

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

"TERMINO PARA QUE EL SINDICATO HUELGUISTA
PROMUEVA LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA".
(ART. 937 L.F.T.).

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JOSE LUIS GONZALEZ VERDUZCO

ASESORA: MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

MEXICO, D. F.,

2002.





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.

Paginación

Discontinua

A Dios, por darme la oportunidad de vivir,
por darme a mis padres, y la oportunidad
de ser feliz.

A mi padre, Lic. JOSE LUIS GONZALEZ VERA, mi idolo
y guia, quien con su amor, fuerza y amistad, ha sabido guiarme
por la vida, y con sus enseñanzas me ha fortalecido para llegar
hasta aquí, espero seguir tu ejemplo, gracias por ser mi papa,
te quiero papa

A mi madre, Señora SUSANA VERDUZCO BUSTOS, quien con
su amor, paciencia y bondad, me ha enseñado que el amor y
carño, es parte fundamental de la vida, gracias por darme la vida
y ser mi mamá, y este trabajo es gracias a ti, te quiero mamá.

A mi hermana LORENA GONZALEZ VERDUZCO, por su entereza y valentía ante la vida, mi admiración y respeto

A mi familia y amigos, por compartir todos los momentos de mi vida con todo mi agradecimiento y cariño.

A la LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ, mi agradecimiento, con todo respeto y admiración, por compartir su conocimiento y su tiempo, gracias.

A la UNAM, que colaboro en mi formación académica.

**TERMINO PARA QUE EL SINDICATO HUELGUISTA PROMUEVA LA
IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA (ART. 937 LFT)**

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I	
I. ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES GENERALES	1
1.1. ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	1
1.1.1. Huelga de Real del Monte	4
1.1.2. Huelga de Cananea	6
1.1.3. Huelga de Rio Blanco	9
1.1.4. Evolución de las Asociaciones Profesionales desde el Porfiriato hasta nuestros días. 14	
1.2. NOCIONES BASICAS REFERENTES AL DERECHO DE HUELGA.....	25
1.2.1. Concepto de Acción.....	25
1.2.2. Concepto de Pretensión.....	27
1.2.3. Concepto de Derecho del Trabajo	29
1.2.4. Concepto de Derecho Individual del Trabajo	32
1.2.5. Concepto De Derecho Colectivo Del Trabajo	33
1.2.6. Concepto De Derecho Procesal Del Trabajo.....	34
1.2.7. Concepto De Coalición	35
1.2.8. Concepto De Asociación Profesional	37
1.2.9. Concepto De Sindicato	39
1.3. CONSIDERACIÓN FINAL	43

CAPITULO 2

2. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA.....	45
2.1. DEFINICION DE HUELGA	46
2.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA	49
2.3. MOTIVOS QUE ORIGINAN LA HUELGA	55
2.3.1. Equilibrio Entre Los Factores De Producción	56
2.3.2. Celebración Del Contrato Colectivo.....	57
2.3.3. Violaciones Al Contrato Colectivo	58
2.3.4. Cumplimiento Sobre Participación De Utilidades	59
2.3.5. Solidaridad	60
2.4. EFECTOS DE LA HUELGA	62
2.5. GARANTIA DEL DERECHO DE HUELGA	65
2.6. REQUISITOS LEGALES DE LA HUELGA	68
2.6.1. Fondo	68
2.6.2. Forma.....	69
2.6.3. Mayoría.....	70
2.7. PARTES DE LA HUELGA.....	71
2.7.1. Sindicato.....	72
2.7.2. Empresa.....	78
2.7.3. Tercer Interesado	80
2.8. DENOMINACIONES FUNDAMENTALES DE LA HUELGA.....	84
2.8.1. Huelga Legalmente Existente.....	85
2.8.2. Huelga Inexistente	88
2.8.3. Huelga Lícita	90

2.8.4.1 Huelga lícita	91
2.8.5. Huelga Justificada	91
2.8.6. Huelga Injustificada	92
2.9. CONSIDERACIÓN FINAL	93

CAPITULO 3

3. PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	95
3.1. GESTACION.....	96
3.2. PRESENTACION DEL PLIEGO PETITORIO.....	97
3.3. PREHUELGA	103
3.3.1. Contestación Del Pliego Petitorio.....	107
3.3.2. Estallamiento.....	108
3.3.3. Suspensión De Labores.....	110
3.4. SOLICITUD DE INEXISTENCIA.....	111
3.4.1. Recuento	113
3.5. HUELGA EXISTENTE.....	118
3.6. RESOLUCION DEL INCIDENTE PARA DECLARAR LA EXISTENCIA DE LA HUELGA.....	122
3.7. TERMINACION DE LA HUELGA.....	124
3.7.1. El Mutuo Consentimiento	124
3.7.2. El Allanamiento Del Patrón	126
3.7.3. Laudo Emitido Por Un Arbitro Designado Por Las Partes.....	126
3.7.4. Laudo Emitido Por La Junta.....	127
3.8. CONSIDERACIÓN FINAL.....	128

