

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGON

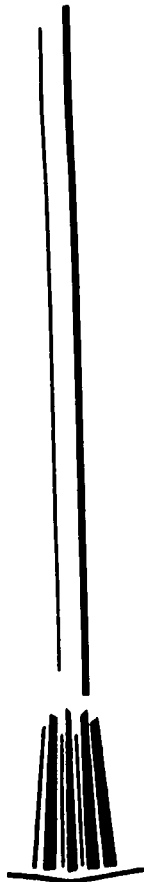


EL EMPLAZAMIENTO ILEGAL COMO CAUSAL DE
INEXISTENCIA DE LA HUELGA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MA. ANGELICA RIVERA TOLEDO

ASESOR:
LIC. FROYLAN MARTINEZ SUAZO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

**"HAY HOMBRES QUE LUCHAN UN DIA,
Y SON BUENOS;**

**HAY OTROS QUE LUCHAN UN AÑO,
Y SON MEJORES;**

**HAY QUIENES LUCHAN MUCHOS AÑOS,
Y SON MUY BUENOS;**

**PERO HAY LOS QUE LUCHAN TODA LA VIDA,
ESOS SON LOS IMPRESCIENDIBLES."**

BERTOLT BRECHT

Dedicó el presente trabajo a

A DIOS:

Por darme vida, salud y paciencia para ver realizado este sueño.

A MIS PADRES:

Javier Rivera Cervantes y Guadalupe Toledo Gómez, porque con su amor, ayuda y comprensión, me han impulsado día a día a seguir adelante para cumplir mis metas. Les agradezco además por haberme enseñado que estudiar es la mejor forma de superarse y que siempre debemos terminar lo que iniciamos.

A MIS HERMANOS:

Martín, Rosa Ma., Evelyn, Francisco Javier y Mario Salomón, porque han sido los mejores amigos y confidentes, además de ser un modelo a seguir para enfrentar con valentía los retos de la vida.

A MIS AMIGOS DE SIEMPRE:

Hortensia, Yesica, Marisela, Mónica, Brenda, Alejandro, José Juan, Miguel, Rita, Elizabeth, Ma. de la Luz, Ruth, Jorge y David, por su amistad incondicional y cariño brindados a lo largo del camino.

Así mismo, agradezco a:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO:

Por ser afortunada al haber sido aceptada por esta insigne Institución para formarme como una profesionista dentro de su seno.

AL LICENCIADO FROYLAN MARTINEZ SUAZO:

Por su tiempo, paciencia y conocimientos brindados en el desarrollo de este trabajo recepcional, sin su ayuda no habría sido posible.

A LA LICENCIADA DINORAH RAMIREZ Y ERNESTO MALDONADO:

Por su amistad y apoyo en la realización del presente trabajo.

A RUDY Y JOSÉ LUIS:

Por su amistad y apoyo incondicional .

EL EMPLAZAMIENTO ILEGAL COMO CAUSAL DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

INDICE

PAG.

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO 1

EVOLUCION DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

1.1 Origenes de la Huelga	1
1.1.1 Epoca Colonial.....	3
1.1.2 Epoca Anterior al Porfirismo.....	7
1.1.3 Epoca del Porfirismo.....	10
1.2 Reglamentación Preconstitucional de la Huelga.....	14
1.3 Consagración del Derecho de Huelga en el artículo 123 de la Constitución de 1917 como un Derecho Colectivo.....	19
1.4 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	22
1.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	25
1.6 Reforma Procesal de 1980.....	26

CAPITULO 2

ELEMENTOS OBJETIVOS Y SUBJETIVOS DE LA HUELGA

2.1 Naturaleza Jurídica de la Huelga.....	28
2.2 Concepto Doctrinal y Legal de la Huelga.....	31
2.3 Clasificación.....	38
2.4 Objetivos de la Huelga.....	43
2.5 Titulares del Derecho de Huelga.....	46
2.5.1 Coaliciones Obreras.....	48
2.5.2 Sindicatos.....	50
2.6 Patrón Persona Moral.....	53
2.7 Contrato Colectivo de Trabajo.....	59

2.7.1 Características Generales.....	61
2.7.2 Personas Beneficiadas y Obligadas.....	68
2.7.3 Duración, Rescisión, Revisión y Terminación.....	71
2.8 Conflictos Obrero-Patronales.....	75

CAPITULO 3

ANALISIS DE LA NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

3.1 Etapas o Fases Procesales de la Huelga.....	77
3.2 Requisitos de Forma y Fondo de la Huelga.....	84
3.3 Notificación del Emplazamiento a Huelga.....	88
3.4 Especies de Notificaciones.....	94
3.4.1 Citaciones.....	95
3.4.2 Emplazamiento.....	97
3.5 Formalidades del Emplazamiento a huelga.....	98
3.6 El Emplazamiento ilegal como Causal de Inexistencia de la Huelga.....	100
3.7 Incidente de Inexistencia o Ilícitud.....	107
3.8 Modificación del Artículo 928 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.....	114
3.9 Adición al Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo.....	116
Conclusiones.....	119
Bibliografía.....	124

INTRODUCCION

El emplazamiento representa la parte más importante de un procedimiento, por lo tanto, cuando éste se realiza en forma distinta a la que manda la Ley o se entiende con una persona distinta al demandado, se violentan las formalidades esenciales del procedimiento y las garantías de legalidad y audiencia otorgada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dejándolo en un estado de indefensión

La Ley Federal del Trabajo contempla una forma de solucionar los conflictos obrero-patronales el procedimiento de huelga, en donde una vez recibido el pliego de peticiones y emitido el auto de radicación, faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que bajo su más estricta responsabilidad haga llegar al patrón o a su Representante Legal, la notificación del emplazamiento a huelga y el pliego de peticiones formulado por sus trabajadores sindicalizados o coaligados, que pretendan la firma de un contrato colectivo de trabajo, su revisión o cumplimiento.

Sin embargo, dicho ordenamiento laboral no señala las formalidades que deben observarse en la entrega del pliego de peticiones, sino que le otorga al Presidente de la Junta una facultad discrecional para que lo efectúe, quien delega esta responsabilidad al Actuario, quien por lo regular y como una práctica común se constituye en el domicilio señalado en autos, se cerciora de que sea el domicilio por así expresarlo la nomenclatura de la calle y la razón social de la empresa y, en el mejor de los casos solicita la presencia del patrón o su representante; para el caso de que éste no se encuentre, entiende la diligencia con la persona que se encuentre en el lugar en que se constituye, debido a la naturaleza del procedimiento y a la celeridad que debe prevalecer en el mismo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Tal situación trasciende de tal forma que cuando la parte demandada, en este caso la patronal, no fue debidamente enterada de la notificación que le fue dirigida por los trabajadores, y pretende oponer como causal de inexistencia de la huelga a que se refiere el artículo 929 de la Ley Laboral, la falta o ilegal emplazamiento, se le deseche su escrito, en virtud de que la Ley no contempla esta causal, quedando en estado de indefensión y convalidando el acto.

En tales circunstancias, ¿Cuales son las formalidades debe observar un Actuario para realizar la notificación del emplazamiento a huelga, si la Ley es omisa?, ¿Que medios de cercioramiento son los idóneos para identificar plenamente el domicilio en donde habita, trabaja o tiene su domicilio el patrón?, ¿Quién es la persona indicada y facultada para entender la diligencia y recibir el pliego de peticiones a fin de realizar un buen emplazamiento, sin que la parte patronal se sustraiga al procedimiento?, ¿Que medios de impugnación otorga la Ley para el caso de que se realice irregularmente un emplazamiento a huelga?.

El presente trabajo tiene como finalidad el estudio de la notificación del emplazamiento a huelga y la formas en que deberá realizarse, así como los medios de cercioramiento ideales dentro del procedimiento de huelga, para evitar vicios que provoquen irregularidades y en consecuencia nulidades por la vía del amparo indirecto, proponiéndose una reforma y adición a los artículo 928 y 459 de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO PRIMERO

EVOLUCION DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

1.1 ORIGENES DE LA HUELGA

La historia del movimiento obrero en México relata una serie de importantes acontecimientos que se suscitaron y sentaron precedentes para que se regulara a nivel Constitucional el trabajo de la clase obrera. Factores socioeconómicos fueron determinantes para que la clase obrera se manifestara directamente contra las injusticias y los abusos que el capital ejercía, optando así por unir sus intereses para enfrentar y eliminar directamente el yugo patronal, llegando incluso a paralizar en forma colectiva las actividades en los establecimientos de trabajo, como una forma de demandar mejores condiciones de trabajo, actos que sirvieron de antecedente a la huelga.

El reconocimiento y protección Constitucional de que goza la huelga en la actualidad, como un derecho natural e inherente de la clase trabajadora, fue resultado de un proceso histórico lento que significó el sacrificio de la clase productiva en sangrientos enfrentamientos con el capital.

Se dice que la huelga es, en un amplio sentido, la negativa de los trabajadores para seguir laborando; se distingue como un hecho de la era moderna con el surgimiento de la Revolución Industrial, convirtiéndose en una práctica constante y reiterada de los trabajadores. La Revolución Industrial y la

concentración del capital originaron la proletarización del trabajo, dando gran poderío a los empresarios, quienes al tener el control sobre las empresas se dieron a la tarea de emplear obreros, con jornadas excesivas e imponiendo trabajos extenuantes, y por supuesto no retribuyeron en forma equitativa su esfuerzo, negándose a negociar mejores condiciones laborales, en virtud de considerarlos como meros factores de la producción.

El Derecho Mexicano del Trabajo reconoce las siguientes fases en la evolución de la huelga:

...primero se consideraba un acto de traición económica a la patria y era prohibido. Posteriormente, se consideró un mal necesario y fue tolerado. Luego se reconoció como un derecho individual y negativo de no trabajar y finalmente, fue elevado a la categoría de garantía constitucional cuando evolucionó de un derecho individual y negativo de no trabajar, a un derecho positivo y colectivo de suspender labores...

Para dar seguimiento a ésta evolución, es necesario remontarse a la época Colonial en donde se dieron los primeros paros colectivos, que fueron provocados principalmente por el trato intolerable que proferían los españoles a los indígenas.

1.1.1 Epoca Colonial

En este periodo se implementaron diversos sistemas de trabajo en los cuales se vieron siempre desfavorecidos los indígenas, ya que estaban obligados a rendir

¹ Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Editorial Trillas, 3ª reimpresión, México, 1994, p. 209-210.

tributo a los españoles y a realizar los trabajos más pesados, a cambio de buen trato e impartición de la doctrina cristiana.

Con las Ordenanzas, consideradas como el primer reglamento de trabajo en el nuevo continente, Hernán Cortés establece como sistema de trabajo la encomienda, en el cual a los conquistadores y sus descendientes, se les asignaba un grupo de indígenas para aprovechar su servicio personal en múltiples actividades como labranza, crianza de animales, construcciones de edificios, casas, labores en las minas, obrajes, entre otras, esto con el fin de lograr poblar las tierras conquistadas.

En forma paralela a las Ordenanzas existían las Leyes de Indias suscritas por la Corona Española, con aplicabilidad en la Nueva España, en sus disposiciones regularon rubros como la jornada máxima de trabajo, los descansos semanales, el pago del séptimo día, la protección al salario, cuidando que el pago fuera en efectivo, protección a la maternidad, el establecimiento de la edad mínima de 14 años para poder prestar servicios, protección contra labores insalubres, habitaciones higiénicas, otorgamiento de atención médica y descanso con goce de salario para el caso de enfermedades.

Sin embargo, como señala el Doctor José Dávalos,² ésta compilación no fue aplicable aun cuando fue decretada por los reyes de España para la protección de los indígenas, por carecer de sanciones y medios efectivos para hacerlas valer; su falta de coerción e ignorancia que prevalecía en las provincias lejanas, originaron la conspiración entre autoridades capitalistas y encomenderos, dando lugar a la esclavitud de los indios y posteriormente de los negros africanos.

² Un Nuevo Artículo 123 sin apartados. Editorial Porrúa, 3ª edición actualizada, México, 1998, p. 4.

A finales del siglo XVI la encomienda pierde eficacia, y surge un nuevo sistema de trabajo llamado el repartimiento, que basaba su organización en elegir y asignar un grupo de indios varones de entre 18 a 60 años de un pueblo determinado, a realizar laboriosas actividades en minas y faenas en el campo, siéndoles obligatorio cumplir con éstas, una vez que eran señalados a las autoridades para prestar su mano de obra, so pena de aplicarles excesivas multas al negarse.

No obstante, una cédula real prohibió esta práctica y en 1631 fue totalmente abolida, subsistiendo la obligación de los pueblos a aportar únicamente un 4% de sus habitantes al trabajo en las minas.

Otro sistema de trabajo fue por jornal o peonaje, que representa una forma de laborar más atractiva, en la cual los indios acudían voluntariamente a las haciendas a ofrecer sus servicios como trabajadores libres para realizar actividades ganaderas, agrícolas o mineras, con salario regular, aunque una parte se les pagaba en maíz, garantizando el sustento; sin embargo hubo algunos peones acasillados quienes quedaban sujetos a la hacienda por deudas, para cubrir anticipos sobre sus salarios, deudas hereditarias, tributos y diezmos parroquiales.

De igual manera, los obrajes representaron el núcleo industrial de la Colonia, su funcionamiento se equipara con el de un pequeño taller, en ellos se elaboraron mercancías consumibles únicamente dentro del área de producción, su actividad era inestable por la insuficiencia de capital y por las limitaciones impuestas por el gobierno, quien brindaba todo su apoyo y protección a los gremios, por lo que su rendimiento y productividad fueron bajos; por tal situación, a los trabajadores se les tenía prácticamente encarcelados, al no permitirles salir, salvo a los casados que los

domingos podían ver a su familia. Se encontraban en condiciones insalubres, se les daba mal trato y eran castigados severamente cuando cometían faltas contra el orden establecido en la fábrica.

Afortunadamente las Reales Cédulas de 9 de octubre de 1545 a 1680, al ser más justas y proteccionistas, limitaron la explotación de los hombres que prestaban sus servicios en los obrajes, pero subsistieron y aportaron las bases para el sistema de producción capitalista en México, con lo que se crearon nuevos sistemas de explotación.

Los gremios, en forma similar, fueron los principales enemigos del avance de la técnica en las industrias, al no permitir la práctica de oficios sin previa afiliación al gremio respectivo. Sus ordenanzas elaboradas a su conveniencia eran aprobadas por el Ayuntamiento de México, contenían una mentalidad feudal.

Así la destreza manual de los indígenas no era aprovechada, su producción restringida; los plazos de aprendizaje y la celebración de exámenes para aspirar al grado superior eran aumentados en forma dolosa para que no gozaran de estos beneficios. Se caracterizaron por tener tres jerarquías, maestro, oficial y aprendiz.

La maestría fue un privilegio reservado para aquellos que demostraban su limpieza de sangre y ser cristianos viejos, surgiendo una burguesía industrial representada por los maestros y artesanos en su mayoría peninsulares, quienes monopolizaban la producción de los oficiales y aprendices, que eran mestizos, indios y negros.

El sector productivo ante las circunstancias imperantes en todo el territorio mexicano, derivadas primordialmente del sistema económico, influyeron para que unidos realizaran actos de defensa común en contra de las intolerables condiciones de la vida laboral, ya que las normas tutelares no fueron eficaces y mucho menos proteccionistas del derecho social, viéndose obligados a paralizar el trabajo y en muchas ocasiones hasta el derramamiento de sangre.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo, es el que relata el musicógrafo Gabriel Zaldivar,³ que se realizó el 4 de julio de 1582, en la Catedral Metropolitana de México contra el Cabildo, ya que este, al revisar la cuentas de Hacienda, consideró que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos, acordando reducirlos. Al notificar a los afectados se dieron por despedidos seis de los cantores abandonando el trabajo, quedando la Catedral sin canto y música, uniéndose solidariamente seis días después los ministriles, prolongándose hasta el 22 de agosto del mismo año, fecha en que intervinieron las autoridades eclesiásticas, solucionando el conflicto con el pago de salarios dejados de percibir durante el tiempo no laborado y la promesa de restituir los salarios originales, reanudándose las actividades.

Otro caso que generó respuestas grupales y sangrientas, fue el del 29 de julio de 1776, al amotinarse los obreros de los minerales de Real del Monte, Hidalgo, quienes excitados por agitadores mataron al Presidente del Ayuntamiento de Pachuca, Ramón de Coca y a uno de sus empleados, amenazando de muerte al señor Romero de Terreros, quien pidió ayuda al Virrey, enviando a solucionar el conflicto, al alcalde del crimen Francisco Javier Gamoneda, logrando una transacción con los trabajadores y el dueño de la mina.

³ Cit. por Alberto Trueba Urbina. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1978, p. 34.

En el mineral del Cerro de San Pedro, en San Luis Potosí, en 1767, se suscitó otro hecho cuando los obreros paralizaron las labores en protesta del aumento de trabajo, el cobro de rentas por las tierras de las casas de los mineros, el retraso en el pago de sus jornales y el tributo que pagaban a su majestad.

Asimismo, en 1768 en la Ciudad de México, se dieron brotes de protesta en las fábricas del Gran Estanco de Tabacos, cuando el Virrey Martín de Mayorga pretendió aumentar mediante un decreto, la duración de la jornada de trabajo, suceso que provocó que los trabajadores suspendieran las labores y se manifestaran en el Palacio Virreinal sin respeto por la guardia, obteniendo benéficos resultados al quedar sin efectos.

Fue hasta el debilitamiento de la época colonial cuando desaparecen los gremios, la Ley del 8 de junio de 1813, autorizaba a todos los hombres del reino a dedicarse al oficio que más les agradara y a establecer fábricas sin que requirieran de licencia alguna ni de afiliación a algún gremio.

1. 1. 2 Epoca Anterior Al Porfirismo

Con el movimiento de Independencia, queda abolida y prohibida la esclavitud al promulgarse las Constituciones de 1814 y 1824; a pesar de ello, no implementaron mejoras sociales, simplemente consagraron la libertad de trabajo. Su objetivo primordial fue crear y organizar una nación Mexicana, procurando sustraerla de la dominación extranjera, enfocándose única y exclusivamente a integrar una industria nacional frente a la metrópoli.

En cambio, la Constitución de 1857 establece algunas disposiciones de carácter laboral, en su artículo 4º señala *la libertad de profesión, industria o trabajo* y en su artículo 5º, la garantía de que *"nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento y la retribución respectiva."*

Cabe hacer mención que Mario de la Cueva, dice que antes de la Constitución de 1857, no se conoció el problema obrero, por no existir la industria, y considera que el Derecho Mexicano no condenó específicamente a la asociación profesional, a la coalición y la huelga, las que con posterioridad reconoce como situaciones de hecho, en relación con el derecho de asociación que reglamentó en su artículo 9º.⁴

En esta época la huelga se traducía en paros y fue considerada como delito, el Código Penal de 1871, en su artículo 925 impuso una sanción privativa de libertad y una pecuniaria, a aquellos que se amotinaron, formaran tumulto o ejercieran violencia física o moral para hacer que subieran o bajaran los salarios o para obstaculizar el libre ejercicio de la industria o del trabajo, es decir por el simple hecho de que los trabajadores se agruparan en defensa de sus intereses.

De lo que se desprende que la huelga fue un hecho prohibido, por considerar que se atentaba contra la estabilidad económica y el régimen libre de producción.

Este periodo no fue propicio para el reconocimiento del derecho del trabajo, tal como lo sostuvo Ignacio Luis Vallarta al decir que "...ante una industria incipiente como la de este momento histórico, no es factible proteger al trabajador sin arruinar

⁴ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 4ª ed., México, 1986, p. 598.

a las empresas como una consecuencia natural;..."⁵ alegando que esas cuestiones deberían reglamentarse específicamente en leyes secundarias.

El Código Civil de 1870, fue la legislación que se encargó de regular la prestación de servicios, al mencionar que no era equiparable al contrato de arrendamiento, por lo que se suprime la jornada laboral de sol a sol, y se establece la que convinieran las partes, quedando obligado el trabajador a aceptar cualquier jornada que le fuera propuesta, pudiendo renunciar al empleo sin tener responsabilidad y sin derecho a recibir prestación alguna, situación que favorecía de sobremanera a los patrones.

1. 1. 3 Epoca Del Porfiriismo

Por gran tiempo los patrones aplicaron a los trabajadores la Ley de Bronce del Salario, bajo esa línea se determinaba hasta donde era posible aumentar el salario y consistía, como lo señala el Licenciado Juan B. Climent Beltrán, "...en fijar el salario tomando como tope límite las condiciones indispensables para sobrevivir biológicamente a fin de seguir explotándolos, de manera que por abajo de ese mínimo el trabajador ya no podía físicamente seguir laborando..."⁶ bastaba con que pudiera sobrevivir y seguir trabajando.

Aún cuando en el Código Penal de 1871 se consideraba a la huelga como un delito, hubo cierta tolerancia hacia estos movimientos en el lapso de la dictadura de Porfirio Díaz, debido a la estabilidad política del régimen.

⁵ Cit. por José Dávalos. Op. Cit. p. 13.

⁶ Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, 2ª ed., México, 1999, p. 249.

El progreso que afloraba era basado en la injusticia social, ya que las ganancias de inversiones extranjeras, el desarrollo de la industria y de los transportes no llegaron a los trabajadores del campo, talleres o fábricas, quienes recibían salarios de hambre, mermándose su pago con vales y mercancías de las tiendas de raya. El ejercicio de la huelga durante este lapso se practicaba como un derecho individual de los trabajadores de no presentarse a laborar, cuya actitud carecía totalmente de reglamentación legal y por la ausencia de respaldo económico y jurídico, rápidamente se convirtió en una actitud represiva.

