y Conexos de la República Mexicana presentó ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Aguascalientes un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo, dirigido contra la empresa Agua Cristal de Aguascalientes, S.A. de C.V., al cual la Junta no le dio trámite emitiendo con la misma fecha un acuerdo en el que se señala a los promoventes que una vez acrediten que los trabajadores de la empresa pertenecen al sindicato emplazante se acordará lo conducente conforme a Derecho. Lo anterior con fundamento legal en lo dispuesto por el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

Al no ser radicado su emplazamiento el sindicato respondió interponiendo un Juicio Constitucional de Amparo, el cual fue promovido ante el Juez de Distrito en el Estado, en el que se solicita el Amparo y Protección de la Justicia Federal por estimar vulnerados sus derechos de audiencia y legalidad consagrados en los artículos 14 y 16 de la Constitución y que se encuentran normados por su Ley Reglamentaria.

Al ser radicada la demanda de Juicio de Amparo se solicitó a la autoridad responsable que rindiera su informe justificado, fijándose fecha para la celebración de la audiencia constitucional, para que posteriormente el Juez de Distrito en el Estado de Aguascalientes emitiera una resolución que en síntesis nos señala que el acto reclamado, es decir, el acuerdo de la Junta, como acertadamente lo manifiesta la parte quejosa sí es violatorio de las garantías de legalidad y seguridad jurídicas consagradas por los artículos 14 y 16 constitucionales en concatenación con el diverso 841 de la Ley de la materia.

El artículo 16 constitucional establece, que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal al caso y, por lo segundo, que también deben señalarse con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto, siendo necesario además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

Ahora bien, es de señalarse que el acto controvertido no cumple con los requisitos antes referidos, pues de la simple lectura se podrá constatar que la autoridad responsable fundamenta su actuación únicamente en lo dispuesto por el numeral 923 de la Ley Federal del Trabajo, el cual no es acorde con las razones expuestas por la misma.

Con todo, se advierte que la autoridad responsable no cumple con el requisito de fundamentación legal, toda vez que no expresa con precisión el precepto legal aplicable a las razones que él expresa para no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga, pues el referido numeral 923 del ordenamiento legal mencionado, en ningún momento establece la obligación de que el sindicato acredite que los trabajadores emplazantes pertenecen al mismo, por lo que no se puede considerar que la hipótesis normativa se configure en el caso concreto.

Por otra parte, es de señalarse que el acto que se reclama también carece de la más elemental motivación jurídica, en virtud de que la Junta en ningún momento señala las causas, motivos o circunstancias que tomó en consideración para requerir al sindicato ahora reclamante que acreditara que los trabajadores de la empresa pertenecen al mismo, lo que indudablemente provoca en la parte quejosa un completo estado de indefensión.

De todo lo anterior se concluye que la responsable no es congruente con lo manifestado en el acto reclamado, ni funda ni motiva su actuar, por lo que es procedente conceder el amparo y protección de la Justicia Federal, para el efecto de que la autoridad responsable deje sin efecto el acto reclamado y emita otro con plena jurisdicción subsanando las omisiones puntualizadas y

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

tomando en consideración lo aquí expuesto. Por lo tanto se resuelve conceder al sindicato el amparo y la protección de la Justicia Federal contra el acto y autoridad que se precisan.

En virtud de que la anterior resolución o sentencia no fue recurrida en revisión, se declaró que la misma había causado ejecutoria y por consiguiente se requirió a la Junta para que diera cumplimiento a la referida ejecutoria, debiendo informar sobre el particular. Por consiguiente la Junta procedió a dictar un acuerdo en el cual se dejó sin efectos el acto reclamado y se ordenó dar trámite al emplazamiento a huelga promovido por el sindicato de referencia.

Así como el caso anterior nos encontramos muchos en las diferentes Juntas del país, sobresaliendo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal en la que es práctica común, generalizada y constante, sin fundamento jurídico, el exigir el acta de asamblea como un requisito indispensable para dar trámite a un emplazamiento a huelga. A diferencia de lo anterior la experiencia nos indica que en otras Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo en contadas ocasiones se exige el acta de asamblea para comprobar el requisito de mayoría, o los estatutos de un sindicato, para corroborar si estos requieren la autorización de la asamblea general para que el comité ejecutivo emplace a huelga, por lo que podemos afirmar que en la mayoría de las Juntas la exigibilidad del acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga se aplica de manera irregular y hasta caprichosa, pareciendo que únicamente se solicita en forma selectiva, según la importancia política o económica del asunto.

4.- NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL REQUISITO DE MAYORÍA DESDE EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

En este punto de nuestra tesis es importante subrayar que ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo ordena que, al momento de emplazar a huelga, se deba justificar o acreditar que los trabajadores de una empresa emplazada pertenezcan al sindicato emplazante, siendo lógico entonces que dentro del más estricto derecho y por cuestión personal no se designen los nombres de los trabajadores miembros de dicho sindicato, ya que esto podría dar margen a un despido masivo e injustificado de los peticionarios de su derecho y toda vez que éste derecho está reservado para las partes con el objeto de justificar la existencia o inexistencia de la huelga, comprobable esto mediante los medios probatorios que nos señala la Ley de la materia.

Así las cosas, nuestra Ley laboral en su artículo 440 define a la huelga como: "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Este precepto viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los sindicatos, en virtud de que "para los efectos del procedimiento de huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes", según lo expresa el artículo 441 del mismo ordenamiento, en consecuencia, los sindicatos de trabajadores al constituir una coalición permanente tienen por sí personalidad jurídica para formular un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga a nombre de sus afiliados.

Cabe aclarar que en el sistema actual y en la práctica, cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta formalizada de

la asamblea en que se haya votado a la huelga, esto a pesar de que en la Ley no se señala la forma de acreditar la personalidad de una coalición. En tanto que si se trata de un sindicato, aunque esto no siempre se respeta, basta con probar que está debidamente registrado para que se reconozca su personalidad y procedencia (art. 692-IV Ley Federal del Trabajo), al actuar como coalición permanente para estos efectos, debiendo tener en cuenta que el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva salvo disposición especial de los estatutos.