CAPITULO 4

4. PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA	130
4.1. LA NEGATIVA DEL PATRON DE SOMETERSE AL ARBITRAJE O ACEPTAR LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA.....	131
4.2. PROCEDIMIENTO.....	134
4.3. PROBLEMAS QUE SURGEN AL NO EXISTIR UN TERMINO PARA PROMOVER LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA	139
4.4. PROPUESTA DE TERMINO PARA PROMOVER LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA	142
CONCLUSIONES.....	151
BIBLIOGRAFIA.....	154



INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación consiste en el análisis de la problemática por la que atraviesan los movimientos de Huelga, es por ello que el primer capítulo se desarrolla el proceso histórico nacional, considerado como trascendente en los orígenes de la vida sindical, específicamente en lo concerniente a los movimientos huelguísticos que dieron como resultado el reconocimiento de que la huelga es un derecho de la clase obrera, con el objeto de conocer el camino transitado por la llamada clase "desprotegida" (trabajadora) para lograrlo. Así como la evolución de las asociaciones profesionales, en nuestro país, que se fueron dando en los tiempos post-revolucionarios hasta nuestros días. Así como los conceptos fundamentales que tienen relación con la Huelga, y con el Derecho del Trabajo.

En el capítulo segundo se describen los diferentes motivos que originan la huelga y consecuentemente sus objetivos, así como el fundamento legal para que se considere a la misma como una figura jurídica que protege a los trabajadores en la suspensión de labores y los efectos que de ella deriva tanto para el patrón como para la empresa misma, señalando los requisitos indispensables para que se considere como legal. Así mismo en este capítulo se realiza un estudio de como se califica la huelga analizando la clasificación que la legislación vigente realiza de ella, de donde se desprende que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán estudiar los motivos y antecedentes que la produjeron y lo factible de las peticiones obreras así como la actitud fundada o no, de la parte patronal, al negarse a concederlas; haciendo una crítica al respecto por considerar que dicha calificación pudiera resultar inoperante y ociosa.

El capítulo Tercero se hace referencia a lo que es el procedimiento de huelga,



analizando cada una de las etapas que comprende la misma, incluyendo desde luego la solicitud para declarar la inexistencia, el incidente de calificación de la misma, de donde se desprende la prueba del recuento como la idónea para probar la mayoría derivándose en consecuencia el análisis de lo que es un trabajador de planta y un eventual para el efecto del desahogo de dicha probanza, finalmente se hable en forma breve de lo que es la resolución incidental para declarar la existencia de la huelga y de que para recurrirla la única vía procedente es el amparo indirecto, por ser ésta una resolución interlocutoria.

Finalmente el capítulo Cuarto se refiere al procedimiento de imputabilidad, su planteamiento y consecuencias jurídicas, es por ello que al tocar este punto, precisamente, nos lleva al fondo del problema que dio origen a este trabajo de investigación, toda vez que como se desprende del mismo para concluir un conflicto de huelga, de conformidad el Artículo 469 fracción IV de la Ley federal del Trabajo, el mismo deberá ser sometido a la decisión de la Junta correspondiente, pero para que esto suceda deberemos estar a lo ordenado en el Artículo 937 del mismo ordenamiento legal, y como se podrá observar a lo largo de este trabajo dicho numeral no contempla un término perentorio para promover la imputabilidad, derivando con ello una omisión legislativa que ha provocado la desaparición de muchas empresas que han terminado en quiebra o simplemente han sido abandonadas por los dueños en virtud de que la resolución a la huelga no se ha dado por largos años.

El objetivo fundamental del presente trabajo es demostrar que en la práctica laboral, existen problemáticas respecto a la omisión de términos que deben establecerse para evitar un desequilibrio para las partes que en el procedimiento de huelga intervienen.



La Ley Federal del Trabajo, fue expedida el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (En lo sucesivo "DOF") de 28 de agosto del mismo año; La Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, Decreto del 23 de Diciembre de 1969 y publicada en el DOF el 10. de abril de 1970; con reformas procesales de 1980, publicada el 4 de enero de 1980, donde se modifican los títulos Catorce (Derecho Procesal del trabajo), Quince (Procedimientos de ejecución); y Dieciséis (Responsabilidades y sanciones). Se adiciona el artículo 47 (Aviso de Despido); y se derogan los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471. En adelante Ley de la Materia, Ley Laboral o Ley obrera.



CAPITULO I

I. ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES GENERALES

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del Siglo XIX, con posterioridad fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado Liberal de la libertad del trabajo, que implicaba precisamente el derecho de no trabajar, pero sin protección alguna para los huelguistas, de manera que si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser remplazados sin responsabilidad patronal.

En nuestro país fue reglamentada y protegida por la Constitución de 1917, que lo consagró como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, otorgando garantías a los trabajadores para su eficacia.

1.1. ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La coalición de trabajadores y la huelga, a través de la vida política y social de nuestro país han atravesado por diversas etapas que van desde la prohibición a la coalición y huelga hasta el reconocimiento total y regulado de estas figuras jurídicas.