A pesar de ser un hecho tolerado, la huelga mas que un medio de defensa fue una actitud ilusoria, porque los patrones contaban con la facultad de contratar nuevos trabajadores y despedir a aquellos que se negaban a prestar sus servicios, por lo que este ejercicio no representó perjuicio alguno a las fábricas al continuar produciendo y contrariamente, sí causaron un grave perjuicio al trabajador al ser privado de su salario y sin posibilidad de mantener un estado de huelga.

Al concentrarse la riqueza en manos de unos cuantos empresarios, el trato hacia la clase productiva fue en detrimento, propiciando el descontento de muchos motivando inevitablemente diversos movimiento de huelga de tal trascendencia histórica que aceleraron el levantamiento revolucionario.

En agosto 1877, los trabajadores de la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan, realizaron una huelga dirigiendo su petición a la Secretaría de Gobernación, para solicitar un reglamento de trabajo que contemplara una jornada laboral de 12 horas diarias; que suprimiera el trabajo nocturno; el pago con vales o mercancías y los castigos, obteniendo una respuesta negativa por parte de esa autoridad administrativa, alegando que no era la facultada para imponer condiciones a los

propietarios y obreros, lo cual reflejó la imposibilidad del gobierno para proteger a los trabajadores, situación que justificó a la huelga como el único medio de defensa con que contaba la clase trabajadora frente a los patrones para mejorar las condiciones colectivas de trabajo.

En forma similar, la huelga de los mineros de Pino Alto, en Chihuahua, fue reprimida en una forma cruel, al pedir un jornal de cincuenta centavos diarios pagaderos semanalmente y en efectivo, manifestándose contra el pago quincenal y con vales de tienda de raya, formándose un consejo de guerra que condenó a muerte a varios trabajadores por homicidio, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio, sancionado a sesenta obreros a trabajos forzados.

Otras de las huelgas que fueron acalladas en una forma violenta y que son importantes por su trascendencia histórica, fueron las de Cananea y Río Blanco, que dejan de manifiesto la confabulación entre la burguesía y el gobierno de Díaz.

En el Estado de Sonora el 31 de mayo de 1906, fue promovida la Huelga de Cananea por la Unión Liberal Humanidad y el Club Liberal de Cananea, aunque hay discrepancias en los motivos que la originaron, se menciona que fue debido al anuncio de un capataz en la mina al sustituir el sistema de salarios por el trabajo por tareas, otros señalan que fue por una petición que realizaron los trabajadores mexicanos a los patrones en el sentido de que el salario que percibían fuera equiparable al percibido por los norteamericanos, lo cual fue considerado como un acto insolente y al solicitar diálogo, los trabajadores fueron agredidos directamente con armas de fuego durante la marcha obrera hacia el Palacio Municipal, siendo perseguidos y fusilados por Rangers de Arizona a solicitud de señor Green

propietario de la mina, y por rurales de la localidad, encarcelando a los principales dirigentes en San Juan de Ulúa.

Los mineros supervivientes regresaron en poco tiempo al trabajo, en condiciones menos satisfactorias que antes, alegando Green, que Díaz había ordenado no aumentarles el salario y que no se atrevía a desobedecerlo.

De igual forma el movimiento de Río Blanco, del 7 de enero de 1907, tuvo su origen por la agrupación que formaron los obreros de la empresa textil así denominada, ya que en secreto crearon un sindicato denominado "El Gran Círculo de Obreros Libres", con fines de ahorro y mutualidad, que pugnaría por el cumplimiento de los postulados del programa del Partido Liberal Mexicano.

Los empresarios al tener conocimiento de las reuniones, actuaron en defensa por medio de las autoridades policiacas, expidiendo una orden general prohibiendo a los trabajadores tener visitas so pena de prisión, encarcelando a las personas sospechosas de haberse afiliados. Asimismo, publicaron un Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, con fecha 4 de diciembre del mismo año, que contenía condiciones aún más oprobiosas. Al no ser aceptado, los patrones respondieron con un paro empresarial para obligar a los obreros a desistir por medio del hambre, quienes no cedieron gracias al apoyo solidario de grupos de trabajadores textiles del Estado de Puebla y algunas regiones de Veracruz.

Tal situación produjo que los trabajadores pidieran intervención del Presidente de la República, para que fungiera como arbitro, emitiendo un laudo desfavorable al ratificar las condiciones de los patrones, dejándolos en estado de indefensión ante

esas exigencias, por lo que se negaron rotundamente a volver a las actividades, estallando una revuelta, siendo victimados los obreros por el ejército porfirista.

Asimismo, otra huelga no menos importante que relata John Kenneth Turner,⁷ en su clásica obra "México Bárbaro", fue la llevada a cabo por la Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros en 1908, en donde los jefes de San Luis Potosí empezaron a discriminar a los trabajadores sindicalizados tanto en los talleres como en los trenes, protestando su representante sindical, concediendo un término de veinticuatro horas al gerente general Clark para que resolviera esta situación, omitiendo hacerlo por lo que tres mil trabajadores se declararon en huelga, mismos que fueron amenazados con ser detenidos y encarcelados por conspirar en contra del Gobierno si no desistían, aun cuando se manifestaran con orden, recordándoles los sucesos de Río Blanco, regresando a sus labores, los cuales al poco tiempo fueron despedidos uno a uno.

Estos acontecimientos ponen de manifiesto la opresión que el Gobierno de Díaz ejercía mediante amenazas y masacres a los obreros para evitar que se manifestaran contra el sistema de trabajo que existía, por lo que puede expresarse que la huelga fue un derecho que obtuvieron los trabajadores no como una concesión, sino debido al sacrificio de esta clase.

⁷ México Bárbaro, Ediciones Quinto Sol. 3ª ed., México, 1985, p. 151 a 168.

1. 2 REGLAMENTACIÓN PRECONSTITUCIONAL DE LA HUELGA

Con el triunfo de la Revolución Mexicana Francisco I. Madero asume la presidencia y emite un Decreto el 13 de diciembre de 1911, por el que establece una oficina denominada "Departamento del Trabajo", dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, su objetivo fue la solución de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, entre sus atribuciones fundamentales se encontraban las siguientes:

- A) La publicación periódica de datos e informes relativos con el trabajo en toda la República;
- B) Intervenir a petición de parte como intermediario en los contratos celebrados entre braceros y empresarios;
- C) Facilitar el transporte de obreros a lugares de contratación;
- D) Actuar como arbitro cuando así lo solicitaban las partes, en conflictos surgidos entre empresarios y trabajadores, procurando un arreglo equitativo;
- E) Difundir y publicar en forma periódica datos e informaciones relacionadas con el trabajo entre particulares, empresas, negocios, cámaras de comercio, agencias, industrias y autoridades.

Su funcionalidad fue evidente al resolver en un corto tiempo más de 60 huelgas en favor de los trabajadores, colaborando en la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la industria textil.

Los gobiernos subsecuentes no lograron introducir beneficios sociales, y como consecuencia se originaron múltiples levantamientos armados por parte del pueblo, por lo que fue necesario poner en marcha el Plan de Guadalupe en diciembre de 1914, el cual tuvo como prioridad la satisfacción las carencias

económicas, sociales y políticas, así como mejorar la condición del peón rural, los obreros, mineros y en general de las clases proletarias.

Por lo tanto, los Gobernadores y Jefes Militares de los Estados se dieron a la tarea de crear leyes de contenido laboral, mismas que con posterioridad fueron tomadas en cuenta para conformar el texto original del artículo 123 Constitucional.

La mayoría de las legislaciones laborales locales regularon únicamente aspectos individuales del trabajo, como la jornada máxima de trabajo, salarios mínimos especiales, reducción de salarios, la abolición de deudas, creación de Departamento de Trabajo, irrenunciabilidad de derechos incorporados, protección del trabajo, riesgos profesionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc., olvidando el aspecto colectivo, tarea que realizaron la Ley de Yucatán y de Veracruz, al ser las primeras en reglamentar en el derecho colectivo las asociaciones, la negociación colectiva y las huelgas.

El General Salvador Alvarado, Jefe Militar en Yucatán, expidió el 14 de mayo de 1915, el decreto número 56, por los que se crearon los Consejos de Conciliación y Arbitraje como una necesidad práctica para la solución de conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, al considerar que se requería un análisis profundo y a conciencia para ello.

Los Consejos de Conciliación y Arbitraje, fueron competentes para conocer cualquier tipo de conflictos, huelgas y fricciones entre trabajadores y empresarios, conteniendo reglas sencillas y expeditas para su solución. A manera de ejemplo,⁸ se menciona el contenido de su artículo 7, en donde prescribía que para la solución de

⁸ Trucba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1978, p. 325.

una huelga, debería de formarse un expediente con las demandas correspondientes de la parte afectada, que deberían formularse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de iniciada, otorgando el mismo tiempo para responder a la contraparte, levantándose un acta de conciliación con las observaciones que realicen los representantes de cada una de las partes, cada una se encontraban representada ante el Consejo por tres miembros, debiendo realizar una investigación en cuarenta y ocho horas, hecho lo cual se emitía la resolución en un término de veinticuatro horas, quedando firme en un mismo término, si no era apelada.

En este caso, era concedido un término de veinticuatro horas, para someterla al criterio de un tercero en discordia, quien al pronunciar su fallo sería inapelable dentro del mismo término.

El mencionado decreto fue derogado por la nueva Ley del Trabajo, de 11 de diciembre de 1915, que dedicó su Capítulo IX a las Huelgas, definiéndola en su artículo 120 de la forma siguiente:

La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquier combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquiera demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquier otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

Impuso además en los preceptos siguientes, sanciones consistentes en multas y ocasionalmente arresto a aquellos que emplearan violencia o amenazas para formar, mantener o impedir las coligaciones y las huelgas; a los fabricantes o trabajadores partícipes en las huelgas que estuvieran en un convenio industrial y a los que instigaran, ayudaran o apoyaran, con un regalo en dinero u objeto valioso, a un grupo o unión comprendidos en un paro ilegal o su continuación.

Asimismo, la Ley del Trabajo de Veracruz regulaba la huelga al definirla en su artículo 153 en el sentido siguiente: ***La huelga es el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.***

En sus numerales subsecuentes hace distinción entre los requisitos de fondo y forma de la huelga, como causales y formalidades que deben de observarse; reconoció también la huelga lícita y el arbitraje obligatorio.

En cambio, la Ley de Aguascalientes del 6 de mayo de 1928, declaraba ilícitas las huelgas.

Y particularmente, al estallar en la huelga el Sindicato Mexicano de Electricistas en julio de 1915, provoca que Venustiano Carranza expidiera un Decreto en agosto de 1916, contra la suspensión del trabajo en las empresas destinadas a prestar servicios públicos, que en su artículo primero dispuso, aplicar la pena de muerte conforme a los señalamientos de la ley de 25 de enero de 1862; a los que incitadores de una huelga, a los que la defendieran y sostuvieran, a los que la aprobaran o suscribieran, a los que asistieran a las reuniones o no se separaran de ellas cuando supieran su objetivo y a los que procuraran hacerla efectiva una vez declarada. A los que aprovecharan la suspensión destruyeran o

deterioraran los efectos de la propiedad de las empresas citadas a que pertenecieran los operarios interesados en la suspensión, a los que provocaran alborotos públicos, ya fuera contra funcionarios públicos o particulares, o hicieran fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, se apoderaran, destruyeran o deterioraran bienes públicos o de propiedad particular. A los que impidieran a los operarios de las empresas afectadas mediante amenazas o por la fuerza la ejecución de los servicios.⁹

Los motivos principales que dieron pauta a la expedición del decreto, fueron la devaluación de la moneda, el desplazamiento del oro por papel moneda, la negativa de los comerciantes para aceptarlo como pago, ocasionando que la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal declarara una huelga general, suspendiendo los servicios públicos.

1. 3 CONSAGRACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917 COMO UN DERECHO COLECTIVO

La última fase de la evolución de la huelga la constituye la consagración de los derechos sociales en la Constitución de 1917.

Por decretos de 14 y 16 de septiembre de 1916, Venustiano Carranza convoca al pueblo de México a elegir representantes para el Congreso Constituyente que sería realizado en Querétaro, con el fin de concentrarse en el estudio de reformar la Constitución, celebrándose un período único de sesiones el 1º de diciembre de 1916.

⁹ De Buen, Néstor, et. al. La Huelga en México. La Huelga en Iberoamérica. Editorial Porrúa, México, 1996. p. 113 y 114.

Carranza presentó su proyecto de reforma, en el cual propuso otorgar facultades al poder legislativo federal para que legislara en materia del trabajo, lo cual fue rechazado por los representantes obreros, por no garantizar que efectivamente serían incluidos ordenamientos en esta materia.

La reforma propuesta consistía únicamente en agregar un párrafo al artículo 5º Constitucional, relativo al contrato de trabajo, en el sentido de que la obligación de prestar servicios no debía de exceder de un año, no pudiendo extenderla a la pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles.

En vista de que no se normaban los derechos mínimos esenciales y necesarios, como la duración de la jornada de labores, el descanso semanal, salario, indemnizaciones, así como el derecho de huelga, argumentándose que este último no pertenecía a las garantías individuales, por lo que no era posible incluirlo en esta sección, debiendo discutirse ese rubro en el Congreso Federal.

Lo anterior produjo un gran debate, al considerarse necesario dedicar un capítulo o título especial en la Constitución que regulara la cuestión laboral, aislándola del artículo 5º, el cual se refería exclusivamente a la libertad de trabajo.

La propuesta fue aceptada a pesar de la gran oposición que sostuvieron algunos diputados, rompiendo con los moldes tradicionales y resolviendo con éxito los problemas laborales individuales y fundamentalmente los grandes derechos colectivos como el de asociación, coalición, libertad sindical y el de huelga, aceptándose estas modificaciones el 23 de enero de 1917.

La Constitución Mexicana fue promulgada el 5 de febrero de 1917, conteniendo en su artículo 123 los derechos mínimos de la clase trabajadora, convirtiéndose por ese hecho en la primera de la historia, en elevar a rango constitucional las garantías sociales.

Así lo confirma el Doctor Jorge Carpizo al señalar que: *"...Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos..."*¹⁰

Al erigirse el Constituyente de 1917 se expuso la lamentable, angustiosa y miserable situación en que vivía la clase trabajadora al ser presa del maltrato y abusos de los empresarios. Después de diversas y agueridas discusiones por parte de los representantes obreros, se logró que el trabajo del hombre fuera reconocido como un derecho social y protegido a nivel Constitucional, otorgándole la garantía y seguridad de que en lo sucesivo, gozaría de mejores condiciones de trabajo recibiendo un trato digno y consecuentemente una vida decorosa.

En tal virtud, la huelga se transformaba de un hecho capaz de producir ciertos efectos jurídicos a un derecho reconocido y protegido por la Constitución, como lo establecieron las fracciones XVII y XVIII, del texto original del Artículo 123, al citar que:

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

¹⁰ Cit. por José Dávalos. Op. cit. p. 25.

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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917, el Estado se transforma en un ente intervencionista que tiende a regular los problemas sociales; deja de ser el único elemento creador del derecho, toda vez que acepta la pluralidad de los grupos sociales como sujetos capaces de crear normas en defensa de sus intereses.

Con el derecho social nace la equidad entre patrones y trabajadores, al conceder a ambas partes la facultad para negociar el contrato colectivo, instituyéndose una ley interna en la empresa, permitiendo el uso de la huelga como medio de defensa para exigir su cumplimiento.

Asimismo, la huelga se transmuta en un derecho colectivo que se consolida como un interés grupal y de conjunto, es indivisible; entraña un derecho que puede ser defendido solamente por la propia agrupación al tener como finalidad la mejoría y cambios en el mismo; por lo tanto, no puede ser ejercido por un sólo individuo, como sucedía en la época anterior al porfirismo en donde se expresaba como la

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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

A partir de la promulgación de la Constitución de 1917, el Estado se transforma en un ente intervencionista que tiende a regular los problemas sociales; deja de ser el único elemento creador del derecho, toda vez que acepta la pluralidad de los grupos sociales como sujetos capaces de crear normas en defensa de sus intereses.

Con el derecho social nace la equidad entre patrones y trabajadores, al conceder a ambas partes la facultad para negociar el contrato colectivo, instituyéndose una ley interna en la empresa, permitiendo el uso de la huelga como medio de defensa para exigir su cumplimiento.

Asimismo, la huelga se transmuta en un derecho colectivo que se consolida como un interés grupal y de conjunto, es indivisible; entraña un derecho que puede ser defendido solamente por la propia agrupación al tener como finalidad la mejoría y cambios en el mismo; por lo tanto, no puede ser ejercido por un sólo individuo, como sucedía en la época anterior al porfirismo en donde se expresaba como la

unión de varios derechos individuales de no trabajar, situación que no produjo fuerza alguna.

1.4 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En cuanto la Constitución reconoce los derechos de los trabajadores, surgen en diversas Entidades de la República leyes secundarias en materia del trabajo que tuvieron aplicabilidad local, lo que trajo una notoria problemática en cuanto al derecho colectivo, ya que las autoridades de cada lugar dieron un tratamiento distinto a la solución de los conflictos colectivos y a las huelgas, cuyas decisiones carecían de eficacia cuando contemplaban a dos o más entidades, por encontrarse fuera de su jurisdicción.

Con tal motivo, el 6 de septiembre de 1929 fue necesario modificar el párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional así como el 73, en su fracción X, a efecto de que en el Congreso de la Unión se elaborara una sola Ley del Trabajo, que facultara a su aplicación a las autoridades federales y locales conforme a una distribución de competencia.

El Presidente Emilio Portes Gil, fue uno de los primeros en mandar al Congreso de la Unión el proyecto de Código Federal del Trabajo, elaborado por la Secretaría de Gobernación y presentado para su estudio a la Asamblea obrero-patronal, el 15 de noviembre de 1928, considerado como el primer antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.



Este proyecto fue atacado fuertemente por el movimiento obrero ante el Congreso, por contener el principio de sindicación única y el arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio, con lo que se limitaba la garantía social concedida en la Ley Suprema.

A causa de tal oposición, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo en 1931, redactó un nuevo proyecto al que le fue dado el nombre de "*Ley Federal del Trabajo*", el cual después de varias modificaciones fue aprobado, promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931, en donde se estableció un procedimiento sometido al control estatal. Esta legislación tuvo vigencia hasta el 30 de abril de 1970, al crearse una nueva Ley Laboral.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se permite a las clases agruparse y el derecho de acudir a la huelga para obligar a consentir nuevas condiciones de trabajo; se faculta a los trabajadores de cada empresa o establecimiento suspender las labores, hasta obtener la satisfacción de sus demandas; se cataloga a la huelga como un medio subsidiario para solucionar los conflictos industriales, en aquellos casos en la Constitución la autorizaba expresamente, esto es, cuando su objeto es buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Además se reconoce la existencia de una huelga cuando era declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, estableciendo una obligatoriedad para todo el personal; se consideraba ilícita cuando los huelguistas ejercían actos de violencia contra las personas y las propiedades, clasificándola entonces como un delito, gozando de facultades para imponer sanciones y aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mismo, así como para aplicar sanciones civiles a los obreros de una empresa cuando fueran responsables de una suspensión de trabajo

al cometer actos contrarios a las disposiciones legales o a los términos de los contratos colectivos.

En su artículo 259 señalaba como *Huelga a la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores*, que en su redacción primitiva no contuvo la palabra *legal*, la cual le fue agregada por la Ley del Congreso y promulgada el 29 de marzo de 1941.

Las principales figuras jurídicas que se contemplaron esta legislación y que la hicieron trascender, fueron en esencia el sindicato, la contratación colectiva y del derecho de huelga, elementos con los que se dio inicio a una serie de mejoras en gran parte de la clase obrera, marcando un desarrollo armónico en las relaciones obrero-patronales.

La exposición de motivos de la Ley de 1931, señala que a la huelga debe estimársele como un recurso subsidiario admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente.

La huelga no rompe, sino que sólo suspende el contrato de trabajo, y una vez resuelto el conflicto, el patrón queda obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierden los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. El estado de huelga solo existe cuando es declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, y en este caso es obligatoria para todo el personal.

En lo que toca a la notificación del emplazamiento a huelga, la fracción II del artículo 265, impuso al Presidente o a la Autoridad Política ante la que se hubiere presentado el pliego de peticiones, la obligación de hacerlo llegar al patrono el

mismo día en que se hubiere recibido. Toda vez que ésta Ley no señalaba la manera de actuar del Presidente, y en virtud de que debía entregarse el mismo día, era necesario ajustarse a las formalidades señaladas en el artículo 444. Asimismo, como efectos del emplazamiento, el patrón se constituía por todo el periodo de la prehuelga, en depositario o interventor de la empresa afectada por la huelga, con todas las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, según lo disponía la fracción I del artículo 265.

1.5 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Previos a la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, existieron dos anteproyectos el de 1962 y 1968. El primero fue propuesto por la Comisión nombrada por el entonces Presidente Adolfo López Mateos y que no prosperó, y el segundo, fue promovido por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, quien sugirió divulgarlo entre los sectores interesados con el fin de que aportaran opiniones para perfeccionar el proyecto. Al presentarse la iniciativa a la Cámara de Diputados en 1968, fueron citados los representantes de los patrones y trabajadores para una nueva discusión, y al estar de acuerdo en su contenido fue aprobada sin modificaciones, publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año, estableciendo prestaciones superiores y perfeccionando la técnica legislativa.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se definen los principios rectores del derecho del trabajo y la interpretación de sus normas al proteger y dignificar los derechos humanos de los trabajadores como elementos esenciales. Con esta

legislación se da la escisión del Derecho Civil, el cual contemplaba el trabajo como una mercancía, por lo que en ésta prevalece la autonomía de la voluntad.

En cuanto hace al derecho colectivo, se determina el principio de las mayorías para la titularidad del contrato colectivo o la administración del contrato ley; se instituye el sindicato como una coalición permanente con personalidad para el ejercicio del derecho de huelga, suprimiéndose incidentes para dar mayor celeridad al procedimiento.