Sin embargo, juzgamos que en virtud de que son los estatutos los que imponen las normas a seguir, según lo dispuesto en el numeral 371 de la Ley en mención, si dichos estatutos disponen que para emplazar a huelga debe tomarse el acuerdo previo de la asamblea o del Comité Ejecutivo Nacional, este acuerdo debe demostrarse mediante el acta formalizada de la asamblea correspondiente, en virtud de que, en todo caso, el Secretario General o el Comité Ejecutivo únicamente son los ejecutores de las determinaciones previamente tomadas, según también, lo dispongan los estatutos.

Podemos concluir que, como lo expresa magistralmente el inclito maestro Mario De La Cueva, "los Sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras".⁵⁸

⁵⁸ Ob. cit. p. 613.

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

Ahora bien, en la práctica a pesar de que el exigir el acta de asamblea para dar trámite a un emplazamiento a huelga no se encuentra fundado, es decir, que debe basarse en la existencia de una norma de carácter general, ni motivado, o sea que el caso concreto sea subsumible en dicha norma general, esto se aplica en forma veleidosa, ya que en algunas Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, sobre todo en la del Distrito Federal, en la que ya se aplica de manera generalizada y constante, y en algunas Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en las que sólo se aplica en ciertos casos, es práctica común y obligatoria el exigir el acta formalizada de la asamblea general extraordinaria, en la cual los agremiados de la organización sindical voten y firmen por la aprobación de conferir amplias facultades a la Directiva del Sindicato, para que a su nombre y representación se promueva ante las autoridades laborales competentes, emplazamiento a huelga por cualquiera de los objetivos que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior se realiza sin revisar los estatutos del sindicato para conocer si estos disponen que dicha asamblea deba efectuarse.

De este modo, nos encontramos con que en algunas Juntas y en ciertos casos se exige la demostración del requisito de mayoría mediante la presentación de la multicitada acta de asamblea y de lo contrario no se le da trámite al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, lo cual como ya expusimos es motivo de amparo, toda vez que dicha exigencia no se desprende de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que no se encuentra fundada o reglamentada en la legislación de referencia y mucho menos en nuestra Constitución.

A.- PROPUESTA

Por lo anteriormente expresado podemos darnos cuenta de como se aplica en la práctica la demostración del requisito de mayoría y es precisamente aquí donde encontramos la justificación a la necesidad de reglamentar el requisito de mayoría desde el emplazamiento a huelga, en virtud de que consideramos que el exigir el acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga limitaría y controlaría a los sindicatos que no cuenten con el apoyo de los trabajadores y que sólo buscan su beneficio particular, intentando con esto encontrar una solución al hecho de la desprotección, falta de equidad y en un momento dado a los daños y perjuicios que sufre tanto el patrón como el propio trabajador en un conflicto huelguístico, cuando la mayoría de los trabajadores pueden no estar de acuerdo o no conocerlo a ciencia cierta, especialmente tratándose de un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo en donde en múltiples ocasiones los trabajadores no están enterados ni siquiera de que existe dicho emplazamiento y mucho menos conocen a los líderes sindicales que supuestamente los representan.

Asimismo, estimamos acertado el incluir la presentación del acta de asamblea como un requisito previo y obligatorio para que proceda el trámite del emplazamiento a huelga, toda vez que nos encontramos con que en la práctica el no exigirla nos puede conducir a la creación de una problemática mayor tanto para la empresa como para los mismos trabajadores.

Ahora bien, a pesar de que sentimos positivo el tomar al acta de asamblea como una prueba previa del requisito de mayoría e independiente de la prueba del recuento en el incidente de calificación de la huelga,

consideramos que para estimar la presentación del acta de asamblea como un requisito obligatorio para que proceda el trámite del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se hace necesario el reglamentarlo en la Ley de la materia para que no se convierta en motivo de Juicio de Amparo y pueda aplicarse correctamente para obtener todas las ventajas y disminuir las desventajas de llevarlo a la práctica.

Por otra parte, las organizaciones del sector privado (COPARMEX, CONCANACO Y CANACINTRA), dieron a conocer un documento denominado *Propuestas para el Sexenio 1994-2000*, en donde se incluye un apartado referido a la cuestión laboral y cuyo punto medular es la reforma a la Ley Federal del Trabajo; se plantea modificarla por que, según afirman, aún cuando en algunos aspectos es de las más avanzadas del mundo, ofrece desventajas importantes frente al reto de la competitividad. Dicha propuesta empresarial plantea, entre otras cosas, que previo al estallamiento de la huelga, se acredite la voluntad mayoritaria de los trabajadores a través del voto secreto.

Nosotros a pesar de que no estamos del todo en desacuerdo con la calificación previa de la huelga, consideramos que la carga de trabajo para las Juntas sería excesiva, puesto que prácticamente tendrían que realizarse tantos recuentos como emplazamientos se presentaran, es por eso que, procurando que en la administración de las relaciones laborales la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad ejerce, buscamos un procedimiento que, respetando la autonomía sindical y los propios mecanismos internos de cada sindicato, nos proporcione los elementos suficientes para presumir que el emplazante cuenta

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

con el apoyo de la mayoría de los trabajadores para que los represente en el ejercicio de su derecho de huelga.

Por lo tanto, para lograr alcanzar los objetivos anteriormente descritos, exponemos nuestra propuesta concreta, la cual constituye piedra angular de nuestra presente tesis, para lo que planteamos la necesidad de reglamentar el requisito de mayoría desde el emplazamiento a huelga, aceptando que en nuestra Ley Federal del Trabajo se reglamente como un requisito obligatorio e indispensable la presentación del acta de asamblea sindical en que se vote por la huelga, junto con el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. Por lo que no se dará trámite al emplazamiento de huelga cuando éste no sea acompañado por dicha acta de asamblea. Para la inclusión de lo anterior en nuestra reglamentación vigente podrían modificarse los artículos 451 fracción II y 923 de la Ley Federal del Trabajo, esto sin el afán de ser ostentoso y salvo la mejor y autorizada opinión del legislador y de los expertos.

En relación con nuestra propuesta queremos plantear también que se debe presentar el acta de asamblea ante la autoridad competente para su cotejo y retirarla para evitar posibles represalias por parte del patrón en contra de los trabajadores que voten en favor de la huelga, debiendo exhibir dicha acta cuando la autoridad competente lo solicite por considerarlo necesario para el procedimiento. Cabe aclarar que esto se aplicaría tratándose de emplazamientos por firma de contrato colectivo, toda vez que en ellos existe mayor riesgo de represalias.

De igual forma, juzgamos que se deben aplicar sanciones a sindicatos, trabajadores y empresarios, cuando incurran o promuevan emplazamientos a

huelga, paros, demandas o actos notoriamente improcedentes o contrarios a la Ley, condenándolos en su caso a cubrir los daños y perjuicios ocasionados.

B.- VENTAJAS

En el presente punto consideramos importante señalar que generalmente para los trabajadores, una huelga en la que puedan participar activa y directamente, expresando su opinión y ejerciendo su derecho a decidir si se emplaza a huelga y en que términos, por medio de su voto, les deja la enseñanza de que gracias a la unidad de propósitos se pueden lograr objetivos que se presentan imposibles para el caso de que individualmente los pretendieran, con la ventaja de lograr obtener mejores contrataciones colectivas y por ende mejores prestaciones.

Tratándose de los patrones, una huelga que no cumpla con todos los requisitos que marca la Ley, le puede ocasionar no sólo pérdidas en dinero sino también de clientela, pedidos, mercados y créditos. En virtud de que prácticamente las huelgas no se litigan sino que se arreglan negociándose.

Desde el punto de vista del Estado, es preocupación primordial que no lleguen al estallamiento las huelgas y para ello procura agotar en forma exhaustiva su facultad conciliatoria, mediante fórmulas de solución que presentan a las partes los funcionarios conciliadores.

Con relación a la comunidad en general, un movimiento de huelga que estalla motivado por razones auténticas, es comprendido y visto hasta con

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

cierta simpatía, pero en la medida que ocasiona trastornos en forma prolongada, la simpatía se traduce en malestar, preguntándose sobre la intransigencia de trabajadores y patrones así como por la negligencia de las autoridades, que no resuelven tal conflicto.

En otro orden de ideas, apreciamos que al reglamentar el requisito de mayoría desde el emplazamiento a huelga, existen ciertas ventajas concretas para los patrones e incluso para los propios trabajadores, toda vez que el pretender amparar en demasía a los mismos en ocasiones conduce a su propia desprotección o a la de terceros, perdiéndose entonces la esencia de la justicia y la equidad, los cuales son principios fundamentales del Derecho.

De lo anterior, se actualiza la tesis que hemos venido sosteniendo, en virtud de que con la presentación del acta de asamblea en que se haya tomado la determinación de emplazar a huelga, como un requisito obligatorio para que se dé trámite al pliego de peticiones y por supuesto previo al estallamiento, se tendría que informar forzosamente a los trabajadores sobre el estado que guarda el conflicto, ya que al participar activamente y estar enterados del mismo no se les podrían ocultar los hechos. Con esto se evitaría la existencia de seudolíderes sindicales que cuentan con el registro de un sindicato y que lo utilizan como si fuese una patente, prestándolo a otros individuos mediante el pago de algún porcentaje en dinero sobre lo que se pudiera obtener en el asunto, en la inteligencia de que no cuentan con el consentimiento ni la representación de los trabajadores para emplazar a huelga, ya que en las más de las ocasiones no los conocen y mucho menos los eligieron como sus líderes sindicales o en caso de haberlo hecho se debe a que los obligaron con presiones y amenazas o en el mejor de los casos los convencen con engaños

y falsas promesas de mejoría, teniendo incluso el alcance de presentar tabuladores con salarios más bajos de los que perciben los trabajadores al momento del emplazamiento.

Con respecto al punto anterior cabe señalar que cuando los supuestos dirigentes de ciertos sindicatos, como los de referencia, descubren que en determinado centro de trabajo o empresa se carece de contrato colectivo de trabajo, de inmediato emplazan a huelga al patrón, exigiendo la firma y celebración del mismo, con la única finalidad no de representar a los trabajadores para la obtención de mayores beneficios sino para intimidar y acabar por extorsionar al patrón. Dichos seudolideres, sin estar legitimados, intentan chantajear a los patrones con la amenaza de estallar la huelga si no se les entrega cierta cantidad de dinero, como liquidación o pago de supuestos gastos efectuados en el trámite del emplazamiento, ya sea para desistirse del mismo o para firmar un contrato de protección, por el que deberán pagar una cuota anual al sindicato y mediante el cual podrán evitar futuros emplazamientos a huelga sin que exista un sindicato que auténticamente represente el interés profesional de los trabajadores dentro de la empresa, hecho que se puede prevenir aplicando nuestra propuesta.

La posibilidad de un emplazamiento a huelga como el mencionado, se presenta debido a que de estallarse la huelga tendrían que transcurrir cuando menos diez días después de la suspensión de labores, para que se efectuara el recuento y demostrar que el sindicato emplazante no contaba con la mayoría a que se refiere el artículo 451 fracción II de la Ley de la materia, tiempo durante el cual permanece cerrado el centro de trabajo, lo que mucho perjudica tanto a los trabajadores, que actuando contra su voluntad dejan de percibir su

salario, como a los patrones que en estos casos obtienen victorias a costa de un excesivo sacrificio y con más daño para el vencedor que para el vencido. En éstas circunstancias las empresas no pueden darse el lujo de llegar al estallamiento, teniendo que aceptar cualquier propuesta de arreglo por parte del emplazante, para evitarse males mayores derivados de un recuento tardío, es decir, daños y perjuicios que a la postre quedan impunes.

Por otra parte, pensamos que con la práctica de nuestra propuesta se tendría que informar a ciencia cierta, a los trabajadores que participen en una huelga por solidaridad, sobre las consecuencias resultado de la misma, toda vez que en la mayoría de los casos no se les consulta si desean apoyarla y se les oculta que de llegar al estallamiento, por ningún motivo contarán con el beneficio de los salarios caídos.

Del mismo modo, consideramos que otra ventaja que se obtendría sería el evitar maniobras como son los emplazamientos fraudulentos cuyo objeto lo constituye el evadir algún embargo en contra del patrón, actuando en perjuicio de auténticos acreedores con dicha simulación.