Este ordenamiento, vigente hasta nuestros días, en su numeral 440 define a la **huelga** como **la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.**

Los cambios que se introdujeron en esta Ley de 1970, tuvieron por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin restringirse el derecho de huelga. Se contempla a la huelga como un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos y cuando éstos faltan, debe ser declarada legalmente inexistente a través de un incidente, señalando limitativamente las causas, no admitiendo causales distintas.

Se supera el procedimiento para la declarar un movimiento de huelga; asimismo, el derecho sustantivo, rechazándose el recuento previo.

1.6 REFORMA PROCESAL DE 1980

No obstante, por iniciativa del ejecutivo Federal, la Ley Federal del Trabajo de 1970 sufre reformas en su parte procesal, que fueron publicadas en el Diario Oficial

de la Federación, el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año. Tienen modificaciones los títulos Catorce, Quince y Dieciséis, relativos al Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones, respectivamente, así como el Procedimiento de Huelga, con lo que se deslinda la parte adjetiva de la sustantiva, desarrollándose el procedimiento en una forma más ágil.

Con la reforma se subsanan deficiencias contenidas en el procedimiento laboral y que comprendían las legislaciones anteriores; ya que al regirse por los lineamientos tradicionales del derecho civil prevalecía el principio de igualdad de las partes, originándose un proceso lento y costoso al tener demasiados incidentes y defensas en perjuicio del trabajador, implementándose entonces el principio de justicia social, convirtiéndose en un verdadero derecho de clase.

Se establecieron modificaciones importantes en lo relativo al periodo de prehuelga, se da una reforma sustancial o de fondo al salvaguardarse los derechos colectivos y de los sindicatos en particular, que exige la protección efectiva de la titularidad de contratos colectivos de trabajo o la administración de los contratos-ley, ya que si otro sindicato se pretende ostentar con mejor derecho para la titularidad o administración, se tendrá que hacer valer en un procedimiento sumario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no mediante el ejercicio del derecho de huelga. Para evitar confusiones o vicios se obliga a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos.

CAPITULO SEGUNDO

ELEMENTOS OBJETIVOS Y SUBJETIVOS DE LA HUELGA

2.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

El capítulo anterior se refiere a las causas socioeconómicas que dieron origen al nacimiento de la huelga como un derecho social y a la forma como fue evolucionando, hasta llegar a ser reconocida por la Ley Suprema como un derecho natural e inherente al hombre, como un medio de presión eficaz para la solución de los conflictos obrero-patronales.

A la huelga se le estudia primordialmente bajo un enfoque social, como un instrumento de autodefensa que surge de la necesidad de frenar abusos de los patrones hacia la clase trabajadora; más como una garantía social, oponible tanto a los patrones como a las minorías no solidarias con el movimiento. Dada su relevancia como institución jurídica que ha merecido su inclusión dentro de la rama del derecho social, es de gran interés conocer su naturaleza jurídica y comprender el tratamiento que los doctrinarios y legisladores le han otorgado.

Si por naturaleza jurídica se entiende "...la calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por

determinados sistemas normativos...";¹¹ es necesario entonces determinar si es correcto que se le atribuyan las características y consecuencias de un acto jurídico.

Por tratarse de un fenómeno nuevo, los legisladores y algunos doctrinarios ajustaron la figura jurídica de la huelga dentro de las teorías civiles existentes, encuadrándola en la teoría del acto jurídico, reconociendo en la coalición el consentimiento y en sus fines el objeto; estableciendo una serie de formalidades para su ejercicio y, para el caso de que faltare alguno de los elementos al momento de la suspensión de labores, se crea una inexistencia a fin de identificarla plenamente con la teoría civil. Situación que ha producido en la práctica laboral una serie de problemas en la tramitación del procedimiento, cuando por razón del incumplimiento de las formalidades se declaran improcedentes los emplazamientos a huelga.

Atendiendo a la definición de acto jurídico, como "... la manifestación de la voluntad humana susceptible de producir efectos jurídicos. Para que produzca efecto, además de la capacidad para realizarlo, se precisa que se verifique de acuerdo con los requisitos legales previamente establecidos para el caso..."¹² Lo que indica que si un acto jurídico es un fenómeno productor de derechos o un transformador de las relaciones jurídicas preexistentes, y considerando que de acuerdo a la legislación laboral, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión, es relevante destacar que con ello se busca presionar al patrón para la obtención de sus fines, como pueden ser, entre otros, la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, exigir su revisión o cumplimiento.

¹¹ Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasa, S.R.L., 20ª ed., Brasil, p. 1030.

¹² De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 1979, p. 52.

De lo que se desprende, que la celebración de un contrato se gestionará hasta que se den las negociaciones entre los huelguistas y la parte patronal, ya que por sí misma la huelga no produce de forma directa o inmediata los objetivos que se describen en el artículo 450 de la legislación laboral, ya que se trata simple y llanamente de una suspensión de labores.

Así, la suspensión de actividades concertada por un grupo de trabajadores inconformes en una empresa no crea, transmite, modifica o extingue derechos u obligaciones de forma inmediata, como sucede con un acto jurídico, por lo que no es factible equiparar y dar a la huelga el mismo tratamiento que a éste, el cual por sí sólo produce tales efectos, por lo que sin duda se confunde el ejercicio de un derecho subjetivo con un acto que modifica la realidad jurídica, característica esencial del acto o negocio jurídico.

La huelga es sin duda un derecho sujeto para su ejercicio a una condición suspensiva, ya que la misma ley laboral señala las condiciones y la forma en que deberá llevarse a cabo la suspensión de labores, ya que si hay incumplimiento en las formalidades legales, la autoridad laboral está en facultad para negar el tramite del emplazamiento e inclusive declarar inexistente el movimiento de huelga, de conformidad con lo que señala el artículo 929 de la ley de la materia.

Y como apunta el maestro Néstor de Buen,¹³ al decir que la huelga no es un derecho absoluto, ya que la paralización de labores aparece como un derecho sujeto para su ejercicio a una condición suspensiva, nacida de la propia ley, no impuesta libremente por las partes, teniendo efectos provisionales. Es

¹³ La Naturaleza Jurídica de la Huelga. Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana. Tomo 1, No. 1, Julio, 1969, p. 105.

consecuentemente, una condición suspensiva superveniente, ya que su realización es posterior a pesar de ser superveniente, al nacimiento de la relación jurídica que suspende entonces sus efectos por un plazo indeterminado, pero no el nacimiento ni la extinción de los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo.

De lo anterior se deduce que el derecho de huelga es simplemente una prerrogativa de los trabajadores concedida por la Ley, cuyos objetivos se obtienen y son resultado de las negociaciones existentes entre los trabajadores huelguistas y el patrón.

2.2 CONCEPTO LEGAL Y DOCTRINAL DE LA HUELGA

El Diccionario Jurídico de Legislación y Jurisprudencia, señala que la palabra *Huelga* proviene del Latín *Follicare*, que significa *Descansar*. Es el lapso en que no se trabaja. Cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones a ejercer presión sobre los mismos. Se producen también contra el poder público.¹⁴

Legalmente, el concepto de huelga se encuentra en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo vigente, al señalar que, *Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.*

En esta definición, se eliminaron dos aspectos relevantes que en la Ley laboral de 1931 fueron fundamentales y trascendentes en la figura de la huelga, al

¹⁴Guiza Alday, Francisco Javier. Diccionario Jurídico de Legislación y Jurisprudencia. Editorial Angel, México, 1999, p. 115.

mencionar que era una "suspensión legal" y "como resultado de una coalición de trabajadores", en cuya acepción se respetó el espíritu del Constituyente de 1917, al contemplar la legalidad como un elemento implícito a todo movimiento de huelga y el sentido colectivo y social. Si bien, la finalidad fue declarar que todo movimiento de huelga era legal, el mismo legislador trastocó su naturaleza al interpretar la legalidad como una serie de requisitos para aplicar las teorías civiles y declarar la existencia o inexistencia de una huelga, al crear una serie de requisitos que eran innecesarios, ya que la propia naturaleza de la huelga suponía una legalidad y la mayoría obrera.

Cabe destacar, que en la Constitución y en la legislación laboral se interpreta de forma distinta el término de huelga, ya que la primera en su fracción XVIII, le otorga una característica especial al considerarla como "medio de presión" para equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos entre el capital y el trabajo, convirtiéndola así en el instrumento idóneo para la celebración, revisión o exigencia de cumplimiento de un convenio colectivo de trabajo, condicionando su desarrollo únicamente al cumplimiento de su objeto. No así la concepción que prevalece en la ley secundaria, en donde se limitan sus alcances, al ser sometida a la llamada calificación, en la que se niega el trámite si no se cumple con los requisitos legales señalados.

Del concepto legal de huelga, se derivan las características siguientes:

A) Se trata de una suspensión de labores, con lo que se materializa la huelga, debiendo señalarse que esta suspensión no deberá realizarse en una forma caprichosa, sino que deben cumplirse las formalidades que la propia Ley establece, so pena de ser calificada de inexistente o ilícita;

B) La suspensión debe ser temporal, ya que la pretensión de los trabajadores es que en un periodo determinando la parte patronal atienda a sus peticiones de cumplimiento o modificación del contenido del contrato colectivo, aquí no existe la intención de poner fin a la relación de trabajo.

C) Debe ser llevada a cabo por una coalición de trabajadores, según lo dispone el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, cuando señala que para efectos de ese capítulo el sindicato es considerado como una coalición permanente; por lo que es ésta quien debe acordarla y en su caso llevarla a cabo, como medio de defensa de sus intereses comunes.

A manera de apuntamiento, se cita el artículo 312 del proyecto de Ley Federal del Trabajo, elaborado por el maestro Néstor de Buen y Carlos de Buen Unna,¹⁵ el cual fue propuesto por el Partido Acción Nacional (PAN), en el periodo de sesiones del 1º de septiembre de 1995, en donde plantean una huelga temporal, permanente, parcial, general, desistible a medio camino y valiosa como medio de presión y no como medio de suicidio social, como sucede actualmente, así en su artículo 312 expresa:

Huelga es la suspensión parcial o total y temporal de las labores llevada a cabo por los trabajadores de una empresa o establecimiento con el objeto de presionar la satisfacción de un interés colectivo. Su ejercicio y los términos en que se llevará a cabo deberán ser acordados, previamente, por la asamblea de trabajadores, a través de los delegados de personal, del comité de empresa y, en su caso, de las organizaciones sindicales, los trabajadores comunicarán al empresario o empresarios afectados el propósito de ir a la huelga.

¹⁵ De Buen, Néstor, et. al. La Huelga en México. La Huelga en Iberoamérica. Editorial Porrúa, México, 1996, p. 145.

En donde es evidente la protección que se brinda a los trabajadores huelguistas para enfrentar las consecuencias inherentes al estallamiento del movimiento.

Por otra parte, varios países latinoamericanos coinciden con la noción de huelga que contempla nuestra legislación, por ejemplo, el Código de Trabajo de Colombia, en su artículo 429 señala 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...".¹⁶ El Código de El Salvador establece 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...".¹⁷ Y en Ecuador, su Código se limita a considerar a la huelga como "...la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados..."¹⁸

Doctrinalmente, algunos estudiosos del Derecho opinan que:

*La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de 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.*¹⁹

¹⁶ Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales. Orientaciones Teórico-Prácticas. Editorial Trillas, 3ª Reimpresión, México, 1994, p. 186.

¹⁷ Ibid. p. 187.

¹⁸ Id.

¹⁹ De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Editorial Porrúa, 9ª ed., México, 1984, p. 588.

J. Jesús Castorena, señala que 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..."²⁰

Ferrari por su parte, considera que: "...el reconocimiento de la huelga como derecho fue, seguramente, un error similar al que se cometió declarándola delito, habría bastado, la simple derogación de la legislación represiva ya que la huelga ni era un derecho como se pretendía, ni teniendo en cuenta su naturaleza, podía ser considerada un delito..."²¹ y Glugni explica que:

...De la libertad de huelga, (concepto que implica la exclusión de toda suerte de responsabilidad penal), se evoluciona al derecho de huelga y por consecuencia a la exclusión, de cualquier responsabilidad contractual, prevaleciendo el interés a la autotutela del trabajador sobre el derecho al incumplimiento contractual que corresponde al patrón...²²

Una huelga se encuentra justificada cuando el patrón se abstiene de otorgar a sus trabajadores óptimas condiciones laborales acorde a la situación económica de la empresa, por lo que no estará en posibilidad de exigir el cumplimiento de un contrato de trabajo si él mismo no cumple con sus deberes.

El maestro Héctor Santos Azuela, menciona que la ley da una noción incompleta de la huelga por lo que aclara que: "...la huelga es la suspensión del trabajo en la empresa o establecimiento, por todo el tiempo que se estime

²⁰ Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ª ed., México, 1984, p. 301.

²¹ Cit. por Héctor Santos Azuela. El Carácter Procedimental del Derecho de Huelga. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Instituto de Investigaciones Jurídicas. No. 64, Nueva Serie, Año XXII, Enero-Abril 1989, p. 142.

²² id.

necesario, decidida por la coalición de los trabajadores, para la tutela y promoción de sus intereses laborales..."²³

Es de notarse que la apreciación de que gozan los doctrinarios y estudiosos del derecho entorno de la huelga varía, en relación con los legisladores, ya que los primeros la perciben con una visión sociológica, al tomar en consideración su evolución para determinar sus alcances y justificar su existencia como derecho constitucional, ejercitable en cualquier momento; en tanto los segundos, únicamente se limitan a regularla como cualquier otra figura jurídica, derecho o acción que para su ejercicio debe cumplir con los requisitos previamente establecidos.

En virtud de los conceptos anteriores y desde el punto de vista doctrinal, se pueden enunciar las siguientes características de la huelga:

- A) Surge por la existencia de diferencias de carácter general entre el capital y el trabajo;*
- B) Es un medio de presión eficaz para la solución de estas diferencias;*
- C) Es una forma colectiva de manifestar o exteriorizar un conflicto;*
- D) Por sí misma no produce obligaciones, tampoco las extingue o modifica;*
- E) Es un proceso para la solución de conflictos colectivos de trabajo.*

De ahí que, a la huelga se le distinga también por tener una doble naturaleza, como un derecho individual y como un derecho colectivo. Se dice que es individual, porque los trabajadores pueden hacer uso de la suspensión de labores cuando lo deseen y por los motivos que consideren pertinentes, apegándose a la Ley y, en uso de esa libertad de trabajo que le reconoce y otorga originariamente a cada

²³ Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1994, p. 183.

trabajador como ser individual, la propia Constitución. Este derecho tiene implícito un matiz colectivo, consignado en la fracción XVII, apartado A, del artículo 123 de la Ley Suprema, al decir que es un derecho de los obreros.

Su naturaleza colectiva, consagrada en la fracción XVIII del precepto citado, le reconoce y otorga a la huelga una finalidad de grupo, que es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, uniéndose en comunidades obreras para promover el mejoramiento de las condiciones de vida de sus miembros y de aquellos que se integren en un futuro.

Por tratarse de un derecho social, se consolida como un interés grupal indivisible, que debe ser ejercido y protegido única y exclusivamente por la propia comunidad obrera, porque sus resultados la afectan directamente. La colectividad no hace referencia a un número en específico de individuos, sino al valor grupal que atañe a una congregación de individuos con intereses comunes.

La dualidad que implica la naturaleza del derecho de huelga, se ve reflejada en la facultad de cada individuo para formar parte de una agrupación o sindicato obrero, en el cual puede emitir su voto favorable o no para ejercitar ese derecho, así como en la llamada diligencia de recuento cuando existe un procedimiento de huelga, en el cual cada integrante del sindicato ante la autoridad competente corrobora su consentimiento en el ejercicio de ese derecho.

2.3 CLASIFICACION

La Ley Federal del Trabajo en sus diversos preceptos clasifica a la huelga de la siguiente forma:

A) Legalmente Existente, cuando la suspensión de labores es efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución, es decir, cuando la huelga cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría, que se encuentran establecidos en los artículos 450, 920 y 451 fracción II, aunque propiamente la huelga se materializa y es existente desde el momento en que estalla.

B) Es Legalmente Inexistente, cuando la suspensión se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II de la Ley Laboral (mayoría); cuando no ha tenido por objeto alguno de los señalados en el numeral 450 (objeto o requisitos de fondo) y; cuando no se cumplieron con los requisitos señalados en el artículo 920 (requisitos de forma).

C) Lícita, cuando cumple con el requisito de fondo, es decir, buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital.

D) Es Ilícita, de acuerdo con el artículo 445 de la propia Ley, cuando se ejecuten actos violentos por la mayoría de los huelguistas, contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

E) No Lícita, cuando no tiene como finalidad buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

F) Justificada o Imputable, según el numeral 446 de la Ley Obrera, señala que es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Aun cuando el ordenamiento laboral no establece en un precepto determinado los motivos por los cuales una huelga es imputable al patrón, se puede deducir de la lectura de diversos numerales que éste será responsable cuando la huelga se declare por incumplimiento de las obligaciones contraídas por él, ya sea al violar el contenido del contrato colectivo de trabajo y la huelga tenga por objeto exigir su cumplimiento o ante la negativa de establecer condiciones justas de trabajo al poseer capital suficiente que lo permita.

G) Es Injustificada o Inimputable, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje determine, de conformidad con las pruebas aportadas por los trabajadores, que el patrón no ha incurrido en responsabilidad.

La anterior es una clasificación que se deriva de la Ley Federal del Trabajo, y se traduce en las diversas etapas que constituyen el procedimiento de huelga que se sigue ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que se tramitan como incidentes. No obstante, debido a la rigidez que se contempla en la ley de la materia y debido a que la figura de la huelga en el Derecho Laboral Mexicano, tiene como particularidad el ser total e indefinida en su duración, propicia que los sindicatos adopten medidas indirectas y eficaces, antes de hacer uso o ejercitar este derecho para no perder salarios, teniendo el mismo carácter de medidas de presión y en ocasiones con mejores resultados, las catalogadas modalidades y formas atípicas de la huelga.

Entre las modalidades tenemos:

A) La Huelga Política, es aquella huelga manejada como estrategia para presionar el régimen gubernamental, para buscar espacios en la esfera del poder político, aunque propiamente no se le considera como lícita, por atentar contra la soberanía o democracia, ya que tiende a la separación o al terrorismo en un gobierno.

B) La Huelga General, por lo regular se manifiesta contra el Estado para refrenar el abuso contra los excesos de las autoridades, contrarrestar a la política comercial o industrial de los patrones, cuando se han formado monopolios.

C) La Huelga Solidaria, su fin primordial es fortalecer una huelga ya estallada para incrementar la presión ejercida sobre los patrones y la opinión pública. Se le reconoce propiamente como paro laboral cuando se lleva a cabo sin apearse a las formalidades que la legislación determina y se realiza ordinariamente por un día, una hora o una jornada.

Entre las modalidades irregulares existen:

A) el Ausentismo Concertado;

B) el "Tortuguismo", que es el trabajo que se desempeña a ritmo lento;

C) las Sanciones sindicales aparentes de especialistas clave, sin los cuales la producción no funciona, mismas que son pactadas entre los trabajadores interesados;

D) Paros momentaneos en las líneas de producción, etc.

Las formas atípicas de la huelga se derivan y son consecuencia natural de los cambios económicos, se caracterizan regularmente por no tener un carácter reivindicativo, al proponer fines distintos o más amplios que los señalados en la legislación laboral. Se han constituido como un método eficaz implementado por los propios sindicatos para alterar el funcionamiento de la empresa como medio de presión. Las cuales pueden ser:

- A) **Turnante o Rotatoria**, tiende a suspender en forma sucesiva las labores en las distintas unidades de la empresa para afectar la coordinación de la producción.
- B) **Intermitente**, se realiza mediante la cesación del trabajo a intervalos de tiempo de corta duración o en forma escalonada, en sectores determinados de la empresa afectando el proceso productivo.
- C) **De Celos**, tiende a exagerar la observancia del reglamento, para producir un efecto perturbador en la prestación de servicios.
- D) **De Trabajo Lento**, procura disminuir el ritmo de la producción, (sabotaje).
- E) **Blanca o de brazos Caídos**, en la cual los trabajadores permanecen inactivos en sus puestos de trabajo, impidiendo la sustitución de trabajadores.
- F) **Con Ocupación de Lugares de Trabajo**, implica una suplantación del patrón como titular de los bienes de la empresa
- G) **Por tiempo indefinido**, pretende sostener la resistencia hasta doblegar la acción de los patrones o el agotamiento de las energías de los huelguistas.

H) **Por tiempo determinado**, el paro se inicia por una duración fija de pocos días, puede ser un día, una semana.

I) **Parcial**, la suspensión se realiza en sectores determinados de la empresa, afectando y repercutiendo en los lugares restantes.

J) **Neurálgicas o de tapón**, son realizadas ordinariamente en las empresas que tienden a suministrar servicios públicos, por trabajadores que operan los sectores estratégicos.

K) **Salvaje**, este tipo de huelga estalla sin previo aviso, realizando en forma conjunta las etapas de promoción y práctica tempestiva de la prestación de trabajo.

2.4 OBJETIVOS DE LA HUELGA

Los fines u objetivos de la huelga, dependerán en su gran mayoría de lo privativo y cambiante de las causas que originen los conflictos colectivos, que necesariamente se verán reducidos a la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores y a la promoción constante y progresiva de sus reivindicaciones, de lo que se distinguen dos finalidades, una inmediata o de carácter económico y la otra política, realizable a largo plazo.