Ahora bien, las autoridades laborales al percatarse de las irregularidades antes señaladas, han buscado el corregirlas mediante procedimientos que limiten y controlen a los sindicatos, tales como el exigirles la actualización y regularización de sus registros, de tal forma que algunos de ellos que no cumplieran con los requisitos legales de existencia, fueron eliminados y a los restantes hoy día se les exige invariablemente la exhibición de los documentos actualizados que acrediten su personalidad, vigencia y legal funcionamiento, tales como la copia certificada del oficio en el que se

toma nota del comité ejecutivo en funciones y de los estatutos que rigen su vida interna. Dicha certificación debe ser expedida exclusivamente por los funcionarios del Registro de Asociaciones, ya que anteriormente se podía solicitar que diversas autoridades laborales certificaran las copias simples de una toma de nota, sin presentar el original de la misma como es lo correcto.

Asimismo, preocupados por todo lo anteriormente expuesto y como complemento de nuestro trabajo de tesis, nos dimos a la tarea de investigar las estadísticas, obteniendo el siguiente resultado, que corresponde al ámbito de la jurisdicción federal: "Durante el año de 1993 se registraron un total de 7006 emplazamientos a huelga; de los cuales 1861 fueron por revisión salarial; 2924 por revisión del contrato colectivo y contrato Ley; 891 por violación del contrato colectivo y 1328 por firma del contrato colectivo. Para el año de 1994 se registraron un total de 6814 emplazamientos a huelga; de los cuales 2649 fueron por revisión salarial; 2018 por revisión del contrato colectivo y contrato Ley; 705 por violación del contrato colectivo y 1442 por firma del contrato colectivo. Por último hasta el 31 de agosto de 1995 se registraron un total de 3900 emplazamientos a huelga; de los cuales 998 fueron por revisión salarial; 762 por revisión del contrato colectivo y contrato Ley; 722 por violación del contrato colectivo y 1327 por firma del contrato colectivo. Todos los emplazamientos de referencia fueron registrados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".⁵⁹

De las estadísticas anteriores se desprende que el porcentaje de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo, es muy elevado año

⁵⁹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "*Informe de Labores 1994-1995*". Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1995. pp. 91 a 94.

CONSTITUCIONALIDAD DEL REQUISITO DE MAYORÍA EN LA HUELGA

con año y debería de afectar la cantidad total de emplazamientos del año próximo siguiente, elevándola considerablemente, lo que según podemos deducir de las cifras presentadas no sucede, siendo por lo tanto otro indicativo de que la gran mayoría de los emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo, terminan con el desistimiento del sindicato emplazante y no con la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo, mostrándonos con esto que se trataba de emplazamientos que no procedían y cuyo objeto lo constituye generalmente la obtención de un pago mediante la extorsión y el chantaje, lo cual si no se erradicaría totalmente, por lo menos disminuiría considerablemente con la reglamentación y puesta en práctica de nuestra propuesta fundamental.

Finalmente estimamos que para responder a estos tiempos de productividad y competitividad, los ordenamientos en materia laboral no pueden permitir que se detenga la producción de una empresa, debido a un emplazamiento a huelga que tenga como finalidad el chantaje y la extorsión. La justicia laboral debe ser más expedita, debemos redimensionar el sistema de huelga, a fin de preservar en lo posible el ritmo de producción en las empresas, mediante un procedimiento sumario y flexible para resolver un conflicto colectivo encaminado a la huelga.

CONCLUSIONES

Del análisis exhaustivo y profundo del contenido de los cuatro capítulos que conforman la estructura del presente trabajo de investigación, se desprenden las siguientes conclusiones.

Primera.- La lucha de clases da origen a los derechos colectivos del trabajo y en consecuencia al derecho de huelga, cabe señalar tres momentos o etapas en la evolución de la misma, las cuales quedan descritas de la siguiente manera: etapa de prohibición, que se caracteriza por considerar a la huelga como un delito; etapa de tolerancia, en la cual la huelga fue tolerada, sin embargo esto no constituyó un derecho de los trabajadores, pues no estaba regulada ni protegida por las Leyes; y etapa de reglamentación, en la que algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria.

Es en la Constitución Mexicana de 1917, donde por primera vez en el mundo se elevan a rango constitucional y se consagran como derechos o garantías sociales, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga. En consecuencia, se marca el momento crucial de la lucha obrera, mediante el artículo 123 constitucional que en su fracción XVII consagra la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, no sólo permitido, sino jurídicamente protegido y reglamentado por nuestro régimen jurídico; de manera que ese derecho debe garantizarse por el Estado para que se haga efectiva la suspensión de labores, sin que pueda ser impedido por la

contratación de otros trabajadores, ni por actos que traten de evitar o afectar su ejercicio posible y eficacia plena. Por lo tanto, es nuestra Constitución de 1917 la primera en declarar y proteger lo que después se ha dado en llamar garantías sociales, o sea, el derecho que tienen todos los hombres para llevar una existencia digna y el deber del Estado de asegurar que así sea.

Segunda.- Para poder precisar la naturaleza jurídica de la huelga es necesario el previo reconocimiento de que el derecho existe. En el Derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, ya que la fracción XVII del artículo 123 transformó a la huelga, de un hecho lícito susceptible de producir efectos jurídicos, a un derecho constitucionalmente reconocido y garantizado. La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido en un acto jurídico.

La huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el Derecho. Es decir, que el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la Ley atribuye consecuencias jurídicas.

Tercera.- De nuestra definición legal de la huelga, se desprenden los siguientes elementos: implica siempre una suspensión de labores; dicha

suspensión tiene que ser temporal, los trabajadores deben tener la intención de reanudar las labores, pues de lo contrario estaríamos ante un cierre total de la empresa que implicaría la terminación de las relaciones de trabajo; tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes. En nuestra legislación, el titular del derecho de huelga, no es ni el sindicato ni el trabajador individualmente considerado, sino la coalición. Cabe aclarar que conforme al artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. De aquí se desprende, como lo marca el artículo 355 de dicha Ley, que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, es decir, una agrupación transitoria, por lo que al realizar su finalidad esporádica, queda disuelta, en tanto que el sindicato es la coalición institucionalizada, por ello cuando concurren sindicatos y coaliciones en un procedimiento de huelga, los sindicatos tienen primacía, porque representan la superación de las agrupaciones transitorias y por tanto una etapa más avanzada en la evolución de éstas.

Cuarta.- La huelga es un medio para realización de ciertos fines y no un fin en sí misma; su finalidad inmediata es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa. Es cierto que con la suspensión de actividades se dejan de percibir ganancias, pero no lo es menos que la huelga es el único camino y último recurso al que pueden acogerse los trabajadores para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con los del capital. Se concibe a la huelga como un derecho social cuya licitud queda

condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio antes mencionado, resultando difícil admitir que el desequilibrio pueda tener una vida independiente de las causas específicas previstas en las otras seis fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, puesto que se deriva de ellas.

Quinta.- Las huelgas, en teoría pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas. Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. Según el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450; es inexistente si le faltan los requisitos de fondo, forma y mayoría, o alguno de ellos (artículo 459 Ley Federal del Trabajo).

La huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (artículo 123 constitucional fracción XVIII); es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (artículo 445 Ley Federal del Trabajo).

De los conceptos mencionados podemos concluir que lo contrario de una huelga existente, es una huelga inexistente, pero también advertimos que lo contrario de una huelga lícita no es una huelga ilícita, ya que puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, es decir, la huelga que no reúne alguno de los requisitos establecidos no es necesariamente ilícita, sino inexistente.

CONCLUSIONES

Sexta.- En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido. En la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Estimamos necesario realizar un estudio de las ventajas y los inconvenientes de otorgar facultades a las empresas para que pudieran solicitar la calificación de imputabilidad de las huelgas o que de oficio las Juntas pudieran abocarse al fondo de las mismas, en un arbitraje obligatorio, al percatarse que las partes no llegan a un acuerdo en determinado plazo.

Séptima.- Toda huelga, para que sea jurídicamente tutelada, debe reunir tres tipos de requisitos, en ausencia de los cuales no puede ser estallada conforme a derecho, mismos que se encuentran señalados en Ley Federal del Trabajo y que son a saber: requisitos de forma, de fondo y de mayoría.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En unos importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender las labores, si el patrón no accede a lo solicitado. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de

juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

El requisito de mayoría opera, en cambio de manera diferente. En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata entonces, de una condición resolutoria.

Octava.- En la práctica para que se realice un recuento transcurre por lo menos una semana posterior al estallamiento, lo cual es perjudicial principalmente para las empresas. Probablemente no sea lo más recomendable un recuento previo, pero se considera más justo un recuento rápido, de oficio, dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento. Dicho recuento no perjudica a ninguna de las partes, puesto que a los sindicatos les beneficiaría el conocer de inmediato si son o no representantes del interés mayoritario de los trabajadores huelguistas, para que sus agremiados no tengan que perder, innecesariamente, salarios caídos en exceso por la declaración de inexistencia de su huelga. Por su parte, los patronos podrían negociar sin tener que aceptar las exigencias de simples chantajistas, por el temor de sufrir perjuicios mayores a consecuencia de un recuento tardío.

Novena.- 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, ya que la huelga presupone de entrada una coalición de trabajadores, y por ende la doctrina clásica considera titular del derecho de huelga a la coalición obrera. No obstante, la coalición carece de personalidad jurídica para emplazar a huelga. La solución a ésta contradicción la encontramos en el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que para los efectos del título relativo a la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Cabe aclarar que en el sistema actual y en la práctica, cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta formalizada de la asamblea en que se haya votado a la huelga, esto a pesar de que en la Ley no se señala la forma de acreditar la personalidad de una coalición. En tanto que si se trata de un sindicato, aunque esto no siempre se respeta, basta con probar que está debidamente registrado para que se reconozca su personalidad y procedencia (artículo 692-IV LFT), al actuar como coalición permanente para estos efectos.

Décima.- El sindicato titular de los derechos y acciones colectivas presenta el emplazamiento a huelga, concurre a las audiencias, dirige la suspensión de los trabajos y actúa en el incidente de calificación de la huelga

CONCLUSIONES

en defensa de los trabajadores e inclusive llegado el caso, presenta la demanda de imputabilidad a nombre de los huelguistas. Claro está, y es aquí donde opera el derecho de cada trabajador, que para determinar la mayoría obrera en el recuento, son los trabajadores individualmente quienes ejercitan el derecho de huelga con su voto, y si no se obtiene la mayoría la huelga resultará inexistente.

La huelga no es un derecho sindical, sino de los trabajadores; en consecuencia, la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento, es decir, que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

Décima Primera.- El sindicato existe desde su constitución, pero para que éste pueda realizar actos jurídicos necesita del reconocimiento otorgado por el Estado, a través del cual se ratifica su existencia; tal reconocimiento es el registro ante las autoridades laborales y los actos que se realicen después de éste serán válidamente existentes.

Por lo tanto el registro es un acto jurídico por medio del cual el Estado, a través de las autoridades laborales, reconoce a un sindicato, previo el cumplimiento de ciertos requisitos, el carácter de persona jurídica.

En consecuencia, no se reconocerá a un sindicato que pretenda actuar sin la constancia de registro de su mesa directiva. La norma no deja alternativas para una comprobación diferente de la representación, y es imperativa en cuanto a ordenar que se haga a través de la certificación oficial.

Décima Segunda.- Todos los autores a que hacemos referencia en la presente tesis, coinciden y comulgan con la Ley Federal del Trabajo y con la jurisprudencia en no aceptar el recuento previo, incluso los de tendencia empresarial.

Por nuestra parte pensamos que no es preciso llegar a los extremos tanto del excesivo proteccionismo como del franco patronalismo, en virtud de que con nuestra propuesta de exigir el acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga esto no se presentaría, toda vez que no se estaría interviniendo en la vida interna del sindicato ni calificando anticipadamente a la huelga, permitiéndonos conocer la tendencia o cuando menos darnos una idea de si el sindicato cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores para emplazar a huelga, conservando incólume el derecho de presión que implica la huelga.