La primera, se traduce en una lucha constante por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo que generen en corto plazo una vida digna y decorosa; la segunda por su parte, pretende una transformación estructural del régimen económico de explotación a otro que proporcione bienestar a los

trabajadores en un Estado de derecho y de justicia social, situación que se traduce en un obstáculo difícil de superar toda vez que los objetivos que se contemplan en la Ley neutralizan su eficacia otorgada en la Constitución, como se desprende de la lectura del precepto que a continuación se analiza.

El artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo, señala los objetivos de la huelga, los cuales pueden ser:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; ésta es una transcripción literal de la fracción XVIII del Apartado A, del artículo 123 Constitucional, en la que se habilita a los trabajadores para decidir cuando y en que condiciones han de presionar a las empresas para conseguir sus pretensiones y reestablecer el equilibrio económico alterado en su perjuicio, por lo que se dice que tiene un carácter autónomo. Sin embargo, en el momento en que las organizaciones sindicales tiendan a tramitar un emplazamiento a huelga fundado en esta fracción, no podrán obtener una respuesta favorable a sus peticiones en virtud de que, "...el criterio burocrático reinante en nuestros tribunales de trabajo, pretende reducir la problemática de la determinación del equilibrio entre los factores de la producción a la autorización de las autoridades laborales y a los casos de celebración o revisión del contrato colectivo o del contrato-ley...",²⁴ por lo que se le ha considerado simplemente como un objetivo genérico, al establecerse una relación directa con algunas de las fracciones subsiguientes a las que se les reconoce como objetivos específicos.

²⁴Santos Azuela, Héctor. Objeto y Tipología de la Huelga por su Régimen Jurídico. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Instituto de Investigaciones Jurídicas. No. 92, Nueva Serie, Año XXXI, Mayo-Agosto, 1998, p. 479.

De ahí que, ordinariamente "...el equilibrio entre los factores de la producción se establece o restablece mediante la celebración de los contratos colectivos o contratos-ley o la revisión de los mismos..."²⁵

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; de igual manera, la forma de mantener el equilibrio entre los factores de la producción es a través de la celebración de un contrato colectivo de trabajo. Y, para el caso de que un sindicato que no sea el titular o pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta, la Ley en su artículo 923, ordena en primer lugar al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para poder emitir el acuerdo de radicación del procedimiento de huelga, certifique la existencia del contrato colectivo anterior, lo que da seguridad jurídica al procedimiento, para evitar el estallamiento de una huelga que se tendría que declarar inexistente por no satisfacer el requisito del objeto y el patrón estaría imposibilitado para celebrar un nuevo contrato con un sindicato diferente.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; las violaciones que se aleguen deberán afectar a la comunidad obrera en forma

²⁵Beltrán Climent, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, 8ª ed., México, 1994, p. 303.

colectiva, perjudicando en forma notoria el equilibrio entre los factores de la producción; al plantearse deberán enunciarse en forma clara y detallada, siendo precisas y claras con el fin de que se pueda determinar su alcance y la forma en que deberán ser satisfechas.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; en ésta fracción se alude a la omisión del patrón de entregar a los trabajadores la copia de la declaración anual que se presenta a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y a la observación del procedimiento señalado en el artículo 121 de la Ley laboral, para formular objeciones a las declaraciones presentadas por la parte patronal a la citada dependencia del Ejecutivo Federal.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; su finalidad debe de ser pura ya que los manifestantes no podrán emplazar a huelga a su patrón por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y a la vez apoyar a trabajadores de otra huelga. En estos movimientos, se presupone la existencia de una huelga principal, la segunda es subsidiaria, por lo que al concluir o ser declarada ilícita, se pone fin a la subsidiaria por lo tanto, no es necesario que sea declarada por el sindicato ya que directamente los trabajadores pueden hacerlo.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis; en virtud de que las revisiones salariales son anuales, para que no se afecte la vigencia del contrato colectivo, ésta revisión debe solicitarse al patrón con tres meses de anticipación a su vencimiento.

2.5 TITULARES DEL DERECHO DE HUELGA

El ejercicio del derecho de huelga siempre presupone la existencia de una agrupación obrera, ya que por tratarse de un derecho colectivo, un sólo trabajador no puede ejercitar el derecho de huelga, el cual es indivisible.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, determina que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición, convirtiéndose entonces en una institución al conformarse como un sindicato, que para efectos de la Ley es considerada como una coalición permanente, según lo establece en su artículo 441.

Lo anterior se corrobora con la opinión del maestro Mario de la Cueva, quien al respecto señala que "...los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no de un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras..."²⁶

Con el transcurrir del tiempo, los sindicatos prácticamente han sustituido a las coaliciones obreras, aun cuando éstas son su antecedente inmediato, debido a la propia evolución del movimiento obrero que ha producido cambios que la han transformado, toda vez al ser considerados como coaliciones permanentes, no necesitan recurrir a la opinión de cada uno de sus integrantes para actuar en cada ocasión que lo amerite, en este sentido, un sindicato en su carácter de coalición permanente, podrá ejercitar el derecho de huelga, por estar investido de personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento a

²⁶De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 8ª ed. actualizada, México, 1995, p. 613.

huelga, a nombre y en representación de sus afiliados que trabajen en la empresa afectada.

Cabe aclarar, que cuando una huelga tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, exigir su cumplimiento o la revisión integral o salarial de los mismos, de acuerdo a las fracciones II, III, IV y VII del artículo 450 de la Ley laboral, debe existir necesariamente un sindicato como sujeto de acción colectivo de los trabajadores; ya que si una coalición obrera ejercita el derecho de huelga, sin que los trabajadores formen parte de un sindicato, éstos deberán acreditar la personalidad jurídica con el acta de asamblea en la que se haya votado la huelga y constatar la existencia de la coalición misma.

En cambio, si la huelga es planteada por un sindicato basta que exhiba la certificación de haber quedado registrada la directiva del mismo, expedida por la autoridad competente para acreditar la personalidad del Secretario General.

De ahí que cuando existe concurrencia de coaliciones y sindicatos en un procedimiento de huelga, los sindicatos tiene primacía sobre éstas por representar la superación de agrupaciones transitorias.

2.5.1 COALICIONES OBRERAS

La coalición representa el principal antecedente jurídico y cultural del derecho sindical, fue primeramente un hecho socio-económico que se fue transformando en acto jurídico, y que es reconocido finalmente por el Derecho Constitucional, con lo que se justifica la agrupación como un sujeto de derecho.

La coalición es una forma de organización pasajera que pausadamente se institucionaliza, y que adquiere un carácter permanente y unitario a través del sindicato.

Una coalición es la unión de personas que desempeñan una misma profesión; de aquellos trabajadores que realicen una misma actividad, sin ser necesario que constituyan un sindicato, teniendo como objeto regular las condiciones laborales en una industria o comercio o en una rama de la profesión que ejerzan, es decir, defender sus intereses comunes.

Para Climent Beltrán Coalición *"...es una agrupación transitoria de trabajadores para la defensa de los intereses comunes, por lo que una vez realizada su finalidad esporádica, queda disuelta..."*²⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 258, señalaba como *coalición el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes*. La actual Ley Federal del Trabajo en sus artículos 354 y 355 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos al señalar que, *coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes*.

De tal forma, los movimientos de huelga promovidos por coaliciones son cada vez menores, ya que ha prevalecido el sindicato como un ente permanente, por lo que a manera de ilustración se cita la siguiente ejecutoria:

²⁷Climent Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, 2ª ed., México, 1999, p. 247.

Ejecutoria. Coalición. Requisitos para su existencia. Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se coaliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón. (D-4590/46, Antonio López Rivera, 21 de junio de 1947).²⁸

De donde se desprende que para la defensa de sus intereses, podían unirse por lo menos tres trabajadores para que fuera considerado como coalición, y de conformidad con la ley actual, para estar en posibilidad de ejercitar el derecho de huelga debe reunirse el requisito de mayoría

2.5.2 SINDICATOS

Etimológicamente la palabra **Sindicato** deriva del griego **Sundiké** y significa *justicia comunitaria o bien idea de administración y atención a la comunidad.*²⁹

Para Mario de la Cueva,

*...Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas...*³⁰

²⁸Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial esfinge, 8ª ed., México, 1994, p. 300

²⁹De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 2ª de., México, 1977, p. 385.

³⁰De la Cueva, Mario. Op. Cit. p. 615.

El maestro Néstor de Buen, define al sindicato como "...la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase...".³¹ Y, distingue en dicha institución los aspectos siguientes:

A) Es una Persona Social, ya que el régimen jurídico Mexicano le atribuye la naturaleza de una persona jurídica, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25, fracción IV del Código Civil para el Distrito Federal, al expresar que: *...son personas morales los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal...*

B) Tiene personalidad, es una cualidad que expresa permanencia por estar libremente constituida, pues la libertad en la colaboración es condición de todo sistema democrático, al igual que la facultad de asociación.

C) Pueden estar conformados por trabajadores o por patronos, ya que la calidad primordial que atiende a la existencia de intereses opuestos y porque nuestro orden jurídico no puede darse la figura de sindicatos mixtos.

D) Su finalidad es la defensa de intereses de clases, ya que se estiman los distintos parámetros en que se ubican los trabajadores y los empleadores.

Cabanellas, expresa que:

³¹ De Buen, Néstor. Op. Cit. p. 599.

*...Sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, profesiones u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender sus los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales...*³²

La definición legal se encuentra en el artículo 356 de la Ley Laboral, al preceptuar que, *...Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses respectivos...*

Atento a las definiciones doctrinal y legal, se obtienen como características de un sindicato, las siguientes:

- A) Es una unión libre
- B) Es un grupo de personas vinculadas entre sí por lazos profesionales
- C) Se reconoce como una Institución
- D) Es permanente
- E) Persigue la defensa de los intereses de sus miembros así como la mejoría de sus condiciones económicas y sociales
- F) Intenta mejorar el trabajo de sus miembros
- G) Procura la regulación colectiva de las condiciones de trabajo

La Ley Federal del Trabajo reconoce cinco formas de sindicación, como son:

- A) **Gremial**, son sindicatos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

³² Cit. por Néstor de Buen. Op. Cit. p. 198.

B) De empresa, integrados por trabajadores de distintas actividades o profesiones, pero que prestan servicios a una misma empresa;

C) Industriales, en donde concurren trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial;

D) Nacionales de Industria, conformados por trabajadores que prestan servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instalados en dos o más entidades federativas;

E) De oficios varios, constituidos por trabajadores de diversas profesiones, actividades u oficios, los cuales solo pueden ser fundados cuando en un Municipio el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a veinte personas.

En tal virtud, los sindicatos tienen el monopolio de la celebración del contrato colectivo de trabajo y de todo lo relacionado con ellos.

2.6 PATRON PERSONA MORAL

La figura del patrón es uno de los elementos primarios en el Derecho del Trabajo y uno de los sujetos esenciales de la relación laboral, por tener una doble condición, como acreedor y deudor del trabajo. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 define al *Patrón* como *la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*.

En la doctrina, la figura del patrón ha recibido diversas denominaciones, tales como "acreedor de trabajo", "empresario" o "dador de trabajo"; inclusive la Organización Internacional del Trabajo le ha calificado como "empleador", acepción no muy aceptable ya que tiende a confundirse con el Intermediario.

Por tal motivo, y ya que no todos los patrones tienen una empresa o emplean de forma directa al trabajador, sino por conducto de sus representantes, se ha preferido manejar el vocablo de "patrón".

De acuerdo con el concepto legal, la persona del patrón puede recaer en una persona física (llamada también natural, que es el ser humano, hombre o mujer), o en una persona moral, como una entidad formada para la realización de los fines colectivos y permanentes de los hombres, a la que el derecho objetivo reconoce capacidad para tener derechos y obligaciones. Llamadas también como personas civiles, colectivas, incorporales, jurídicas, ficticias, sociales y abstractas; y que el Código Civil para el Distrito Federal, en su artículo 25, se limita a enumerar a quienes debe considerarse como personas morales, enunciando en su fracción III, a las sociedades, civiles o mercantiles.

Sin embargo, como especifica Cesarino Junior:

*...Hoy se considera como empleador, no a la persona física del propietario de la empresa, sino a la propia empresa, esto es, su clientela, el conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen y que, por lo tanto, con su personal constituyen un todo único, que puede, como tal, pasar de uno a otro propietario de la empresa...*³³

³³ Cit. por Néstor de Buen. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1974, p. 449.

Al surgir la empresa como un ente económico y como sujeto de relaciones laborales, se produjo una problemática en la Ley Laboral de 1931, ya que en este ordenamiento no se contemplaba dicho término, y la Constitución omitió definirlo, asumiendo que la legislación común lo contenía.

Por tratarse de una institución compleja que presentaba proyecciones distintas, y ser interpretada desde distintos puntos de vista, como el económico, mercantil, laboral o fiscal, fue necesario incluirla en la Ley Laboral de 1970, que en su numeral 16 reconoce a la **empresa**, como *...la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin...*; asimismo, señala como **establecimiento** *...a la una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como la unidad superior...*

De ahí que, para efectos legales pueden ser patrones:

- A) Las personas físicas,
- B) Las personas morales o colectivas sin fines lucrativos,
- C) Las personas morales dedicadas a actividades de lucro (empresas mercantiles).

No implica problema alguno precisar quien es el patrón cuando se habla de un individuo o persona física, al tratarse de una empresa unipersonal, el término patrón y empresario recaen en la misma "persona física"; no obstante, la confusión surge entonces cuando se trata de una persona moral o jurídica que se encuentra constituida como empresa, ya que una sola persona no constituye una empresa, sino que ordinariamente se da la participación de varios empresarios o

inversionistas que la conforman, por lo que el patrimonio no es exclusivo de un solo individuo.

Aparentemente en la Ley se define y distinguen estos conceptos, pero de la lectura de algunos de sus preceptos se puede observar que se usan en forma indistinta. Específicamente, en el artículo 41 se establece que la sustitución patronal no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; en donde se distingue entre al patrón como titular de la empresa y a la empresa como patrimonio de afectación para el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Asimismo, en el párrafo segundo del artículo 921, se menciona que la notificación del emplazamiento a huelga producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el tiempo del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga; por lo que en dicho numeral se tienen por sujetos distintos al patrón como titular de la empresa y a la empresa como patrimonio, quedando en depósito del primero.

Por todo eso, ya que cualquier empresa actúa a través de una persona física o moral como titular de la misma (patrón), esa titularidad lo identifica como el centro de imputación de derechos y obligaciones laborales. Por lo que al constituirse una persona moral, en los estatutos se personifica jurídicamente al patrón como titular de la empresa, para vincularse como una entidad económica y social de las relaciones laborales.

De ahí que, a la *empresa* se le considere como el *sujeto de la relación de trabajo y al patrón, como titular de la empresa con personalidad representativa en esa relación*; por lo tanto, el patrimonio de la empresa es independiente de la

titularidad de la misma, ya que el patrón tiene autonomía para organizar los factores de la producción y es el sujeto activo. En este sentido, son considerados patrones a las empresas o establecimientos que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

En consecuencia, "...el empleador, patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución..."³⁴

De igual forma el ordenamiento laboral, contempla en su artículo 11, como representantes del patrón a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Así tenemos que los funcionarios mencionados, tienen la calidad de representantes para los efectos laborales en sus relaciones con los trabajadores, como pueden ser: dar instrucciones sobre la ejecución de trabajos en sus áreas respectivas, seguridad jurídica de los trabajadores o adoptar y notificar decisiones de despido. Pero, únicamente aquellos que ejerzan funciones de dirección o administración, tendrán la facultad para representar y obligar a la empresa, en las relaciones con sus trabajadores y las facultades de representación que les otorgue la Ley de Sociedades Mercantiles o conforme al Mandato Judicial otorgado en términos del Código Civil y, para representarla en otra esfera de atribuciones, por lo que la representación debe regirse por las normas jurídicas civiles o mercantiles que

³⁴ Pozzo, Juan D. Manual Teórico-Práctico de Derecho del Trabajo. T. I, Buenos Aires, 1961, p. 150.

regulen la vida de la empresa, para que tengan plena efectividad la imputación de los actos jurídicos realizados por el representante.

A los patrones se les puede clasificarse de la siguiente manera:

A) Por su naturaleza jurídica en:

- * Personas Individuales
- * Personas Morales
- * Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado)

B) Por el tipo de actividad que desarrollan:

- * Industriales
- * Comerciales
- * Agrícolas
- * Mineras
- * De servicios

C) Por su extensión:

- * Empresa
- * Establecimiento

D) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- * De jurisdicción local
- * De jurisdicción federal

E) Por su ubicación:

- * Dentro de las poblaciones
- * Fuera de las poblaciones

F) Por el número de trabajadores que empleen:

- * Pequeñas empresas- hasta 100
- * Empresa regulares- + de 100 y -1000
- * Grandes Empresas- +1000

G) Por la finalidad que persiguen:

- * Con fines de lucro
- * Sin fines de lucro

2.7 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La palabra **Contrato**, proviene del latín **Contractus**, que alude al pacto o convenio entre las partes que se obligan sobre una materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas, y tratándose de un contrato colectivo, es el procedimiento por el que los patrones y sindicatos que actúan en representación de los empleados y obreros negocian acuerdos colectivos para determinar salario, horas de trabajo y otras condiciones laborales.

En la actualidad, la negociación colectiva o también llamada buena fe negociada, es base de las relaciones laborales por servir de apoyo a la productividad y la mejoría de las condiciones de trabajo. Es un elemento utilizado por las asociaciones profesionales o sindicatos como parte legitimada en la contratación, para conseguir soluciones amigables y obtener acuerdos provechosos tanto para obreros como para los mismos empleadores.

A pesar de ello, de la lectura del artículo 123 Constitucional se aprecia que no se regula a la negociación colectiva como un derecho de las agrupaciones obreras, sino que ésta nace con la Ley Federal del Trabajo de 1931, con lo que se obtuvo un importante avance en materia del derecho social al introducirse la figura jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, aún en contra de la gran oposición que causó entre los empleadores para quienes era más redituable la celebración de contratos individuales, argumentando que debería protegerse la habilidad de cada trabajador; a cuyo planteamiento los representantes sindicatos alegaron que: "...todos nuestros agremiados son igualmente competentes..."³⁵

³⁵González Prieto, Alejandro. Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1981, p. 72.

El único titular del Contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores ya que los obreros libres no sindicalizados o coaligados no pueden celebrarlo.

La Ley Federal del Trabajo en su numeral 386, define al **Contrato Colectivo de Trabajo**, como *el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

Una observación importante en cuanto a su denominación, es la que hace el destacado jurista Baltasar Cavazos Flores³⁶, al decir que: *"...de facto y en realidad no es ni contrato ni tampoco colectivo..."*. Dice que no es contrato, porque todos los contratos requieren de un acuerdo de voluntades, lo que no ocurre con el contrato colectivo, ya que no se da la voluntad del trabajador ni la del empleador, ya que si un trabajador desea ingresar a una empresa en la que exista este tipo de contrato, no podrá alegar que no le gusta o que está en desacuerdo con las cláusulas estipuladas, pues lo acepta como está o se queda sin empleo, por lo que se trata casi de un contrato de adhesión. Asimismo, le queda corto lo colectivo, ya que esta palabra refiere el interés profesional, no quiere decir número. Por lo que afirma que: *"...es un convenio sindical y prefiere denominarlo Pacto Profesional de Trabajo..."*³⁷.

Un Contrato Colectivo de Trabajo se caracteriza por ser:

- A) Un convenio o pacto
- B) Un derecho de la clase trabajadora, y

³⁶ Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, 8ª ed., México, 1994, p. 238.

³⁷ Ibid. 239.

- C) La respuesta dada a una solicitud presentada por la clase trabajadora al empresario o empleador.

Así, desde el momento en que un patrón contrate a trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo en términos del artículo 387 de la Ley Laboral, y en caso de negativa, se faculta a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

2.7.1 CARACTERISTICAS GENERALES

Aún cuando debe existir plena libertad de acción entre sindicatos y empleadores, en la formación de contratos colectivos deben cumplimentarse determinados requisitos como son:

A) El respeto a obligaciones contraídas con anterioridad, esto es, si al momento de la celebración del contrato colectivo existen obligaciones contraídas anteriormente con otros trabajadores, éstas subsistirán con base en el principio de que regirá la situación que mas favorezca al trabajador, según lo determina la Ley Laboral en su artículo 394.

B) De contenido, las cláusulas que se impongan deberán referirse al salario que devengarán los trabajadores, ya sean mínimos, por categoría o especialidad; la jornada, sujetas a horarios o turnos; los días de descanso y vacaciones así como las disposiciones legales correspondientes.

C) De Extensión, consiste en que toda estipulación contenida en el contrato colectivo será extensiva a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebre, salvo excepción de los trabajadores de confianza, en caso de que así lo acuerden las partes, de conformidad con los artículos 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo.

D) De Aplicación Inmediata, una vez firmado el contrato colectivo tiene validez legal su clausulado sin que sea necesario su registro o acto administrativo alguno, de acuerdo con lo señalado por las leyes.

E) Cláusulas de preferencia contractual, lo que implica que el patrón queda obligado a emplear a los trabajadores que sean miembros del sindicato, según lo establece el numeral 395 de la legislación laboral.

F) Revisión Contractual, puede ser celebrado por tiempo determinado, tiempo indeterminado o para obra determinada, en este último caso dejará de tener vigencia una vez concluida la obra.

Si el término se extiende por más de dos años, al cumplirse este periodo, serán susceptibles de revisión las condiciones de trabajo, excepto la revisión salarial que será anualmente, de lo que se deduce que la vigencia de los contratos colectivos es de dos años.

G) Terminación del Contrato Colectivo, debe ser por mutuo consentimiento de las partes o conclusión del término u obra determinada. Cabe decir, que la relación obrero patronal puede darse por concluida cuando sobrevenga una

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

suspensión autorizada por la ley y las actividades en la empresa no puedan reanudarse.