La jurisprudencia concuerda con nuestra propuesta de exigir el acta de asamblea desde la presentación de pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, pero sólo para el caso de que los estatutos de la asociación sindical requieran que el comité ejecutivo cuente con la autorización de la asamblea para ejercitar el derecho de huelga, toda vez que dicho comité sólo es ejecutor de las determinaciones tomadas por la propia asamblea, y aunque la Ley considera a los sindicatos como coaliciones permanentes, para los efectos de huelga, tal equiparación no puede tener el alcance de dispensarle el cumplimiento de las normas que libremente se impusieron al establecer sus estatutos.

Décima Tercera.- Consideramos que si el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga puede ser desechado por las formas y por el fondo, con más razón debe ser rechazado por no contar con el requisito de mayoría, aunque para algunas corrientes doctrinales la facultad discrecional que se concede al Presidente de la Junta para desechar un emplazamiento (artículo 923 Ley Federal del Trabajo), quebranta el respeto irrestricto a la huelga, puesto que la disposición se traduce, según los proteccionistas, en la facultad de calificar ya no a la huelga, sino al mero emplazamiento concediendo un poder incontrolado al Presidente de la Junta.

Nosotros estimamos que dicha disposición faculta a la Junta, integrada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y uno del Gobierno (artículo 605 Ley Federal del Trabajo), y no al Presidente de la Junta por sí solo, como se ha supuesto erróneamente, garantizándose de éste modo el ejercicio efectivo del derecho de huelga y evitando que prosperen las huelgas notoriamente inoperantes, sin motivo ni fundamento, que sólo perjudican a los trabajadores y a los patrones, convirtiéndose en un filtro que auxilia en la tarea de simplificar la correcta aplicación del derecho de huelga. El multicitado precepto reconoce expresamente un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo con esto al sindicalismo, procurando evitar los emplazamientos de chantaje.

Décima Cuarta.- La intención del legislador en la reglamentación actual es que el requisito de mayoría se cumpla o exista desde el momento de la gestación de la huelga y se compruebe en el acto procesal denominado recuento, con el objeto de no ir en detrimento del derecho de presión que entraña la huelga, puesto que la suspensión de las labores es una forma de

presionar por parte de los trabajadores y el no calificar a la huelga previamente al estallamiento, intenta salvaguardar proteccionistamente dicho derecho de huelga.

Cabe señalar que la mayoría se computa precisamente en el incidente de calificación de la huelga al ofrecer la prueba del recuento, no siendo práctica ni legalmente necesario u obligatorio que exista durante el periodo de gestación de la huelga ni en el periodo de prehuelga, por lo tanto cualquier prueba que las partes pretendan pre-constituir al respecto, antes de dicho recuento, carece de validez jurídica en nuestra reglamentación vigente. De lo anterior se desprende que la Ley de la materia prohibió clara y terminantemente el recuento previo, manifestando que el requisito de mayoría debe establecerse a posteriori, es decir, después de estallada la huelga, por lo que se concluye que la mayoría basta con que exista y se compruebe en el momento del recuento.

Podemos percatarnos de que nuestra reglamentación actual pretende amparar en forma excesiva a los trabajadores, pero esto lejos de ayudarlos les hace flaco favor puesto que provoca el abuso por parte de los seudolíderes sindicales, los cuales son los únicos beneficiados con dicho amparo desmesurado, mediante la presentación de emplazamientos injustificados cuyo único objetivo lo constituyen la extorsión y el chantaje. Lo anterior se hace posible por el hecho de no tener que acreditar, desde la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, que se cuenta con la aprobación y el apoyo de la mayoría de los trabajadores para efectuar dicho emplazamiento y en su caso estallar la huelga.

Décima Quinta.- Al analizar la figura de la huelga, desde la perspectiva del doble régimen de relaciones laborales que contiene el artículo 123 constitucional, pero enfocándonos exclusivamente a lo relacionado con el requisito de mayoría, nos encontramos con que en el caso de la huelga burocrática, el pliego de peticiones se presenta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, debiendo acompañarse con la copia del acta de la asamblea en que se haya tomado la determinación de declarar la huelga.

Por otra parte, la huelga general no se califica previamente a la suspensión de las labores, pero en lo que atañe a la huelga burocrática, opera la llamada calificación previa de la huelga. Podemos observar que la legislación burocrática emplea figuras jurídicas, como la calificación previa de la huelga y la presentación obligatoria del acta de asamblea junto con el pliego de peticiones antes de la suspensión de labores, las cuales nuestra Ley Federal del Trabajo no acepta y por ende no reglamenta.

Décima Sexta.- El artículo 16 constitucional establece, que todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que el precepto legal debe ser acorde y abocarse al caso concreto y, por lo segundo, que también deben señalarse con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto, siendo necesario además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

El exigir la demostración del requisito de mayoría mediante la presentación del acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga es motivo de amparo, ya que según lo apreciamos dicha exigencia no se deriva o desprende de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que no se encuentra fundada o reglamentada en dicha legislación laboral y mucho menos en nuestra Constitución.

Las Leyes ordinarias u orgánicas no han de contradecir a los lineamientos concretos, específicos y, en su caso, al significado del contenido constitucional. Puede resultar que el apego a la Constitución implique, en su caso concreto, el señalamiento de algo caduco. Sin embargo, mientras el precepto esté vigente habrá que respetarlo, aun cuando deba promoverse su modificación posterior por la vía conducente.

El Poder Judicial Federal es el encargado de resolver sobre la constitucionalidad de una Ley o de un acto de autoridad mediante el juicio de amparo.

Décima Séptima.- En las diferentes Juntas del país, sobresaliendo la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal es práctica común, generalizada y constante, sin fundamento jurídico, el exigir el acta de asamblea como un requisito indispensable para dar trámite a un emplazamiento a huelga. A diferencia de lo anterior la experiencia nos indica que en otras Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sólo en contadas ocasiones se exige el acta de asamblea, para comprobar el requisito de mayoría, o los estatutos de un sindicato, para corroborar si estos requieren la

autorización de la asamblea general para que el comité ejecutivo emplace a huelga, por lo que podemos afirmar que en la mayoría de las Juntas la exigibilidad del acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga se aplica de manera irregular y hasta caprichosa, pareciendo que únicamente se solicita en forma selectiva, según la importancia política o económica del asunto.