H) La Autonomía, es una distinción de carácter especial de las partes para solucionar por sí mismas problemas internos que se presenten en relación con las condiciones de trabajo establecidas, según lo determinan los numerales 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo.

La doctrina distingue que el contrato colectivo de trabajo contiene cuatro elementos fundamentales que lo componen como son:

1. Un Elemento Normativo, que constituye la esencia del contrato, ya que se encuentra conformado por todas las condiciones generales de trabajo que regulan los contratos individuales de trabajo, la expresión de ser por tiempo determinado o indefinido, o para obra determinada, además de las cláusulas relativas al monto de los salarios, jornadas de trabajo, descansos, etc., es decir, supera las prestaciones contempladas en la propia Constitución y Ley Federal del Trabajo, ya que su fin primordial es otorgar a los obreros un nivel de vida decoroso, al comprender una serie de prestaciones sociales que disfrutarán en forma conjunta los trabajadores, como son los centros recreativos, salas de reunión, bibliotecas, instalaciones deportivas y demás.

2. Un Elemento Obligatorio o Compulsorio, que tiene como finalidad garantizar el cumplimiento del elemento normativo, así como mantener la paz social dentro de la empresa, se pretende aplicar en forma efectiva las cláusulas que los constituyen, también limita la facultad del patrón para seleccionar libremente al

personal al estar obligado por la cláusula de ingreso a utilizar o contratar solamente trabajadores sindicalizados o miembros de una agrupación determinada.

3. La Envoltura Protectora, que se integra por las normas convencionales y legales que pretenden asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, como son la duración, revisión, terminación; la organización y funciones de las comisiones mixtas de determinadas funciones sociales y económicas que deben integrarse.

4. Un Elemento Ocasional, cuya finalidad es resolver cuestiones que surgen con carácter concreto, por ejemplo, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo, reanudar laborales después de que haya habido una suspensión con motivo de huelga, el pago de la totalidad o una parte de los salarios.

Un Contrato Colectivo de Trabajo debe celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, se entregará un ejemplar a cada parte y el otro tanto, debe depositarse, en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, quien anotará la fecha y hora de presentación del documento. El Contrato Colectivo surte efectos jurídicos desde el momento en que las partes lo firman, pero la legislación laboral exige además como un elemento de forma y solemnidad para el efecto de que sean obligatorios, que se deposite ante las autoridades laborales, por lo tanto, antes de ordenar su depósito, deberán revisarse para examinar sino tienen cláusulas contrarias a los preceptos Constitucionales o si reducen de alguna forma los beneficios que se conceden a los trabajadores en casos semejantes. Al respecto, es de mencionarse la siguiente:

EJECUTORIA. Objeto del depósito.- El depósito de los contratos colectivos de trabajo, no entraña la sanción y autorización de los mismos por las juntas, ni presupone su examen y aprobación, siendo solamente un acto cuyo objeto es dar publicidad a dichos contratos y determinar con certeza la fecha y hora en que comienzan a producir efectos legales, por lo que nada impide que con posterioridad y si existen razones fundadas para ello, dichos contratos pueden ser anulados mediante el juicio respectivo. (D-470/57, Sindicato de Trabajadores de Sociedades Coreográficas. Centros Nocturnos, Restaurantes, Cantinas y Similares de Yucatán "Francisco Aranda", 5 de enero de 1959).³⁸

Para su registro ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, debe exhibirse la documentación que a continuación se señala:

A) El original o copia certificada del testimonio notarial que contenga la escritura constitutiva de la empresa para dejar plenamente establecida la competencia federal, como lo establece el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo;

B) La toma de nota del Comité Ejecutivo del Sindicato contratante, expedida por la autoridad competente, en términos del artículo 386 en relación con el 376 de la ley en cita;

C) El testimonio notarial en el que se otorgue poder general al representante legal de la empresa, con facultades de dominio con el objeto de demostrar la personalidad de las partes signantes del documento, en cumplimiento con el numeral 692 de la ley laboral.

³⁸Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial esfinge, 8ª ed., México, 1994, p.278.

Lo anterior, es con el objeto de que se acredite la legitimidad de la agrupación sindical para contratar con una empresa determinada, tomando en consideración la materia y el territorio, en caso de que exista alguna duda al respecto, se requerirá al sindicato para que exhiba copia certificada del estatuto sindical en donde conste el radio de acción. Asimismo, se deberán consultar los registros que se lleven dentro del Departamento respectivo de la Junta Federal, para efectos de revisar si existe previamente un Contrato Colectivo depositado, así como en la Secretaría Auxiliar de Huelgas para el caso de que se esté tramitando un emplazamiento a huelga.

Una vez recibido el Contrato Colectivo y reunidos los requisitos antes citados, el Secretario de Acuerdos de la Junta Federal del Trabajo, deberá dictar un acuerdo en el que determine:

1. Depósito;
2. No depósito;
3. Requerimiento; o
4. Incompetencia

Según sea el caso, se toma en consideración si se cumple o no con los requisitos establecidos en los artículos 391, 392, 393 y demás relativos de la ley de la materia, con lo que concluye su intervención, hasta en tanto no se actualice el documento citado, esto es, se lleve a cabo una revisión salarial o contractual o con promociones diversas tales como la solicitud de copias certificadas, convenios diversos celebrados en la Secretaría de Huelgas, Huelgas Estalladas o Conflictos Colectivos, cambios de titularidad, cambios de domicilio, sustituciones patronales, fusión de diversas empresas, cambios de estructura jurídica o denominación del

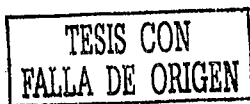
sindicato titular, etc., en cuyo caso el expediente se turna al Secretario de Acuerdos para que dicte el acuerdo correspondiente.

El Secretario de Acuerdos, en caso de un emplazamiento a huelga por firma, revisión o violaciones al Contrato Colectivo, tiene la obligación de expedir una certificación que solicite la Secretaría Auxiliar de Huelgas, en la que conste la existencia de un documento debidamente registrado, vigente y aplicable a la empresa emplazada, la cual es determinante para que se dé trámite a un emplazamiento o negar su procedencia y ordenar se archive. Para realizar esta labor se deben revisar los libros de control que se llevan en el Departamento de Registro de Contratos Colectivos de la Junta para determinar si existe o no antecedente de un contrato depositado, suscrito con el sindicato y aplicable en la empresa demandada, lo anterior debe realizarse en un término de cinco horas, dentro de las cuales el encargado de éste, rendirá un informe confiable y preciso.³⁹ Sin embargo, la práctica ha demostrado que hay ocasiones en que el informe referido tarda en enviarse al área correspondiente por lo menos tres días, no obstante, el Presidente de la Junta emite el acuerdo respectivo dando trámite al emplazamiento a huelga.

2.7.2 PERSONAS BENEFICIADAS Y OBLIGADAS

Ya que un Contrato Colectivo de Trabajo tiene como fines primordiales organizar las condiciones de trabajo en las empresas, coordinar los intereses del capital y del trabajo así como establecer un equilibrio justo, previniendo conflictos

³⁹Andrade Ayala, Gabriel, et. al. Instructivo de Actuaciones para los Secretarios de Acuerdos en los Procedimientos Laborales. Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Tema XI, p. 1-3.



laborales, se considera como un instrumento equilibrador de los factores de la producción, por lo que su cumplimiento es obligatorio, tanto para el patrón, el sindicato titular y los trabajadores, que son los sujetos o partes que intervienen en su celebración.

Exigir su cumplimiento, implica que el contenido sea conocido por todas las personas que tienen ocasión de aplicarlo, tanto práctica como objetivamente, siendo necesario que todos los trabajadores de la empresa y el patrón, estén satisfechos de haber llegado conjuntamente a un arreglo satisfactorio, lo cual es un tanto ilusorio, toda vez que en la actualidad se tienden a celebrar este tipo de contratos antes de que se constituya una empresa, o se celebran sin conocimiento de los trabajadores miembros del sindicato, quienes deben adherirse a las estipulaciones aun cuando no estén conformes, so pena de no ser contratados o se les aplique la cláusula de exclusión.

Las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo son extensivas a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, salvo disposición en contrario.

La violación de cualquiera de las cláusulas conduce inevitablemente a un conflicto, pero no todas producen las mismas consecuencias, ya que las cláusulas que forman parte del grupo normativo provocarán un desequilibrio entre el capital y el trabajo, ocasionalmente las desavenencias pueden resarcirse mediante pláticas entre las partes que intervienen en el conflicto, cuando no se resuelven los conflictos es necesario la intervención de un tercero para mediar las diferencias, facultándose a la parte o partes afectadas a recurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que resuelvan las controversias.

Las violaciones de las cláusulas del contrato colectivo por parte del patrón pueden dar lugar a conflictos de trabajo de la siguiente naturaleza:

A) Los derivados de una mala interpretación o aplicación del contrato colectivo, de la Ley o de alguna cláusula, originan un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, para lo cual es necesario acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que por la vía ordinaria se le exija al patrón la reparación del daño causado;

B) Las violaciones a las cláusulas que afectan las condiciones de trabajo, como la creación, modificación, revisión y su terminación, se traducen en conflictos de naturaleza económica, procediendo la acción sindical ordinaria o inclusive la huelga;

C) Si las violaciones afectan única y exclusivamente los intereses individuales o particulares, se está frente a conflictos de naturaleza individual;

D) Si las violaciones afectan intereses de carácter profesional, los conflictos son de naturaleza colectiva, los cuales se subdividen en conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica, los primeros derivan de violaciones a la interpretación o aplicación de las cláusulas del contrato y que provoquen una lesión al interés profesional del sindicato titular; los segundos, afectan los intereses profesionales del sindicato que trata de crear, modificar, suspender, revisar o terminar las condiciones de trabajo originalmente pactadas.

Otro punto importante a tratar es la responsabilidad que produce la celebración y la violación del contrato colectivo. Para el caso de que los

trabajadores violen el contrato, estarán obligados a cumplir con lo pactado de lo contrario y en caso de negativa, como el patrón no podrá exigir el pago de daños y perjuicios, estará legalmente facultado para rescindir sin responsabilidad para él, los contratos individuales.

La Ley no hace referencia a las responsabilidades de un sindicato insolvente cuando incumpla lo estipulado en el contrato. Si el patrón viola lo pactado en el contrato la responsabilidad u obligación en que pueda incurrir podrá ser de naturaleza laboral, de carácter civil e inclusive penal.

De acuerdo al artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, la responsabilidad laboral se traduce en un simple cumplimiento coactivo de las cláusulas infraccionadas o el pago de la responsabilidad del conflicto.

2.7.3 DURACION, RESCISION, REVISION Y TERMINACION

La Duración de un Contrato Colectivo de Trabajo forma parte de las cláusulas denominadas envoltura del convenio; existe cuando se fija un periodo determinado de vigencia, dentro de cuyo plazo no es factible que se realicen modificaciones a las estipulaciones pactadas, ya que puede celebrarse por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, según el artículo 397 de la Legislación Laboral, aunque ordinariamente son celebrados por tiempo indefinido.

La Revisión puede ser voluntaria u obligatoria. La primera podrá solicitarse en cualquier tiempo si las partes están de acuerdo en revisar el contrato. La revisión obligatoria procede de acuerdo con el artículo 399, siempre y cuando se solicite por lo menos 60 días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor;

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

El cómputo del término deberá atenderse de acuerdo a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. No obstante, las partes estarán en posibilidad de pedir la revisión del contrato al día siguiente de que haya sido revisado, toda vez que en tal caso, se estaría dentro de los límites fijados por el legislador, en virtud de que faltarían mas de 60 días para el vencimiento del contrato. Pero, si la revisión del contrato no es requerida en términos de Ley, éste se prorrogará por un periodo igual al de su vigencia anterior.

Si fue celebrado por varios sindicatos obreros procederá su revisión si los solicitantes representan cuando menos el 51% de la totalidad de los miembros, si fue celebrado por varios patrones, los solicitantes deben tener el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato.

Para efecto de que proceda el emplazamiento a huelga con motivo de la revisión correspondiente del contrato colectivo, será necesario acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo fue debidamente presentada o notificada al patrón antes de los 60 días de su vencimiento.

Para la **Terminación** de un Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley de la materia en su artículo 401 señala tres supuestos:

- a) Por mutuo consentimiento;
- b) Por terminación de la obra; y
- c) Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Los supuestos de terminación de un Contrato Colectivo de Trabajo por mutuo consentimiento o por cierre total de la empresa, tienen como consecuencia la conclusión en forma simultánea de las relaciones tanto individuales como colectivas; pero pueden subsistir las relaciones individuales de trabajo sin las colectivas, en el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo, si es el único en la empresa, continuando en vigor y sin modificaciones las condiciones de trabajo, independientemente de que exista un sindicato que las haya concertado.

Por otra parte, las relaciones colectivas pueden subsistir a las individuales, ya que aun cuando se dé la terminación de los contratos individuales de trabajo, subsistirá la obligación del patrón para el contrato colectivo, el patrón queda vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, aunque eventualmente y en un momento dado rescinda los contratos individuales de todos sus trabajos.

La contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora, está por encima de toda estimación o especulación de carácter técnico-jurídico, y un sindicato podrá exigir validamente que el patrón que rescindió los contratos individuales de sus

obreros continúe obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo celebrado.

La Rescisión, es "...el procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato validamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a alguno de los contratantes..."⁴⁰

La rescisión del contrato colectivo de trabajo, procede cuando existe incumplimiento por la parte patronal o por el sindicato, aunque por lo general ésta acción no se hace valer, ya que las consecuencias no benefician a las partes que intervienen.

En el supuesto de que la parte patronal viole las cláusulas del contrato colectivo, el sindicato titular no pedirá la rescisión del mismo, ya que se perjudicaría quedando consecuentemente sin contrato; no obstante, la agrupación sindical obrera tiene como alternativa exigir su cumplimiento por medio de la huelga. Aunque cabe aclarar, que no todas las violaciones del contrato dan a los sindicatos la posibilidad de exigir su cumplimiento por este medio ya que dependerá de los motivos que dieron origen a los conflictos, a menos que impliquen un verdadero desequilibrio entre los factores de la producción, por ejemplo, cuando se modifiquen las condiciones de trabajo concertadas o cuando no se paguen los salarios estipulados y la huelga se declare imputable al patrón.

Cuando las violaciones del contrato de trabajo son por el sindicato, si procede la rescisión, aunque los resultados sean intrascendentes y nulos, ya que una vez

⁴⁰ De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 1979, p. 410.

que el patrón obtenga esta rescisión, el sindicato podrá demandar la celebración y firma de otro, quizás con mayores prestaciones.

2.8 CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES

Antes atender la definición jurídica sobre los conflictos, es preciso citar que los economistas clásicos en sus teorías, reconocen tres agentes o medios de la producción, como son la tierra, el capital y el trabajo, considerando a los dos últimos factores dinámicos que tienden a producir o generar conflictos o pugnas entre sí, toda vez que el capital procura obtener mayores utilidades en detrimento del trabajo y éste por defenderse de la explotación que implica la producción capitalista. Se plantea asimismo, que el conflicto puede presentarse en igual forma entre el que presta un servicio a otro y el que lo recibe en cualquier actividad laboral. Las relaciones de trabajo a través de la historia, como se menciona en el capítulo que antecede, han sido generador de múltiples conflictos socioeconómicos que han requerido la intervención del propio Estado para su solución, quien ha creado normas reguladoras y protectoras para lograr la reivindicación de los derechos de los trabajadores .

Si atendemos al origen de la palabra, encontramos que **Conflicto**, proviene de la voz latina **Conflictus**, que significa *lo más recio de un combate. Antagonismo, pugna u oposición, que a su vez deriva de **Confligere**, que implica combatir, luchas o pelear.*⁴¹

⁴¹ Diccionario Marín de la Lengua Española. Tomo I. Editorial Marín, S.A., 1982, p. 432.

Los doctrinarios opinan que los conflictos laborales "...son la fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo..."⁴² "...Son diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación o modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo..."⁴³

Al respecto Trueba Urbina, ofrece solamente una idea sobre conflicto, ya que dice: "...el definirla implicaría la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta, por lo que simplemente son pleitos, pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquellos en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren la intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, lo que proviene de la explotación del hombre por el hombre..."⁴⁴

Contrariamente, la Constitución en su artículo 123, en sus fracciones XX y XXI, contempla como sinónimos los vocablos conflictos o diferencias, al establecer que:

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital o trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje,...

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, ...además de la responsabilidad que le resulte del conflicto...

⁴² Pérez Botija, Rafael. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 6ª ed., Madrid, 1960, p. 295.

⁴³ De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 1995, p. 510.

⁴⁴ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., 4ª ed., México, 1978, p. 178.

Los estudiosos del derecho han realizado diversas clasificaciones de los conflictos laborales, coincidiendo la mayoría de los autores con la siguiente:

A) Obrero-Patronales, que a su vez se clasifican en:

1. Individuales de carácter jurídico
2. Individuales de carácter económico
3. Colectivos de carácter jurídico
4. Colectivos de carácter económico

B) Inter-obreros

C) Intersindicales

D) Interpatronales

E) Entre sindicatos y el Estado

En este caso, nos interesa el estudio de los conflictos obrero-patronales, por lo que la clasificación B, C, D y E, solo se enuncian, toda vez que no es necesaria su explicación en la presente investigación ya que el interés radica en los conflictos colectivos obrero-patronales que son los que motivan el ejercicio del derecho de huelga. Estos se clasifican en:

1. **Individuales de Carácter Jurídico**, ya que el interés en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, esto es, el conflicto puede versar sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, ya sea Constitucional, legal o de una convención.

2. Individuales de Carácter Económico, la naturaleza económica estriba en que se persiguen nuevas condiciones de trabajo, éstos conflictos se encuentran regulados en el artículo 57' de la Ley Federal del Trabajo, al expresar que: *...el trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen...*

3. Colectivos de Carácter Jurídico, son aquellos que plantean una cuestión de principio y que afecta la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad, es decir, el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas de derecho del trabajo.

4. Colectivos de Carácter Económico, tienden a la fijación o modificación de nuevas condiciones de trabajo en beneficio de los patrones o de los trabajadores, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Es preciso resaltar que el interés colectivo deriva de un cambio de la exigencia de un sindicato para la obtención de un contrato colectivo de trabajo, su cumplimiento o su revisión, que son los supuestos que señala la Ley Federal del Trabajo para que sea considerada como existente una huelga.

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LA NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

3.1 ETAPAS O FASES PROCESALES DE LA HUELGA

Un procedimiento de huelga se integra por las etapas o fases que a continuación se describen:

A) Periodo de Gestación:

Una huelga se desarrolla cuando los trabajadores de una empresa se congregan para cuestionar si el patrón proporciona a su personal las condiciones de trabajo necesarias para realizar sus actividades y con base en ello, analizan si existe algún desequilibrio económico dentro de la empresa.

El periodo de gestación se caracteriza porque en esta etapa intervienen únicamente los trabajadores de la empresa o establecimiento que se encuentran inconformes con las condiciones generales de trabajo, por lo que pretenden la firma, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.

Desde el momento en que los trabajadores intercambian ideas y llegan a la conclusión de que deben coligarse para defender sus intereses comunes, planean en asamblea la táctica de acción y votan sobre la conveniencia de realizar un paro

de actividades y la posibilidad de enfrentar económicamente por todo el tiempo que se prolongue, con lo que da inicio este periodo.

Los trabajadores por conducto de sus representantes sindicales, exponen al patrón los problemas de naturaleza colectiva existentes en la empresa y proponen alternativas para su solución. Si al concluir éstas pláticas, los factores de la producción no logran un acuerdo favorable para ambas partes, entonces los trabajadores en asamblea deciden emplazar a huelga, como una advertencia para el patrón, que de no acatar sus peticiones interrumpirán las actividades dentro del establecimiento.

Así, como primer paso elaboran por escrito un pliego de peticiones que debe contener los reclamos que exigen de la parte patronal, expresando la intención clara de estallar en huelga y mantenerla hasta que sus pretensiones sean satisfechas, en donde señalarán la fecha y hora en que serán suspendidas las labores dentro de la empresa.

Y aunque el espíritu del Constituyente de 1917, fue erigir a la huelga como medio efectivo para que la clase trabajadora obtuviera beneficios económicos y laborales, desafortunadamente en muchas ocasiones al ejercitarse este derecho de presión ante las Juntas Laborales, se corre el grave riesgo que al estallar en huelga, los trabajadores no puedan dar marcha atrás, ya que la Legislación Laboral vigente no contempla en su numeral 469, como una forma de terminar el movimiento de huelga al "desistimiento", obligándolos a continuar con el procedimiento hasta su total conclusión, y el resultado final no siempre es favorable, ya que en repetidas ocasiones el patrón no es declarado imputable de

los motivos que originaron la huelga, aun cuando el movimiento haya sido declarado legalmente existente, liberándolo de toda responsabilidad.

En tal virtud, no hay condena de pago de los salarios por todo el tiempo que se haya prolongado la huelga, debiendo reincorporarse los trabajadores a sus actividades sin ningún logro, por lo que es obvio que no tiene sentido que el procedimiento llegue a esta etapa sin que se obtenga beneficio alguno, lo que en un momento dado puede repercutir en perjuicio de la propia clase obrera al haber cierre de fuentes de trabajo y de misma economía en general.

De ahí que, acorde con lo que propone el maestro Néstor de Buen, es necesario la existencia de una huelga "...temporal, permanente, parcial, general, desistible a medio camino y en todo caso valiosa como medio de presión de los trabajadores y no como medio de suicidio social...".⁴⁵

B) Periodo de Prehuelga:

En cuanto la mayoría de los trabajadores coligados estén conformes en emplazar a huelga al patrón y aprueben los puntos contenidos en el pliego de peticiones (que deben ser uno o varios de los comprendidos en el artículo 450 de la Ley Laboral), y en la fecha y hora en que deberán estallar en huelga si el patrón no accede a sus peticiones; sus representantes Sindicales, deberán presentarlo por escrito y por duplicado en la Oficialía de Partes Común de la Junta Federal o

⁴⁵ La Huelga en México. La Huelga en Iberoamérica. Editorial Porrúa, México, 1996, p. 145.

Local de Conciliación y Arbitraje, o en su ausencia, ante la Autoridad local competente, para que se encargue de notificar al patrón el emplazamiento a huelga formulado y haga saber las peticiones contenidas en el documento.

Con la presentación del pliego de peticiones ante la autoridad laboral, se inicia formalmente el procedimiento de huelga a que se refiere la Ley Federal del Trabajo.

Al exhibirse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, le es asignado un número de expediente y se le registra en el libro de emplazamientos a huelgas; el pliego de peticiones es turnado a la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta para su registro, estudio y emisión del acuerdo correspondiente. El área de Radicación de la Secretaría Auxiliar de Huelgas, es la encargada de analizar el pliego de peticiones y verificar que se cumplan los elementos y requisitos que éste debe contener, según el artículo 920 del ordenamiento laboral.

Cuando se estime que se cubren todos y cada uno de los requisitos, la autoridad laboral por conducto del Actuario, hará entrega directamente al patrón o a su Representante Legal, en el domicilio señalado en autos para tal efecto, (el cual de preferencia deberá ser el centro principal de sus negocios o domicilio legal del patrón), del aviso de amenaza de huelga, citándolo para una audiencia de avenencia, en términos del artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe mencionar, que con la presentación del escrito de emplazamiento a huelga y el pliego de peticiones ante la Junta Laboral, inicia el periodo de prehuelga, pero su término empieza a contar, por seguridad jurídica de las partes,

una vez que se ha notificado a la parte patronal, quien desde ese momento y hasta la conclusión del periodo de prehuelga, se convierte en depositario de los bienes de la empresa por lo tanto puede continuar usando sus bienes, no así enajenarlos o gravarlos. Su incumplimiento da origen al delito de abuso de confianza; asimismo, no podrá despedir a sus trabajadores, para efectos del recuento.

El periodo de prehuelga o aviso de estallamiento de huelga, tiene un término mínimo de duración, que es de seis días tratándose de empresas privadas y de diez, cuando se trata de empresas de servicios públicos; sin embargo, la Ley Obrera no contempla un término máximo, por lo que es variable.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 922, procesalmente impone al patrón contestar el pliego de peticiones en un término de 48 horas, posteriores a la fecha de notificación, debiendo indicar si acepta o no las peticiones formuladas. Pero, de la lectura de los preceptos siguientes se desprende que no se impone sanción alguna en caso de rebeldía del patrón; en virtud de que ésta disposición no es represiva, tal abstención debe tomarse en cuenta por la autoridad laboral como una presunción de que el patrón es responsable de los motivos que dieron origen a la huelga, e inclusive como una sanción para declararlo imputable.

Dentro de la celebración de la Audiencia de Conciliación, a que alude el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón, bajo la responsabilidad de la autoridad competente, podrá designar el personal de emergencia necesario, para el caso de que no haya arreglo conciliatorio y en esa fecha esté programado el estallamiento de huelga, y con la suspensión de actividades se ocasionen perjuicios a la empresa o a la producción. Quedando obligada la autoridad laboral

a otorgar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con sus funciones. Cuando un trabajador que se niegue a realizar éste tipo de actividades, a juicio de la Junta, puede ser despedido por desobediencia.

Las empresas que ordinariamente requieren de personal emergente, son los sanatorios, vías de comunicación y en general aquellos que se refieren a servicios públicos.

Las partes en la audiencia de conciliación, pueden prorrogar de mutuo acuerdo el término de prehuelga, en tanto negocian la solución del conflicto, salvo tratándose de empresas de servicios públicos en donde las autoridades del trabajo, pueden requerir al sindicato que prorrogue y aceptar ésta prorroga las autoridades, en representación del patrón.

En esta fase se resaltan como objetivos primordiales:

A) La gestión conciliatoria que se atribuye a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que favorezcan la solución de los conflictos laborales entre la parte patronal y sus trabajadores,

B) La facultad de otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y

c) Evitar las consecuencias de la suspensión, las que repercute en el cierre de las empresas, afectando directamente a las partes en conflicto y a la economía en general.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C) Periodo de Huelga Estallada:

Es este el lapso en donde se suspenden las labores, después de que se ha celebrado la audiencia de conciliación, y los representantes sindicales con el patrón no han logrado solucionar el conflicto de naturaleza colectiva, o por rebeldía del patrón, por lo que los trabajadores de la empresa o establecimiento proceden a cerrar las instalaciones en forma pacífica y colocan los símbolos de la huelga; las banderas rojinegras a las que no alude la Ley, pero son la forma de expresión social para hacer del conocimiento general la existencia del conflicto, cuyo significado es la sangre derramada antaño por los trabajadores y el luto por los caídos.

Una vez estallada la huelga, los trabajadores deben ofrecer a la autoridad las pruebas pertinentes para continuar el procedimiento, para que se declare la legal existencia de la huelga, por lo general se ofrece como prueba el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple con el requisito de mayoría que exige la ley.

Por otra parte, es conveniente aclarar que dentro del procedimiento de huelga que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, existen dos etapas más, como son el incidente de inexistencia o ilicitud y el incidente de imputabilidad, en donde la autoridad, analiza en el primero, el comportamiento de las partes y califica si el movimiento se realizó con apego a los requisitos de fondo, forma y mayoría, para declarar su existencia, inexistencia y la lícitud; y en el segundo, estudia los motivos que dieron origen a la misma y determina si el patrón

patrón es imputable de ellos, aunque no todos los emplazamientos a huelga llegan a esta etapas, ya que se resuelven en la prehuelga.

3. 2 REQUISITOS DE FORMA Y FONDO DE LA HUELGA

La existencia de conflictos obrero-patronales de naturaleza colectiva, ya sean jurídicos o económicos, que tiendan a provocar un desequilibrio entre los factores de la producción y que no hayan podido resolverse mediante pláticas o conversaciones directas entre los representantes sindicales y patronales, y que no hayan encontrado soluciones alternas, provocan que la agrupación obrera emplace a huelga como medio de presión para que sus pretensiones sean satisfechas.

La Ley Federal del Trabajo en sus apartados correspondientes señala los requisitos que deberá reunir un sindicato o coalición obrera, para estar en facultad de ejercitar el derecho de huelga, a través de un procedimiento que se tramita ante la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, según su competencia, debiendo reunir en su escrito de peticiones los requisitos legales de forma y fondo, señalados en los artículos 920 y 450.

Los requisitos de fondo son los enunciados en el artículo 450, y corresponden a los objetivos que persigue la huelga, y que a continuación se transcriben:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 Bis.

Del contenido del artículo 450 que antecede, se desprende que un movimiento de huelga pretende, entre otros, la celebración de un contrato colectivo de trabajo, ya que un patrón al contratar trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo y en caso de negativa, se tiene como recurso a la huelga, como lo señala el artículo 387 de la Ley laboral.

Si el conflicto es originado por una problemática proveniente de la contratación colectiva, el pliego de peticiones deberá fundarse en las fracciones II,

III, IV y VII, del citado precepto, esto es, obtener la firma o revisión del contrato colectivo o contrato-ley y el cumplimiento del contrato.

Para el caso de que el emplazamiento a huelga se promueva por el incumplimiento de la participación de utilidades o por solidaridad con otro movimiento de huelga, los requisitos deberán fundarse en las fracciones V y VI del mismo numeral.

Cabe hacer mención, que los movimientos de huelga por solidaridad podrán ser declarados directamente por los propios trabajadores sin necesidad que los manifieste el sindicato.

Es esencial que el objeto de la huelga se precise en el pliego de peticiones, si se trata de celebrar o revisar un contrato colectivo, se deberá acompañar un proyecto del mismo, si es con motivo de una violación al contrato, (las que se originan generalmente por el incumplimiento de una o varias de sus cláusulas), no es suficiente que se invoquen, sino que es preciso que se detalle la forma en que se puede superar el incumplimiento.

En cuanto hace a los requisitos de forma, el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo al efecto señala:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

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

II. Se presentará por duplicado 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. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta, y

III. El aviso para las suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

La ley laboral en su artículo 923, prevé la posibilidad de que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, rechace el pliego de peticiones en las situaciones siguientes:

- a) Cuando no cumpla con los requisitos citados en el artículo 920,
- b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, y
- c) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato no obstante existir ya uno depositado.

3.3 NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Con la finalidad de comprender la forma en que se lleva a cabo la notificación de un emplazamiento a huelga, es menester aclarar que el procedimiento de huelga no es un juicio, motivo por el cual no se rige por las normas aplicables a los juicios ordinarios.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1980, el legislador estableció normas especiales para su tramitación, dándole un matiz de procedimiento "extraordinario", en donde considera como el verdadero emplazante al sindicato, y a la Junta le atribuye única y exclusivamente, la función de hacer llegar al patrón el escrito de emplazamiento, reconociéndola como la vía jurídica para hacer llegar al patrón el pliego de peticiones. Por tal razón, solamente durante la prehuelga la autoridad laboral interviene con una doble actividad, como mediadora y conciliadora, ya que solamente puede intervenir en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia, por lo que su labor es meramente administrativa y no jurisdiccional, al vigilar que los emplazantes cumplan con los requisitos legales.

A pesar de la limitada intervención que tiene la autoridad laboral en esta fase, su participación representa el punto medular del procedimiento, ya que dependerá de que haga entrega al patrón del pliego petitorio, en la forma que concretamente especifique el Presidente de la Junta al emitir el acuerdo de radicación, en uso de la facultad discrecional que le otorga la propia ley, con la finalidad de que el procedimiento de huelga se desarrolle adecuadamente.

debiendo cuidar que se respeten las garantías de legalidad y audiencia contempladas en los artículos 14 y 16 de la propia Constitución.

Es interesante conocer el criterio que actualmente sigue la autoridad laboral, para realizar la notificación del emplazamiento a huelga al patrón emplazado, por lo que para fines prácticos se transcribe el primer proveído que regularmente emite el Presidente de la Junta de conciliación y Arbitraje, dentro de un procedimiento de huelga, promovido por las fracciones II y IV del Artículo 450 de la Ley laboral, apegándose a lo establecido en los numerales 920 y 921 de la ley citada, siendo en el sentido siguiente:

"México, Distrito Federal, 22 de mayo de 1998.-----
Por recibido el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, que formula el Sindicato citado al rubro, con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se ordena, al C. Secretario adscrito al Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, certifique de inmediato si existe depositado contrato Colectivo de Trabajo que rija en la empresa citada al rubro y el nombre del sindicato titular del mismo.-CUMPLASE.-----
Así lo proveyó y firmó el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-
DOY FE.-----

México, Distrito Federal, 22 de mayo de 1998.-----
Vista la certificación que aparece en autos, con fundamento en el artículo 921 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se comisiona al C. Actuario para que haga llegar al patrón o a su Representante Legal la copia del escrito de emplazamiento con el original del pliego de peticiones exhibido, dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, para que lo conteste dentro de las 48 horas contadas a partir de la notificación, en los términos del artículo 922 del citado ordenamiento: haciéndose saber que 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, según lo previene el párrafo segundo del artículo 921 mencionado.-----
Se ordena al C. Secretario adscrito a la Secretaria Auxiliar de Huelgas, que certifique sobre el día en que se firma el presente acuerdo.-----

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Así lo proveyó y firmó el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.-
DOY FE.-----

México, Distrito Federal, 22 de mayo de 1998.-----
El C. Secretario de Acuerdos de la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de
Conciliación y Arbitraje.-----

-----CERTIFICA-----

Que el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje firmó el acuerdo
que antecede a los 22 días del mes de mayo de mil novecientos noventa y ocho.- DOY
FE.-----

México, Distrito Federal, 22 de mayo de 1998.-----
Con fundamento en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo se cita a las partes a
una audiencia de conciliación, que deberá celebrarse a las DIEZ HORAS DEL DIA DOS
DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO-----
Apercíbaseles que de no comparecer a la diligencia, si es la parte emplazante, de acuerdo
con lo dispuesto en el artículo 927 fracción II de la citada Ley Laboral, no correrá el
término para la suspensión de labores y si es la parte emplazada la que no comparecer, se
le impondrá una multa de SIETE VECES EL SALARIO MINIMO VIGENTE, con
fundamento en la fracción III del artículo 927 en relación con el 731 de la misma Ley,
para hacerla comparecer. Se hace saber a las partes que en dicha audiencia deberán
designar personal de conservación según lo dispuesto por el artículo 935 del citado
ordenamiento.- Gírese atento exhorto al C. Presidente de la Junta Especial 33 de la
Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en Puebla, Puebla, para que en auxilio
de las labores de esta Junta, provea lo necesario para el cumplimiento al segundo
proveído de esta fecha, notificando a la empresa en el domicilio indicado,
apercibiéndola que deberá señalar un domicilio en esta Ciudad de México, para oír
notificaciones y, en caso de no hacerlo, las subsecuentes, aún las de carácter personal. le
surtirán efectos por los estrados de esta Junta.-NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.-
Así lo proveyó y firma el C. Lic. Alfredo Farid Barquet Rodríguez, Presidente de la
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión de los C.C. Representantes que
integran la Junta Especial Núm. 6 de la misma.-DOY FE.-----

⁴⁶ Acuerdo transcrito directamente de la foja 8 del expediente No. III-2248/98. Sindicato Industrial de la Rama Textil del Algodón "LIBERTAD" VS MAGATEX, S.A. de C.V., tramitado ante la Secretaría Auxiliar de Huelgas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De donde se aprecia, que cuando se promueve el derecho de huelga por revisión o por violaciones al contrato colectivo de trabajo, el Presidente de la Junta deberá certificar la existencia del contrato colectivo de trabajo celebrado entre las partes en conflicto y que éste se encuentre depositado ante tal autoridad. La respuesta debe emitirse por el área administrativa correspondiente a la brevedad posible, para dar celeridad al procedimiento y estar en posibilidad de decretar si es procedente o no el emplazamiento a huelga, de conformidad con lo que señala el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo y no dar trámite a huelgas inoperantes, debiendo notificarlo al emplazante.

Una vez que determine que es procedente el emplazamiento, el Presidente de la Junta comisiona al C. Actuario adscrito para que corra traslado con la copia del escrito de emplazamiento y el original del pliego petitorio, directamente al patrón o a su Representante Legal, citándolo asimismo, para la celebración de la audiencia de conciliación a la que alude el numeral 926, apercibiéndolo para el caso de que no se presente.

En tal virtud, toda entrega que realice el Actuario a persona distinta de las citadas (patrón o su representante legal), contraría el mandamiento de la autoridad y de la ley consecuentemente, ya que legalmente se deja al arbitrio del Presidente de la Junta la forma en que la realice, siendo de su estricta responsabilidad; de donde resulta inconcuso que toda entrega que se realice a persona que no sea el patrón o su representante legal, deviene en una irregularidad o vicio en el emplazamiento.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es de notarse, que los artículos 920 a 938 de la Ley Federal del Trabajo en donde se encuentra regulado el procedimiento de huelga, no establecen ninguna formalidad a seguir para tal efecto, por lo que el Presidente de la Junta debe especificar la forma en que se haga entrega del pliego de peticiones, esto es, debe señalar las formalidades o medios de cercioramiento para que el Actuario, llegue a la convicción de que la persona con quien entienda la diligencia respectiva, es la persona indicada y que habita en el domicilio señalado en autos.

Consultando algunas tesis jurisprudenciales, se encontró que el criterio es el siguiente:

HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. APLICACION DEL ARTICULO 921 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- *El artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento de huelga, establece: El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción III del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, de lo que se traduce que el ordenamiento invocado no establece explícitamente la forma como debe hacerse llegar al patrón el pliego de peticiones, es decir, cómo debe correrse traslado con dicho documento, pues sólo se dispone que debe realizarse bajo la más estricta responsabilidad del presidente de la Junta Federal, pero por tal mención debe entenderse que la ley le otorga atribuciones al presidente de la Junta para emitir su determinación en donde ordene correr dicho traslado establezca la forma en que el actuario de dicha Junta, en todo caso, debe hacer entrega del aludido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, para de esta forma no permitir que se actúe motu proprio."*

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. VI.4o.3 L Amparo en revisión 1727/95.- La Fama Textil, S.A. de C.V.- 31 de octubre de 1996.- Mayoría de votos.- Ponente: Juan Manuel Martínez.- Disidente: Tarcicio Obregón Lemus.- Secretario: Mario Oscar Lugo Ramírez. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo V, enero de 1997, p. 481.

"HUELGA, FORMA DEL EMPLAZAMIENTO EN LA.- *En el procedimiento especial que para las huelgas señalan los artículos 265 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, el primero de los conceptos citados en su fracción II, establece: que presentado el pliego de peticiones ante la responsable, con copia para el Presidente de la Junta, éste lo hará llegar al patrón bajo su más estricta responsabilidad, el mismo día que lo reciba. La entrega del pliego de peticiones y el emplazamiento no se rige en consecuencia, por lo establecido en los artículos 442 y 444, de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo las notificaciones y el emplazamiento en los juicios, sino que queda al arbitrio del Presidente de la Junta, la forma en que haga llegar al patrón el pliego petitorio, bajo su más estrecha responsabilidad. Por tanto, en el caso, el Actuario no tenía porque ceñirse a los indicados artículo 442 y 444 citados, sino que debía cumplir su cometido en la forma y términos en que se lo hubiera ordenado el Presidente de la Junta, ya que la entrega del pliego petitorio era de la estrecha responsabilidad de éste, la que, en su caso, podía exigir el patrón emplazado en los términos del artículo 650 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior no quiere decir que si el patrón comprueba en el juicio de amparo, que el pliego petitorio no ha llegado a su poder, es decir, que el Presidente de la Junta no cumplió con lo que establece el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo y que a pesar de ello, se sigue hasta el final el procedimiento de huelga, no este en condiciones de obtener la protección federal, porque probada la inconstitucionalidad del acto reclamado, la violación de garantías individuales sería manifiesta; pero es indispensable que demuestre de modo fehaciente que no fue legalmente emplazado."*

Amparo en revisión en materia del Trabajo 4808/50, Ramírez Domingo G., 3 de enero de 1951, unanimidad de 5 votos. Semanario Judicial de la Federación, quinta época, tomo CVII, p. 19.

En donde se observa que, es de gran relevancia que el Presidente de la Junta, especifique la forma en que deberá hacerse dicha entrega, por que de lo contrario aquel patrón mal notificado, está en posibilidad de acudir por la vía del amparo indirecto para alegar los vicios en la notificación del emplazamiento a huelga, al violentarse sus garantías de legalidad y audiencia, retrasando así la solución del conflicto.

En la práctica se observa, que la entrega del pliego de peticiones se hace muchas veces en una forma descuidada, ya que el actuario por inexperiencia o falta de conocimiento, no siempre requiere la presencia del patrón o de su representante legal, corriendo traslado a cualquier persona que se encuentre en el establecimiento, incumpliendo el mandato del Presidente de la Junta, y por ende, de la Ley, por lo que se realiza un emplazamiento ilegal.

Por lo que se considera, que al practicar dicha diligencia no es suficiente que el Actuario mencione en el acta respectiva, que realizó la entrega al patrón o su representante legal, sino que también es necesario que indique los medios de cercioramiento por los que llegó a la convicción de que la persona con quien entendió la diligencia fue el indicado, ya que no basta el dicho de aquel, sino que debe acreditarlo, para que la parte patronal no se sustraiga del procedimiento por no tener legal conocimiento; y esté en posibilidad de contestar el emplazamiento en el término de 48 horas a las que alude la ley.

3.4 ESPECIES DE NOTIFICACIONES

Todo Organismo Jurisdiccional cuenta con medios de comunicación procesal para el cumplimiento de las diligencias de éste carácter, entre los que se encuentran las notificaciones, el emplazamiento, las citaciones y los requerimientos. Por lo tanto, las notificaciones en general, son los procedimientos o formas a través de las cuales un Organismo Jurisdiccional hace llegar a los particulares, ya sean las partes, peritos, testigos, etc., noticia o conocimiento de los actos procesales o resoluciones, o bien, presume que tales noticias les han llegado a dichos destinatarios y los da por enterados formalmente.

La Real Academia Española, señala que el verbo **notificar** proviene del latín **notificare**; de **notus**, conocido, y **facere**, hacer, y significa *hacer saber una resolución de la autoridad con las formalidades preceptuadas para el caso.*⁴⁷

La doctrina ha definido a la notificación como *"...el acto jurídico mediante el cual se comunica de una manera auténtica a una persona determinada o a un grupo de personas la resolución judicial o administrativa de una autoridad, con todas las formalidades preceptuadas por la Ley..."*⁴⁸ Se reconocen dos tipos de notificaciones, la primera llamada subjetiva, que se efectúa a una persona física o moral en atención a su propia identidad, debiendo practicarse en el domicilio señalado en la demanda, tanto al actor como al demandado. La segunda, es objetiva, se realiza cuando el actor ignora el domicilio del patrón, la denominación o razón social de donde labora o laboró, de conformidad con el artículo 712 de la Ley Federal Trabajo, para lo cual el trabajador deberá precisar en su escrito inicial el domicilio de la empresa, establecimiento oficina o lugar en donde prestó o presta el servicio y la actividad a la que se dedica el patrón.

Las distintas formas de notificaciones son:

a) **Las Personales**, que se practican directamente con el interesado, es decir, de persona a persona. El actuario acude con los interesados, independientemente de que se encuentren o no, en este último caso, debe notificar por instructivo o cédula.

⁴⁷ Diccionario de la Lengua Española. Editorial Espasa-Calpe, 1984, p. 959.