Ahora bien, el exigir el acta de asamblea para dar trámite a un emplazamiento a huelga no se encuentra fundado, es decir, que debe basarse en la existencia de una norma de carácter general, ni motivado, o sea que el caso concreto sea subsumible en dicha norma general.

Décima Octava.- En la práctica nos encontramos con que si no se presenta el acta de asamblea, y más aun en algunos casos se tiene el alcance de exigir copia certificada de los estatutos del sindicato, no se dará trámite al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, tal y como si se tratara de uno de los requisitos señalados en los artículos 920 y 923 de la Ley de la materia, incluso cuando los estatutos de muchos sindicatos no contemplan la necesidad de una asamblea general extraordinaria para otorgar facultades a su Directiva para emplazar a huelga, sino que las conceden desde la constitución del mismo al así manifestarlo en la redacción de sus propios estatutos.

Consideramos que el exigir el acta de asamblea desde el emplazamiento a huelga limitaría y controlaría a los sindicatos que no cuenten con el apoyo de los trabajadores y que sólo buscan su beneficio particular, intentando con esto encontrar una solución al hecho de la desprotección, falta de equidad y en un momento dado a los daños y perjuicios que sufre tanto el

patrón como el propio trabajador en un conflicto huelguístico, cuando la mayoría de los trabajadores pueden no estar de acuerdo o no conocerlo a ciencia cierta, especialmente tratándose de un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo en donde en múltiples ocasiones los trabajadores no están enterados ni siquiera de que existe dicho emplazamiento y mucho menos conocen a los líderes sindicales que supuestamente los representan.

Ahora bien, a pesar de que sentimos positivo el tomar al acta de asamblea como una prueba previa del requisito de mayoría e independiente de la prueba del recuento en el incidente de calificación de la huelga, consideramos que para estimar la presentación del acta de asamblea como un requisito obligatorio para que proceda el trámite del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se hace necesario el reglamentarlo en nuestra legislación laboral para que no se convierta en motivo de Juicio de Amparo y pueda aplicarse correctamente.

Décima Novena.- Con la presentación del acta de asamblea en que se haya tomado la determinación de emplazar a huelga, como un requisito obligatorio para que se dé trámite al pliego de peticiones y por supuesto previo al estallamiento, se tendría que informar forzosamente a los trabajadores sobre el estado que guarda el conflicto, ya que al participar activamente y estar enterados del mismo no se les podrían ocultar los hechos. Con esto se evitaría la existencia de pseudo-líderes sindicales que cuentan con el registro de un sindicato y que lo utilizan como si fuese una patente, prestándolo a otros individuos mediante el pago de algún porcentaje en dinero sobre lo que se pudiera obtener en el asunto, en la inteligencia de que no cuentan con el consentimiento ni la representación de los trabajadores para emplazar a

huelga, ya que en las más de las ocasiones no los conocen y mucho menos los eligieron como sus líderes sindicales o en caso de haberlo hecho se debe a que los obligaron con presiones y amenazas o en el mejor de los casos, los convencen con engaños y falsas promesas de mejoría, teniendo incluso el alcance de presentar tabuladores con salarios más bajos de los que perciben los trabajadores al momento del emplazamiento.

Cabe señalar que cuando los supuestos dirigentes de ciertos sindicatos, como los de referencia, descubren que en determinado centro de trabajo o empresa se carece de contrato colectivo de trabajo, de inmediato emplazan a huelga al patrón, exigiendo la firma y celebración del mismo, con la única finalidad no de representar a los trabajadores para la obtención de mayores beneficios sino para intimidar y acabar por extorsionar al patrón. Dichos pseudo-líderes, sin estar legitimados, intentan chantajear a los patrones con la amenaza de estallar la huelga si no se les entrega cierta cantidad de dinero, como liquidación o pago de supuestos gastos efectuados en el trámite del emplazamiento, ya sea para desistirse del mismo o para firmar un contrato de protección, por el que deberán pagar una cuota anual al sindicato y mediante el cual podrán evitar futuros emplazamientos a huelga sin que exista un sindicato que auténticamente represente el interés profesional de los trabajadores dentro de la empresa, hecho que se puede prevenir aplicando nuestra propuesta.

Vigésima.- Tratándose de los patrones, una huelga que no cumpla con todos los requisitos que marca la Ley, le puede ocasionar no sólo pérdidas en dinero sino también de clientela, pedidos, mercados y créditos. En virtud de

que prácticamente las huelgas no se litigan sino que se arreglan negociándose.

Desde el punto de vista del Estado, es preocupación primordial que no lleguen al estallamiento las huelgas y para ello procura agotar en forma exhaustiva su facultad conciliatoria, mediante fórmulas de solución que presentan a las partes los funcionarios conciliadores.

Con relación a la comunidad en general, un movimiento de huelga que estalla motivado por razones auténticas, es comprendido y visto hasta con cierta simpatía, pero en la medida que ocasiona trastornos en forma prolongada, la simpatía se traduce en malestar, preguntándose sobre la intransigencia de trabajadores y patronos así como por la negligencia de las autoridades, que no resuelven tal conflicto.

Vigésima Primera.- Procurando que en la administración de las relaciones laborales la intervención gubernamental sea mínima, pero sin dejar de reconocer el papel de árbitro que como autoridad ejerce, buscamos un procedimiento que, respetando la autonomía sindical y los propios mecanismos internos de cada sindicato, nos proporcione los elementos suficientes para presumir que el emplazante cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores para que los represente en el ejercicio de su derecho de huelga.

Planteamos la necesidad de reglamentar el requisito de mayoría desde el emplazamiento a huelga, aceptando que en nuestra Ley Federal del Trabajo se reglamente como un requisito obligatorio e indispensable la presentación

del acta de asamblea sindical junto con el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, por lo que no se dará trámite a dicho emplazamiento cuando éste no sea acompañado por la multicitada acta de asamblea.