⁴⁸ Pascansky, Emilio. "Notificación", en Enciclopedia Jurídica Omeba. T.XX. Driskill. Buenos Aires, 1979, p. 396.

b) **Por Boletín o Estrados**, se llevan a cabo mediante la publicación de la lista de los negocios que tuvieron algún movimiento, y que deben ser del conocimiento de las partes interesadas o de terceros.

c) **Por Edictos**, se ejecutan mediante la publicación de diversos medios de difusión, cuando se desconoce el domicilio de los interesados. Generalmente es a través del periódico de mayor circulación.

d) **Por Convocatoria**, es la publicación que se realiza en el boletín o los estrados en los centros de trabajo, (en el caso de juicios de beneficiarios), en periódicos de mayor circulación, en la Tesorería de la Entidad Federativa correspondiente, si se trata del remate de bienes inmuebles; si se trata de bienes muebles, en los tableros del Palacio Municipal u oficinas de Gobierno que se designe.

e) **Por Cédula o Instructivo**, es el documento mediante el cual se hace saber a los interesados que se ha dictado una resolución.

El género notificaciones tiene dos especies, que son la citación y el emplazamiento.

La Ley Laboral establece los lineamientos para que la Junta de Conciliación y Arbitraje, imparta la justicia laboral, apoyándose en diversos funcionarios que integran su personal y que establecen comunicación directa con las partes que intervienen en un proceso y los llamados terceros. Entre sus funcionarios auxiliares, se encuentran los "Actuarios", a quienes se les delega la facultad de

cumplimentar ciertas resoluciones emitidas por la Junta, para que a su nombre actúen y constaten actos que se realizan fuera del local, como si la misma autoridad laboral actuara. Son investidos de fe pública, la cual es otorgada por el Estado, sus actos tienen efectos de certificación, es decir, su actividad da seguridad jurídica al proceso, ya que no sólo es válida para las partes que intervienen en él, sino para la generalidad.

3.4.1 CITACIONES

Citación es:

*"...es el último medio de comunicación que pueden dirigir las autoridades judiciales a los particulares y consiste precisamente en un llamamiento que se hace al destinatario de tal medio de comunicación, para que comparezca o acuda a la práctica de alguna diligencia judicial fijándose por regla general, para tal efecto, día y hora precisos..."*⁴⁹

Para Rafael De Pina "...es el llamamiento judicial hecho a persona o personas determinadas para que se presenten a un juzgado o tribunal, en el día y hora que se les señale para realizar alguna diligencia judicial o tomar conocimiento de alguna resolución o reclamación susceptible de afectar a sus intereses..."⁵⁰

Las autoridades laborales utilizan este tipo de comunicación procesal para hacer comparecer a declarar a testigos y absolventes, a quienes se presume les constan los hechos motivo de la litis. Y en particular, los numerales 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo utiliza el vocablo "Citar", para referirse a la comunicación

⁴⁹Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM, México, 1981, p. 269.

⁵⁰ Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 1979, p. 150.

que debe hacerse al representante legal de la demandada, al actor y a todos aquellos a quienes ejerciendo funciones de dirección o administración de una empresa o establecimiento, tengan conocimiento de ciertos hechos, para el efecto de que rindan confesión.

3.4.2 EMPLAZAMIENTO

Se puede afirmar que el emplazamiento es la parte más importante de cualquier procedimiento, por tratarse de la primera notificación personal que se hace a la parte demandada.

Sobre el particular, el Licenciado Raúl W. Padilla dice que:

*"...Se llama emplazamiento al acto en que, en términos de Ley, el Tribunal hace del conocimiento del demandado que se ha planteado una causa en su contra, corriéndosele traslado con una copia de la demanda y del acuerdo en que la autoridad establece el término, o el día y hora en que debe comparecer a hacer valer sus derechos..."*⁵¹

El emplazamiento en materia laboral en esencia consiste en hacer saber a una persona física o moral, que ha sido demandada, corriéndole traslado con las copias de la demanda debidamente cotejadas y del acuerdo de radicación de la misma, en el que se señala la hora y fecha para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con los apercebimientos de ley, para el caso de un procedimiento ordinario.

⁵¹ Padilla, Raúl W. La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación. Editora Laguna, México, 1997, p. 43.

Pero en la huelga, el emplazamiento tiene un sentido muy especial, ya que consiste en el aviso que dan los trabajadores al patrón para hacerle saber sus peticiones y que en cierto periodo, si no son satisfechas irán a la huelga. Por lo que se traduce en una advertencia unilateral, para que sean satisfechas sus peticiones, siendo el sindicato el emplazante y la Junta laboral la vía jurídica para notificar dicho aviso.

Un emplazamiento es una formalidad esencial en todo procedimiento, por ser de orden público y su estudio es oficioso, su omisión representa un grave perjuicio contra los demandados, violentándose indudablemente sus garantías constitucionales de legalidad y audiencia.

Así, el término notificaciones se adopta para referir los distintos medios de comunicación procesal empleados por las autoridades laborales para hacer saber sus resoluciones a las partes; el emplazamiento es reservado para el acto en el cual se traba la relación jurídico-procesal entre las partes y, las citaciones para llamar a testigos, absolventes, peritos, etc.

De ahí, que es fundamental distinguir que actos procesales deben considerarse como una notificación y cuales tienen efectos de emplazamiento, para lo cual se cita la siguiente:

EJECUTORIA. *Debe distinguirse el emplazamiento de una simple notificación porque con el se llama a una persona a juicio y debe de ir acompañado del traslado correspondiente, a efecto de que se desarrolle normalmente el procedimiento, pues de lo contrario la persona solamente notificada debe de tenerse como extraña al juicio. (9937/42/2ª, María Alicia Maldonado de Cordero, 2 de abril de 1943.)*

3.5 FORMALIDADES DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

De la simple lectura de los numerales que rigen para la tramitación del procedimiento de huelga, se advierte que la ley es omisa en establecer formalidades para que la autoridad haga entrega al patrón del pliego de peticiones, circunstancia que le corresponde indicar al legalmente facultado, según se deduce de lo señalado en la norma, cuando dice que: *el Presidente de la Junta bajo su más estricta responsabilidad hará llegar...*; no obstante, de conformidad con el acuerdo que se transcribió, se infiere que éste tampoco apunta que se realice de forma determinada.

El criterio del Licenciado Juan B. Climent Beltrán, es en el sentido de que:

...la notificación del emplazamiento a que se refiere el artículo 921 se entenderá efectuada al entregar el escrito del emplazamiento a cualquier persona que se encuentre en el lugar del domicilio del patrón, y surtirá efectos desde ese momento, sin requerirse el citatorio previo cuando no esté presente el interesado o su representante, a que se refiere la fracción III del artículo 743...⁵²

Ahora bien, uno de los principios del Derecho Procesal del Trabajo es la sencillez en sus procedimientos, pero como lo manifiestan algunos doctrinarios, tratándose de notificaciones personales se ha conservado un exagerado formulismo con el propósito de respetar en el proceso laboral el principio de la seguridad jurídica, ya que mediante las notificaciones personales se pretende que las partes o terceros no queden en estado de indefensión respecto de una

⁵² Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, 8ª ed., México, 1994, p. 578.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

resolución que les pudiera originar un perjuicio; ampliándose las posibilidades de hacer efectivas las garantías de audiencia y de legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

A través de la primera notificación personal, la Junta da a conocer sus determinaciones a las partes o terceros, estableciendo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 743, reglas precisas que los Actuarios deben observar estrictamente para evitar la nulidad de actuaciones, ya que la práctica correcta de la primera notificación permitirá que el procedimiento se lleve ordenadamente, sin incidentes que lo entorpezcan y que ocasionen mayor trabajo para la propia Junta, al tener que destinar tiempo y personal para resolverlos.

Pero, aun cuando los doctrinarios, como el Licenciado Climent Beltrán,⁵³ señalan que no son aplicables para la entrega del pliego de peticiones, las formalidades establecidas en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo para realizar las notificaciones, ya que la norma procesal debe referirse a los conflictos individuales y no al procedimiento extraordinario de huelga, respecto del cual son aplicables específicamente las fracciones II y III del artículo 928, no se está de acuerdo, ya que éste precepto hace alusión a que no serán aplicables las reglas generales respecto de los términos, no así a las formalidades, siendo necesario que se sigan determinados canones para correr traslado al patrón emplazado, a fin de identificarlo plenamente y que él mismo acredite su personalidad y verificar que habita, trabaja o tiene su domicilio, en la casa o local señalado en autos.

⁵³ Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, 8ª ed., México, 1994, p. 567.

Ya que incidentalmente, hay error en la persona a quien se notifica, o simplemente la persona buscada no labora en el domicilio señalado en autos para tal efecto, corriéndose traslado con el personal de la empresa o ajeno a la misma, (por ejemplo un vigilante), quien no tiene capacidad para representar al patrón, por lo que esa notificación es irregular al existir vicios, y no debe entenderse legalmente hecha, por no existir la seguridad de que el aviso de huelga se le entregó al emplazado; puede decirse entonces que no fue notificado, con lo que se violenta la garantía de audiencia a que se refiere el artículo 14 de la Constitución, ya el patrón no podrá acudir en el término señalado a gestionar con el sindicato las posibles soluciones al conflicto colectivo, ya que al afectarse directamente sus intereses económicos, por lo que es necesario, que el Actuario, en su calidad de fedatario público, observe supletoriamente las formalidades señaladas en las fracciones I y II del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece que:

I. El Actuario se cerciorará que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación.

II. Si está presente el interesado o su representante, el Actuario notificará la resolución, entregando copias de las mismas; si se trata de persona moral, el Actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante legal de aquélla;

Aquí, es importante resaltar que la función del Actuario es vital, en virtud de que el Estado le otorga la facultad de dar fe pública de ciertos hechos o actos jurídicos, invistiéndolo con una función autenticadora, al delegarle ciertas

facultades para que a nombre del Organismo Jurisdiccional actúe y constate hechos o actos como si éste mismo actuara.

La función actuarial está comprendida en diversas disposiciones de la Ley Federal del trabajo y su Reglamento Interior. El artículo 55 del último de los citados establece en su fracción VI, lo siguiente:

...El Secretario Auxiliar de Distribución de Diligencias vigilará que los Actuarios observen las siguientes normas:

...VI.- Ajustarse en la práctica de las diligencias, al cumplimiento de lo ordenado en el acuerdo respectivo, sin incurrir en omisiones ni excederse en su cometido, observando en todo caso la probidad y honradez que se requiera y las disposiciones legales al procedimiento;...

Asimismo, la fracción I del artículo 640 de la Ley laboral, señala como una falta especial de los Actuarios:

...I.- No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo;...

Un Actuario tiene una facultad delegada por la Junta o por el Presidente, por lo que realiza actos de investigación, esto es, no sólo cumple con dar fe de ciertos hechos o actos que se le presentan, sino que realiza una función investigadora, como lo es el cercioramiento de domicilios.

Cerciorarse es asegurarse de la verdad, de la exactitud de una cosa, de la identidad de una persona o de la veracidad de un hecho; por ello, no bastará con que el Actuario diga que se cercioró de que la persona a notificar tiene su domicilio

en tal casa o local, porque el número de la casa coincide con el señalado en autos, sino que es necesario indicar los medios de que se vale para tener la seguridad de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja, o tiene su domicilio en la casa o local señalado para hacer la notificación.

De practicarse una notificación sin mencionar tales medios de convicción, la misma no tiene validez, porque el Actuario no está aportando los elementos en virtud de los cuales llegó a la convicción de que la persona a notificar, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado para hacer la notificación, porque si la notificación está mal hecha, se tendrá que practicar nuevamente.

Por lo tanto, cuando el Actuario deba entregar copia del emplazamiento a huelga y el original del pliego de peticiones, se propone que lo realice observando algunas de las siguientes formalidades siguientes:

A) Cuando se trate de la identificación de la persona, deberá:

- 1) Solicitar la presencia del patrón o a su representante legal;
- 2) Tratándose de persona física, el medio de cercioramiento será a través de la identificación y/o el dicho de las personas que la señalan como aquella a quien se deba notificar;
- 3) Cuando se trate del representante, constatará que es aquel que esté legalmente autorizado para ello, a quien deberá exigir que acredite su personalidad,

exhibiendo el documento correspondiente que acredite que tiene poder bastante para representarlo;

4) Para el caso de que no se encuentre el representante legal del patrón y se trate de personas jurídicas, con apoyo en el artículo 11 de la legislación laboral, (debido a la celeridad que debe darse al procedimiento), deberá requerir la presencia de uno de los Directores, Administradores, Gerentes o personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa, ya que también son considerados representantes del patrón, quienes deberán identificarse plenamente, haciendo entrega del pliego petitorio, asentándolo así en el acta correspondiente;

5) Por los signos exteriores de la negociación, (razón social), que deberán coincidir con la persona a notificar, lo que podrá verificarse con la papelería usada en la negociación o con la exhibición de las escrituras de constitutivas por parte de su representante.

B) Para la identificación del domicilio en donde hará la entrega, deberá constatar:

1) La razón social o características del inmueble son las indicadas en autos;

2) Que el lugar en donde se practica la diligencia sea aquel en donde el patrón trabaja, habita o tiene su domicilio;

3) Debiendo observar como medios de cercioramiento los documentos que obren en el domicilio señalado, o bien, solicitar la cédula de empadronamiento, licencia

de funcionamiento, licencia sanitaria, contrato de arrendamiento o escrituras del inmueble.

En este sentido la Suprema Corte ha establecido la forma en que debe ser emplazada una persona jurídica, al expresa que:

EMPLAZAMIENTO A UN SINDICATO O A UNA PERSONA MORAL. Si se demanda a un sindicato o a una persona moral, el emplazamiento debe hacerse en el domicilio social, al representante legal del mismo, que acredite que tiene poder bastante para representarlo, de tal manera que si la realización de un emplazamiento se hace en forma contraria a las disposiciones legales aplicables, esto constituye una violación de garantías, que imposibilita al demandado para defenderse en el juicio.

Amparo directo 9400/85, Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en el Estado de México, 11 de septiembre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres. (Otros dos precedentes en el mismo sentido). Informe 1985, Cuarta Sala, pág. 29.

De ahí que cuando un Actuario, no realice la entrega del aviso de huelga en los términos previstos por el Presidente de la Junta y sin expresar los medios de cercioramiento, deberá ser acreedor de una de las sanciones que señala el artículo 636 de la ley laboral, las cuales van desde la amonestación, suspensión o destitución del cargo, según la gravedad de dicha falta.

Así, la Ley reconoce como efectos del emplazamiento a huelga:

A) *El constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa, de conformidad con el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo,*

B) Dar inicio al periodo de prehuelga, comenzando a correr el término de cuarenta y ocho horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio, artículo 922,

C) Suspender la ejecución de cualquier especie de sentencia, de embargo, aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa,

D) Suspender la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica (aquellos que tienen por objeto modificar, aumentar o reducir las condiciones generales de trabajo).

3.6 EL EMPLAZAMIENTO ILEGAL COMO CAUSAL DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

Como ya se ha mencionado, la huelga fue catalogada por el legislador como un procedimiento extraordinario, debido a su naturaleza, cuyas características fundamentales son la sencillez en los trámites y la oralidad, por lo que se conceden términos breves para su prosecución, evitando la instauración de incidentes inoficiosos que retarden la solución del conflicto, lo cual es justificado; pero no así cuando esa abreviación de términos tiene como consecuencia que al cometerse vicios o irregularidades al hacer la notificación del emplazamiento, se deje en estado de indefensión a la parte afectada, ya que la ley no ofrece algún recurso o incidente para impugnar esa deficiencia, como lo señala la fracción IV del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, al mencionar que:

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

...IV. 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...,

Así, cuando un patrón o a su representante legal se percaten de que existe un aviso de emplazamiento a huelga, que no se haya entendido con ellos, la ley debe prever que puedan acudir a la brevedad ante la Junta laboral en donde se encuentre radicado el procedimiento y otorgar los medios necesarios para que puedan alegar lo que a su derecho convenga y traten de llegar a un acuerdo con el sindicato, por que de lo contrario se ven afectados los intereses de ambas partes.

Como la ley niega la interposición de cualquier medio de impugnación en el procedimiento, la alternativa de solución para muchos de los patrones emplazados ilegalmente, ha sido ocurrir por la vía del amparo indirecto, ostentándose como terceros extraños a juicio, y en cualquier etapa en la que se encuentre el procedimiento de huelga, lo afecta gravemente a los factores de la producción, ya que se retrasa la consecución del procedimiento originando grandes perjuicios en la economía de ambas partes. Sin embargo, la autoridad debe aceptarlo, independientemente de que la ley no le imponga esa obligación, debiendo analizar de oficio los agravios que aduce, en razón de que el emplazamiento es de orden público y oficioso su estudio, porque se considera de grave perjuicio para el afectado que no se haya notificado del emplazamiento debidamente, vulnerándose su garantía de audiencia, ya que la Constitución tiene supremacía sobre cualquier otra ley.

Por lo que, es necesario que la ley laboral sea más flexible para aceptar en circunstancias específicas, la interposición de recursos, que den seguridad jurídica al patrón cuando se emplaze en una forma ilegal, proponiéndose que se acepte:

- 1) El escrito por el cual se promueva la nulidad del emplazamiento a huelga, cuando el procedimiento se encuentren en la etapa de la prehuelga, o en su defecto;
- 2) Aceptar a trámite el escrito por el cual se solicite la declaración de inexistencia de la huelga, por vicios en la notificación del emplazamiento, cuando la huelga haya estallado.

Es de mencionarse que, esta propuesta se hace previendo la observancia de formalidades específicas y medios de cercioramiento idóneos para hacer la entrega del aviso a huelga, en donde sea mínima la incertidumbre de que la persona a quien se corre traslado es el patrón o a su representante legal, por lo que serán escasas las personas físicas o jurídicas que hagan uso de estos medios de impugnación.

De ahí, que deberá reformarse el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, para que en su fracción IV, la autoridad laboral admita como un incidente, la nulidad de la notificación del emplazamiento por vicios o irregularidades, cuya propuesta es la siguiente:

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

...IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, y serán admitidos únicamente como incidentes el de falta de personalidad y la nulidad del emplazamiento, que podrán promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y el primero de los citados por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, con audiencia de las partes, dictará resolución; y...

3.7 INCIDENTE DE INEXISTENCIA O ILICITUD

El incidente de inexistencia o ilicitud, es otra fase procesal de la huelga, inicia cuando una empresa o establecimiento ha estallado en huelga como consecuencia de la imposibilidad de solucionar el conflicto que le dio origen o de la rebeldía del patrón.

La Junta se encarga de revisar y analizar aspectos como, si la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento estuvieron de acuerdo con el movimiento de huelga, si los huelguistas no ejecutaron actos violentos al suspender las actividades en la empresa, así como si el sindicato emplazante cumplió con los requisitos legalmente señalados para la huelga, a efecto de que pueda declararse existente y lícito el movimiento de huelga.

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo señala, que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar a 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

de forma establecidos en el artículo 920 de la ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia la huelga será considerada existente, para todos los efectos legales.

Cuando la autoridad laboral reciba un escrito por el cual se solicite la inexistencia de la huelga, corresponde al Secretario de Acuerdos cerciorarse de que fue presentado dentro del término de setenta y dos horas, posteriores a la suspensión de laborales, como lo señala el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, y que se encuentra debidamente firmado por los trabajadores, el patrón o patrones de la empresa en huelga o tercero interesado, quienes deberán acreditar la personalidad con que se ostentan, de conformidad con el artículo 692 del ordenamiento citado.

La solicitud de inexistencia siempre debe presentarse por escrito, anexando copia para cada uno de los patrones emplazados y sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes, debiendo indicar las causas y fundamentos para ello, ya que posteriormente, no se podrán hacer valer las causas distintas de inexistencia, conforme a lo establecido en el artículo 930, fracción I de la Ley, además señalará día y hora para la audiencia incidental de Calificación de la Huelga, para que las partes hagan sus manifestaciones y ofrezcan las pruebas que consideren pertinentes, de conformidad con la fracción II del precepto citado, apercibiéndolas que de no comparecer se les tendrá por perdido su derecho para ello, en la inteligencia, que dicha audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, ordenando notificar personalmente a las partes.

En celebración de la audiencia incidental, el Secretario deberá cerciorarse de que las partes se encuentran debidamente notificadas, ya que de lo contrario,

debe señalar nuevo día y hora para su celebración. Si están debidamente notificadas, se llevará a cabo la audiencia, haciendo comparecer a los apoderados de las partes, dando el uso de la palabra al incidentista; quienes pueden ser los trabajadores, patrones o terceros interesados, para que manifiesten y ofrezcan las pruebas que consideren convenientes, continuando con el uso de la palabra las demás partes que concurran a la audiencia.

De estimarlo, se harán las objeciones a las pruebas de la contraparte, que se consideren convenientes, una vez concluida la tramitación y desahogadas las pruebas ofrecidas, si no existe prueba pendiente por desahogar, se dictará el acuerdo respectivo, turnando los autos a resolución, en la cual, si el incidentista no acreditó las causales de inexistencia señaladas por el artículo 459, la junta declarará legalmente existente la huelga estallada por el sindicato correspondiente, en el día y hora señalados para ello, en las instalaciones de la empresa en huelga, para los efectos legales a que haya lugar.

Por el contrario si el incidentista acredita las causales que hizo valer en su escrito de inexistencia, la Junta declarará legalmente inexistente la huelga estallada por el sindicato, en las instalaciones de la empresa correspondiente y con fundamento en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, fijando a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, ordenará notificar la resolución por conducto de la representación sindical, apercibiéndolos que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Declarará entonces, que han incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los

trabajadores, dentro del término señalado, quedará el patrón en libertad para contratar otros.

La Junta se reserva el derecho para dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Para el caso de que el escrito de inexistencia, se presente en forma extemporánea, el Secretario dictará un acuerdo en ese sentido; pero en la práctica, aún cuando sea extemporáneo, se señala día y hora para la celebración de la audiencia incidental de Calificación de la huelga, con el objeto de que comparezcan las partes y se pueda llegar a un arreglo conciliatorio, con el cual se termine el conflicto, independientemente de que no se llegue a un arreglo, la contraparte podrá hacer valer que el escrito es extemporáneo y por lo tanto, ha precluido el derecho del incidentista para solicitar la inexistencia.

Las pruebas ofrecidas por las partes en este incidente, deberán referirse a las causales de inexistencia que se hacen valer en su solicitud, en donde los terceros deberán acreditar su interés y la Junta aceptará únicamente las que satisfagan esos requisitos, como lo establece la fracción III del artículo 930, de la Ley Federal del Trabajo. Las pruebas más comunes que se ofrecen en este incidente son la instrumental, la presuncional, fotografías, descubrimiento de la ciencia (casette, video-casette) y en especial el recuento, con esta última, cada incidentista trata de acreditar que la huelga no se llevó a cabo con la mayoría de los trabajadores, como lo establece la fracción II del artículo 451 de la propia Ley.

El Secretario de Acuerdos debe cerciorarse previamente, que la huelga no se llevó a cabo por la mayoría de los trabajadores; sino se hizo valer tal situación, deberá desecharse la misma, en caso contrario, dictará el acuerdo correspondiente señalando día y hora para el desahogo del recuento, el cual deberá llevarse a acabo por el Actuario, conforme a lo establecido en el artículo 932 de la ley.

Una vez que se reciba el acta de recuento, el Secretario de Acuerdos verificará si hubo objeciones a los trabajadores que concurrieron a recontar y en su caso, señalará día y hora para la audiencia de objeciones al recuento, como lo establece la fracción V del artículo 931 de la Ley Laboral, ordenando notificar personalmente a las partes.⁵⁴

3.8 MODIFICACION DEL ARTICULO 928 FRACCION II DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Aun cuando, algunos doctrinarios opinen que en un procedimiento extraordinario, no son aplicables las formalidades establecidas para la solución de los conflictos individuales, es innegable que un fedatario público como lo es un Actuario, debe necesariamente seguir ciertas reglas para cerciorarse que la persona con quien debe entender una diligencia, es la buscada, apegándose asimismo, al mandato del la autoridad labora, ya que sus actuaciones tienen efectos de certificación. De ahí que en la práctica, muchos de los Actuarios siguen para hacer dicha entrega, las formalidades señaladas en las fracciones I y II del artículo 743 de la ley de la materia, por ende debe ser una norma general aplicada

⁵⁴Adrade Ayala, Gabriel, et.al. Instructivo de Actuaciones para los Secretarios de Acuerdos en los Procedimientos Laborales. Secretaria Auxiliar de Huelgas Estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Tema VII. p. 9-14.

por éstos, motivo por el cual se propone una modificación a la fracción II del artículo 928, en donde se señale lo siguiente:

Art. 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

...II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas; debiendo observarse las disposiciones establecidas en las fracciones I y II del artículo 743, al hacer entrega del pliego de peticiones;

Con lo que será menor el número de vicios o errores que los auxiliares de las Juntas cometan al efectuar las notificaciones de los avisos a huelga, evitando que se haga uso de medios de impugnación para que declaren nulos dichos actos.

En el sistema jurídico mexicano prevalecen las formas al establecer un proceso y es necesaria la fundamentación y motivación de los actos de las autoridades; formas en que insiste la propia Ley Federal del Trabajo al disponer la forma en que deben llevarse a cabo las notificaciones, actuaciones de las Juntas y la forma en que deben dictarse las resoluciones, aun cuando el mismo ordenamiento pretende dar menor importancia a éstas, cuando en el párrafo primero del artículo 685, menciona que: El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Del mismo modo, varios doctrinarios han apoyado el mantenimiento de las formas procesales ya que "tienden a mantener el orden en los juicios sustrayéndolos al capricho y a la mala fe de los litigantes; permiten asegurar una

adecuada defensa de los intereses un litigio; evitando la licencia y arbitrariedad de los jueces y determinan en forma precisa el objeto de la discusión."⁵⁵ Raúl W Padilla,⁵⁶ señala que:

...Las formas procesales cumplen un fin primordial, desarraigar la anarquía de los procesos procurando una discusión más confiable, franca y abierta de las partes; habiéndose alcanzado la cosa juzgada bajo las prescripciones de la Ley, dándoles la certeza de que el proceso es el mejor medio de solucionar las divergencias, aunque no se esté de acuerdo con el resultado, y la seguridad de que la sentencia debe cumplirse sin que ya pueda haber marcha atrás...

3.9 ADICION AL ARTICULO 459 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Cuando la huelga ha estallado, la Junta procede a calificar si debe declarar su existencia o inexistencia. Es aquí, en el incidente de calificación de la huelga, en donde se propone que aquel patrón que en virtud del paro de actividades se haga sabedor de que existe un aviso que le fue dirigido para emplazarlo a huelga y el mismo no le fue entregado personalmente; alegue este motivo como una causal de inexistencia por no haber sido emplazamiento legalmente, ya que obviamente, es un acto procesal nulo por existir vicios o defectos en su realización, en virtud de que no le fue entregado directamente a él o a su representante legal el pliego de peticiones, o la entrega se hizo en domicilio distinto a aquel en donde habita o trabaja, por lo que no puede decirse que tuvo conocimiento del mismo.

⁵⁵ De Castro, Manuel Antonio, cit por Raúl W. Padilla. La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación. Editorial Laguna, México, 1997, p. 37.

⁵⁶ Ibid. p. 38.

Un acto procesal es nulo cuando en su ejecución no se observan las disposiciones requeridas por el ordenamiento legal que regula el acto, como un elemento esencial para ser considerado válido. En tal virtud, ese acto no produce ningún efecto jurídico porque está viciado. De ahí que, en un proceso deben cumplirse en favor del gobernado las disposiciones constitucionales, para que se desenvuelva en orden, debiendo acatar al pie de la letra la normas previamente establecidas. Cuando un juicio se desarrolla en forma arbitraria, causa un sinnúmero de injusticias, imparcialidades y desorden.

Así el artículo 459 de la ley de la materia, señala que 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. (sic) 920.

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

Notoriamente, la inexistencia de la huelga procede únicamente en los supuestos de que la clase trabajadora no reúna los requisitos de forma, fondo y mayoría a que alude el artículo 459 de la Ley Laboral a que se alude, es necesario también que la parte patronal este debidamente notificada del emplazamiento a huelga para estar en facultad de negociar con sus trabajadores el mejorar las condiciones de trabajo y no eluda tan fácilmente el procedimiento.

Aún cuando, en este procedimiento rigen solamente las disposiciones establecidas en el apartado correspondiente de la ley laboral, no es óbice para que la Junta, como Organo Jurisdiccional, que conoce de un "litigio" o conflicto de intereses, existente entre los factores dinámicos de la producción, no respete a alguna de las partes la garantía de audiencia, dada la supremacía de la Constitución sobre cualquier otra ley. Ya que cuando una parte considere que ha sido afectada en su esfera jurídica y pretenda alegar como un vicio o irregularidad en el emplazamiento, deberá aceptar la autoridad como una causal de inexistencia del emplazamiento ilegal, en virtud de que debe respetarse la supremacía de la Constitución a cualquier ley secundaria.

Consecuentemente, se adicione al artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, como una causal de inexistencia de la huelga la falta o defecto en el emplazamiento. Por lo que se propone quede como a continuación se cita:

Art. 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;

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452; y

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores; pero la Junta esta obligada a estudiar de oficio si la notificación del emplazamiento a huelga al patrón le fue entregada en los términos previstos, en caso contrario deberá aceptar esta omisión como una causal de inexistencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La huelga es simple y llanamente un medio de presión que busca como objetivo primordial, equilibrar los factores de la producción, por lo que se trata de un derecho subjetivo, no de un acto jurídico.

SEGUNDA.- La suspensión del trabajo por sí sola, no crea, transmite, modifica o extingue obligaciones, no produce en forma directa o inmediata los objetivos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; sus efectos se ven reflejados en los beneficios que se obtienen con la suspensión, al conciliar con la parte patronal o por resolución de la autoridad laboral.

TERCERA.- En diversas épocas de la evolución de la huelga, han existido personajes en el poder gubernamental que han repudiado el paro de actividades de los trabajadores, procurando acallar las manifestaciones de inconformidad de la clase obrera, mediante el uso de la violencia, de leyes o decretos en donde se le tipificaba como un delito, sancionándola con penas excesivas o limitando su ejercicio al criterio burocrático.

CUARTA.- Con la promulgación de la Constitución de 1917, la huelga fue regulada por leyes locales en ciertas Entidades Federativas, en donde se establecía una forma sencilla y expedita para la solución de los conflictos que la habían originado y por ende, se resolvían a la brevedad, garantizando beneficios reales a los factores de la producción. Cuando surgía un conflicto colectivo que ameritaba el paro de labores e involucraba a dos o más Estados, no era posible resolverlas fácilmente, en virtud de que las normas aplicables en cada entidad muchas veces se oponían entre sí, por lo que fue necesario unificar criterios, creándose la Ley Federal del Trabajo, en donde actualmente existe un capítulo especial que regula el procedimiento, el cual se desarrolla de una forma más sencilla, al instaurar dentro del periodo de prehuelga

una audiencia de conciliación para que los factores de la producción propongan alternativas para solucionar las causas que originaron el conflicto colectivo y de ser posible evitar que estalle la huelga.

QUINTA.- Es necesario que la Ley Federal del Trabajo prevenga como forma de terminación de la huelga, el "desistimiento", el cual pueda llevar a cabo el sindicato emplazante en cualquier etapa en que se encuentre el procedimiento posterior al estallamiento de huelga, como un beneficio para los trabajadores, toda vez que no siempre están en posibilidad de enfrentar económicamente el paro de actividades, ya que no se garantiza que al patrón se le declare imputable de los motivos que dieron origen al movimiento de huelga.

SEXTA.- Con la finalidad de evitar vicios o irregularidades al correr traslado de un emplazamiento a huelga al patrón o a su representante legal, es necesario que el Presidente de la Junta señale las formalidades que los Actuarios deben observar en dicho acto; asimismo, es imprescindible que determine los medios de cercioramiento que debñ acatarse y en su defecto, mandar que se cumplan las normas señaladas en las fracciones I y II del artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo.

SEPTIMA.- Cuando se notifique el emplazamiento a huelga a una persona física, será indispensable que el Actuario requiera la presencia del propio patrón, debiendo solicitar que se identifique plenamente, de tal forma que no haya duda de que es la persona buscada y con quien debe entenderse esta diligencia, o en su defecto solicitar la comparecencia de su representante legal, quien deberá exhibir poder que lo acredite como tal.

OCTAVA.- Cuando el emplazamiento deba notificarse a una persona moral, será preciso que el Actuario exija la presencia del representante legal, a quien debe pedir exhiba el poder correspondiente que lo acredite como tal, debiendo asentarlo en el acta circunstanciada que al efecto levante. En ausencia de éste, debe facultársele

para que haga entrega única y exclusivamente, a los Directores, Administradores, Gerentes y/o demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa; ya que de acuerdo con el artículo 11, son reconocidos como representantes del patrón, quienes deben acreditar su personalidad y que tienen poder bastante de representación.

NOVENA.- Con la finalidad de que el Actuario se cerciore debidamente que el lugar en el cual hará entrega de la notificación del emplazamiento a huelga y del pliego de peticiones, es aquel en donde el patrón tiene asentadas sus oficinas y que no haya lugar a duda de que el patrón habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos, debiendo cerciorarse por los signos exteriores (razón social), de la negociación los cuales deben coincidir con la persona a notificar, lo que podrá constatar pidiendo al personal que le exhiban el acta constitutiva de la empresa, la cédula de empadronamiento, licencia de funcionamiento, licencia sanitaria, contrato de arrendamiento o escrituras del inmueble, o en su defecto constatará que la papelería usada en la negociación, coincide con la de la empresa a notificar.

DECIMA.- Cuando un Actuario se abstenga de cumplir las formalidades establecidas para hacer entrega de la notificación del emplazamiento a huelga y el original del pliego de peticiones, y se corra traslado a personas distintas del patrón o su representante legal o en su defecto de las señaladas en el artículo 11 de la propia ley laboral, debe ser sancionado por la falta cometida, ya sea con una amonestación, suspensión o destitución de su cargo, de conformidad con el artículo 636 de la ley de la materia.

DECIMA PRIMERA.- Un patrón que no sea debidamente notificado del emplazamiento a huelga, en la forma señalada por el Presidente de la Junta y acatando las formalidades previamente establecidas, debe estar en posibilidad de ocurrir ante la Autoridad laboral cuando tenga conocimiento del aviso de huelga y el procedimiento aun se encuentre en el periodo de prehuelga, oponiendo al dar

contestación al pliego petitorio, como un incidente, la nulidad de la notificación del emplazamiento. En donde la autoridad, estará obligada a dar tramite y verificar que el emplazamiento se realizó en los términos previstos y en caso contrario resolver el incidente en forma inmediata.

DECIMA SEGUNDA.- Es imperioso que se reforme la fracción II del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que se acaten las normas establecidas en las fracciones I y II del artículo 743, como formalidades para hacer entrega del pliego de peticiones, ya que actualmente el Presidente de la Junta, omite señalar la forma en que un Actuario debe correr traslado y los medios de cercioramiento a seguir, lo que ha originado que existan vicios o irregularidades dentro del procedimiento, con lo que se vulneran las garantías de legalidad y audiencia que contempla la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DECIMA TERCERA.- Como consecuencia de lo anterior, es necesario también que se reforme la fracción IV del propio artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad laboral admita como un incidente, la nulidad de la notificación del emplazamiento por vicios o irregularidades. En la inteligencia de que, si se establecen normas específicas que permitan la plena identificación del patrón, no habrá incertidumbre o error en la persona a quien se corre traslado, por lo que será menor o nulo el número de personas que tengan que hacer uso de este recurso.

DECIMA CUARTA.- En el supuesto de que un patrón emplazado ilegalmente no haya recibido el aviso, y con el cierre de la empresa se de por enterado del procedimiento, es necesario que la Ley prevenga que pueda acudir ante la Junta laboral en donde se tramita, oponiendo en Incidente de Calificación, como una causal de inexistencia de la huelga el emplazamiento ilegal, por vicios o defectos en el emplazamiento, ya que aun cuando se hace valer, se desecha toda vez que el artículo 928 fracción IV, señala que no se admitirá ningún otro incidente que el de falta de personalidad, por lo que es necesaria la reforma a este numeral para que admita como un incidente la falta o

defecto en el emplazamiento y por ende, al artículo 459 para que prevenga esta causa como un motivo de inexistencia de la huelga.

DECIMA QUINTA.- Es imprescindible que se adicione en el artículo 459, que la Junta Laboral estudie de oficio que la notificación del emplazamiento a huelga se realizó en los términos señalados por el Presidente de la Junta, observando las formalidades expresas en las fracciones I y II del artículo 743, o de lo contrario, admita como una causal de inexistencia de la huelga, el emplazamiento ilegal, cuando haya estallado el movimiento de huelga. .

DECIMA SEXTA.- Es vital que todo emplazamiento a huelga se resuelva en el período de conciliación, ya que se afectan directamente los intereses del patrón y de los trabajadores, lo que se ve reflejado en la economía de ambos factores de la producción y de la economía en general. Por lo que, todo patrón debe dar contestación al aviso de huelga en los términos previstos por la ley y debe conciliar con el sindicato para evitar que se llegue al estallamiento de la huelga.

DECIMA SEPTIMA.- La mayoría de los sindicatos, hacen uso de la huelga sólo como un medio de presión, para que el patrón acepte mejorar las condiciones laborales para sus trabajadores y no con la intención de suspender las labores, a quienes bajo ninguna circunstancia conviene el cierre de la empresa; por lo en muchas ocasiones es preferible hacer uso de las formas atípicas de la huelga o sus modalidades irregulares, como son el tortuguismo, el ausentismo concertado, huelga de brazos caídos, etc.

DECIMA OCTAVA.- Es indispensable que se haga entrega de los avisos de huelga, a los patrones respetándose las garantías de legalidad y audiencia, para evitar que se acudan por la vía del amparo indirecto, en donde solamente se retrasa la solución del conflicto colectivo.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

- 1.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica, Colección Popular, México, 1995, 328 p.
- 2.- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre temas Laborales. Editorial Trillas, 3ª reimpresión, México, 1994, 280 p.
- 3.- ----- Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, 8ª ed., México, 1994, 385 p.
- 4.- ----- El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Jus, México, 1976, 156 p.
- 5.- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo. 6ª ed., México, 1984, 317 p.
- 6.- ----- El Derecho de Huelga en México. Editorial Mundial, México, 1931, 146 p.
- 7.- Clímént Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, 2ª ed., México, 1999, 394 p.
- 8.- ----- Derecho Sindical. Editorial Esfinge, México, 1994, 236 p.
- 9.- Dávalos, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados. Editorial Porrúa, 3ª edición actualizada, México, 1998, 250 p.
- 10.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, México, 1974, 613 p.
- 11.- ----- Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 2ª ed., México, 1977, 802 p.
- 12.- ----- Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988, 632 p.
- 13.- De Buen Lozano, Néstor, et. al. La Huelga en Iberoamérica, Editorial Porrúa, México, 1996, 357 p.

- 14.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 1995, 776 p.
- 15.- ----- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, 4ª ed., México, 1986, 737 p.
- 16.- Gómez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. UNAM, México, 1981, 323 p.
- 17.- Kenneth Turner, John. México Bárbaro. Ediciones Quinto Sol, 3ª de., México, 1985, 269 p.
- 18.- Martínez Suazo, Froylán y Alfonso Omar Vivas Zacarías. Estudio Sinóptico de la Huelga. Cuadernos de la ENEP Aragón. Area de Publicaciones del Departamento de Apoyos Educativos. México, 1994, 27 p.
- 19.- Padilla, Raúl W. La Nulidad del Emplazamiento Laboral y sus Medios de Impugnación. Editorial Laguna, México, 1997, 129 p.
- 20.- Pérez Botija, Rafael. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, 6ª ed., Madrid, 1960, 273 p.
- 21.- Puig Hernández, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Editorial Porrúa, México, 1989, 335 p.
- 22.- Santos Azuela, Héctor. Elementos de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1994, 414 p.
- 23.- Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, México, 1978, 600 p.
- 24.- ----- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, 4ª ed., México, 1978, 596 p.

LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

- 1.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa, 126ª ed., México, 1998, 147 p.
- 2.- NUEVA LEGISLACION DE AMPARO REFORMADA. Editorial Porrúa, 57ª ed., México, 1992, 473 p.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Esfinge, 8ª ed., México, 1994, 680 p.
- 4.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa, 59ª ed., México, 1991, 655 p.
- 5.- CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Porrúa, 40ª ed., México, 1991, 373 p.
- 6.- EMPLAZAMIENTO A UN SINDICATO O A UNA PERSONA MORAL.- Amparo directo 9400/85, Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Hierro, Metales y Manufacturas Compuestas en el Estado de México, 11 de septiembre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario. Augusto Benito Hernández Torres. (Otros dos precedentes en el mismo sentido). Informe 1985, Cuarta Sala, p. 29.
- 7.- HUELGA, FORMA DEL EMPLAZAMIENTO EN LA.- Amparo en revisión en materia del Trabajo 4808/50. Ramírez Domingo G., 3 de enero de 1951, unanimidad de 5 votos. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, Tomo CVII, p. 19
- 8.- HUELGA PROCEDIMIENTO DE. APLICACIÓN DEL ARTICULO 921 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Cuarto Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. VI.4o.3 L. Amparo en revisión 1727/95. La Fama Textil, S. A. de C.V.- 31 de octubre de 1996.- Mayoría de votos.- Ponente: Juan Manuel Martínez.- Disidente: Tarcicio Obregón Lemus.- Secretario: Mario Oscar Lugo Ramírez. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, Tomo V, enero de 1997, p. 481.

ECONOGRAFIA

- 1.- Andrade Ayala, Gabriel, et. al. Instructivo de Actuaciones para los Secretarios de Acuerdos en los Procedimientos Laborales. Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 2.- Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana. Tomo I, No. 1, Julio, 1969, 238 p.
- 3.- Boletín Mexicano de Derecho Mexicano de Derecho Comparado. No. 64, Nueva Serie, Año XXII, Enero-Abril, 1989, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 399 p.
- 4.- Boletín Mexicano de Derecho Mexicano de Derecho Comparado. No. 92, Nueva Serie, Año XXXI, Mayo-Agosto, 1998, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 591 p.
- 5.- Diccionario de la Lengua Española. Editorial Espasa-Calpe, 1984, 1460 p.
- 6.- Diccionario Marín de la Lengua Española. Tomo I Editorial Marín, 1982, 768 p.
- 7.- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, 8ª ed., México, 1979, 482 p.
- 8.- Enciclopedia Jurídica Omeba, T. XX, Driskill, Buenos Aires, 1979, 1017 p.
- 9.- Expediente No. III-2248/98, Sindicato Industrial de la Rama Textil del Algodón LIBERTAD VS. "MAGATEX", S.A. de C.V. Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 10.- Expediente No. III-1318/99, Sindicato de Trabajadores del Empaque de Productos del Mar y la Industria Pesquera, Conexos y Similares de la República Mexicana C.T. M. VS. "Almetos Concentrados de Guaymas", S.A. de C.V., Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- 11.- Guiza Alday, Francisco Javier. Diccionario Jurídico de Legislación y Jurisprudencia. Editorial Angel, México, 1999, 813 p.
- 12.- Osorio, Manuel. Diccionario de Ciencia Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Hellasta, S.R.L., 20ª ed., Brasil, 1370 p.