Debemos acabar con la vergüenza de los contratos colectivos de protección y repudiar a los sindicatos-negocio que se basan tanto en los entresijos de una Ley intencionada y en ocasiones mal interpretada como en la intensa capacidad mutua de corrupción existente en los dos extremos de la relación laboral.

Esta tesis procura, justamente, enunciar una propuesta que impida que la huelga, arma de lucha de los trabajadores, se revierta en su contra.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO OLEA, Manuel. "Derecho Procesal del Trabajo". 4a. ed. Editorial Civitas, Madrid, 1985.
- 2.- ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. "El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos". Editorial Porrúa, México, 1982.
- 3.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "La Huelga un Análisis Comparativo". UNAM, México, 1983.
- 4.- BENSUSAN AREUOS, Graciela et al. "El Derecho Laboral". Editorial Siglo XXI, México, 1985.
- 5.- BORREL NAVARRO, Miguel. "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial PAC, México, 1990.
- 6.- BURGOA, Ignacio. "El Juicio de Amparo". 24a. ed. Editorial Porrúa, México, 1988.
- 7.- CANTÓN MOLLER, Miguel. "Derecho del Trabajo Burocrático". 2a. ed. Editorial PAC, México, 1988.
- 8.- CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". 6a. ed. s.e., México, 1984.

- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica". Editorial JUS, México, 1972.
- 10.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Derecho Laboral en Iberoamérica". (Editor), Editorial Trillas, México, 1981.
- 11.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "El Mito del Arbitraje Potestativo". Editorial JUS, México, 1978.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Las Huelgas y el Derecho del Trabajo". Editorial Trillas, México, 1976.
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada". 26a. ed. Editorial Trillas, México, 1992.
- 14.- CERVANTES CAMPOS, Pedro. "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral". Editorial INET-STPS, México, 1981.
- 15.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Esfinge, México, 1989.
- 16.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "Formulario de Derecho del Trabajo". 11a. ed. Editorial Esfinge, México, 1990.
- 17.- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. "Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia". 7a. ed. Editorial Esfinge, México, 1993.

- 18.- CÓRDOVA ROMERO, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Laboral Forense". Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.
- 19.- DÁVALOS, José. "Derecho del Trabajo I". 3a. ed. Editorial Porrúa, México, 1990.
- 20.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. 6a. ed. Editorial Porrúa, México, 1985.
- 21.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho Procesal del Trabajo". 2a. ed. Editorial Porrúa, México, 1990.
- 22.- DE BUEN LOZANO, Néstor. "La Reforma del Proceso Laboral". Editorial Porrúa, México, 1980.
- 23.- DE FERRARI, Francisco. "El Derecho de Huelga. En la Huelga". Tomo I. Instituto de Derecho del Trabajo, Argentina, 1951.
- 24.- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. 4a. ed. Editorial Porrúa, México, 1986.
- 25.- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. "Diccionario de Derecho". 13a. ed. Editorial Porrúa, México, 1985.
- 26.- DE PINA, Rafael. "Curso de Derecho Procesal del Trabajo". Ediciones Botas, México, 1952.

- 27.- ESPONDA, Gonzalo A. "La Huelga: Objeto y Procedimiento". Instituto de Educación Obrera CTM, México, 1976.
- 28.- GALINDO GARFIAS, Ignacio. "Derecho Civil". 7a. ed. Editorial Porrúa, México, 1985.
- 29.- GRAHAM FERNÁNDEZ, Leonardo. "Los Sindicatos en México". Editorial Atlamilliztli A.C., México, 1969.
- 30.- GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". 16a. ed. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 31.- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold. "La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica". Editorial Porrúa, México, 1990.
- 32.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada". UNAM, México, 1985.
- 33.- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano". P-Z. 6a. ed. Editorial Porrúa-UNAM, México, 1993.
- 34.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "Apéndice de Jurisprudencia Laboral, 1917-1988". JFCA, México, 1991.
- 35.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación". JFCA, México, 1993.

- 36.- JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. "Temario de Derecho Procesal del Trabajo". JFCA, México, 1985.
- 37.- LADARIA CALDENTEY J. "Legitimación y Apariencia Jurídica". Casa Editorial-Urgel, Barcelona, 1952.
- 38.- PALLARES, Eduardo. "Diccionario de Derecho Procesal Civil". 18a. ed. Editorial Porrúa, México, 1988.
- 39.- PAOLI, Francisco José. "Estado y Sociedad en México, 1917-1984". Editorial Océano, México, 1985.
- 40.- PORRAS LÓPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Textos Universitarios, México, 1971.
- 41.- PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. "Teoría y Práctica de la Huelga en México". Editorial Porrúa, México, 1989.
- 42.- RAMÍREZ FONSECA, Francisco. "Ley Federal del Trabajo, Comentada". 8a. ed. Editorial PAC, México, 1989.
- 43.- RAMOS, Eusebio. "Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo". Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982.
- 44.- ROSS GÁMEZ, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo". 2a. ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.

- 45.- RUIZ DE CHÁVEZ, Arturo y GONZÁLEZ PRIETO, Alejandro. "El Derecho Colectivo del Trabajo". Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979.
- 46.- RUPRECHT, Alfredo J. "Derecho Colectivo del Trabajo". UNAM, México, 1980.
- 47.- SANTOS AZUELA, Héctor. "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo". UNAM, México, 1987.
- 48.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. "Informe de Labores 1994-1995". STPS, México, 1995.
- 49.- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. "Ley Federal del Trabajo". 10a. ed. STPS, México, 1993.
- 50.- TENA RAMÍREZ, Felipe. "Leyes Fundamentales de México, 1808-1989". 15a. ed. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 51.- TENA SUCK, Rafael y MORALES, Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Trillas, México, 1986.
- 52.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas, México, 1950.

- 53.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático". 24a. ed. Editorial Porrúa, México, 1988.
- 54.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. "Ley Federal del Trabajo". 66a. ed. Editorial Porrúa, México, 1991.
- 55.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. "Nueva Legislación de Amparo Reformada". 50a. ed. Editorial Porrúa, México, 1989.
- 56.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". 5a. ed. Editorial Porrúa, México, 1980.
- 57.- TRUEBA URBINA, Alberto. "Panorama del Derecho del Trabajo en México". UNAM, México, 1984.