Las mismas se remontan a la época de la conquista en 1521, cuando " *el triunfo de las fuerzas españolas aniquilaron la colectividad indígena*",¹ que utilizaron para la construcción de la ciudad en ruinas, violentando con ello sus

¹ ECHEVERRIA RUIZ, Rodolfo. *Política y Sindicatos en México*, Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho. Facultad de Derecho, 1968. Pág. 15-17



derechos como trabajadores a tal punto que cuando los indígenas se encontraban "agotados por el rudo trabajo y la falta de alimentos, vestido y casa eran arrojados a la vía pública o al lago circundante a la ciudad".²

Así desapareció el esfuerzo colectivo en provecho de los conquistadores, no solo la mano de obra experta indígena, sino la juventud y ancianidad de la nación mexicana, con ello la cultura ancestral de nuestro país.

En 1563 se crean las Leyes de Indias, en las que se pueden encontrara disposiciones de carácter proteccionista a favor de los indígenas contra la explotación de los conquistadores.

En 1813, se convocó a un Congreso en Chilpancingo, del contenido de los 23 puntos que consideraba el documento denominado "Sentimientos de la Nación", que fue de la inspiración de Don José María Morelos y Pavón, aquí destacan los puntos 9 y 10 en los que se menciona el problema laboral en forma muy aislada:

"9. - Que los empleos los obtengan solo los americanos."

"10. - Que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de instruir y libres de toda sospecha."

En el mismo tenor en 1821, Agustín de Iturbide mediante el Plan de Iguala señala:

"Artículo 12. - Todos los habitantes de él. sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo."



Sin embargo hasta ese momento no se protegía la plena libertad de asociación y mucho menos el derecho de huelga, pues como lo afirma Miguel Cantón Moller que es en 1857, cuando en México, no había problemas obreros, toda vez que no existía la industria como tal, a excepción de la extractiva (minería), azucarera en algunas regiones e hilados, y se sabe que en una de las deliberaciones del Congreso intervino el Diputado Ignacio Ramírez *"El Nigromante"* del cual por primera vez se escuchó la denominación de: *"problema social "* y *"derecho social"*.³

Y es así como el 16 de septiembre de 1870 se crea el Gran Circulo de Obreros de México, el cual se consideraba totalmente ajeno a la vida política, articulando con ello una estrategia de comunicación y ayuda reciproca en varios Estados como Puebla, Tlaxcala, Estado de México, Guanajuato y finalmente Sinaloa y Sonora, los cuales apoyaban y patrocinaban a los periódicos: *"El Socialista"* y *"El hijo del Ahuizote"*.

Esto provocó que el Estado tomara represalias entre las que destacan los golpes, secuestros y hasta privación de la libertad para quienes tan sólo se detectara se encontraban involucrados en la antes descrita estrategia de comunicación, por lo que el Gobierno Jurista el 13 de Diciembre de 1870 reguló en el Código Civil de manera incompleta el contrato de trabajo integrándose con el Código Penal de lo. de Abril de 1872 el cual en su artículo 925 impedía el libre ejercicio de la suspensión o cierre de una negociación con motivo de conflictos laborales, o quien provocara alianzas con la finalidad de abstenerse a trabajar, sancionando estas actividades mediante el confinamiento durante ocho días y multa que iba de los veinticinco a los



quinientos pesos, disposición que años después fue adoptada en forma muy similar por los Estados de Coahuila, Jalisco, México, Nuevo León, Querétaro, Oaxaca y Sonora con disposiciones muy parecidas.

Se cuenta con estadísticas de los años 1876 a 1910 (Porfiriato), en las que se señala que en ese periodo *"hubo poco mas de 200 movimientos destacando entre ellos 60 realizados por trabajadores ferrocarriles, 75 imputables a la industria textil y 35 a la industria cigarrera"*,⁴ de este periodo cabe mencionar tres de ellos por lo trascendente en la evolución del derecho del trabajo, claros antecedentes de las sangrientas luchas que tuvieron que librar los trabajadores mexicanos para alcanzar la libre asociación, el sindicalismo y al derecho de huelga.

1.1.1. Huelga de Real del Monte

Se considera que el primer movimiento social que reviste la forma de "huelga" en nuestro país es el referente a *"la protesta y motines por sublevaciones de mineros, sombrereros, reboceros, zapateros, impresores y demás artesanos agremiados en la Ciudad de México"*⁵, quienes no habían logrado bases legales que permitieran resolver jurídicamente los conflictos laborales que derivaron en un enfrentamiento entre obreros y patrones por razones económicas, el cual estalló el 13 de agosto de 1766, siendo Virrey de la Nueva España, Don Carlos Francisco de Croix.

Como antecedente de este conflicto se señala que los barretos del mineral Real del Monte presentaron el 28 de julio de 1766, un pliego petitorio narrando en él sus

⁴ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob. cit. Pág. 31

⁵ BORREL NAVARRO, Miguel. *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del Trabajo*, 6ª. ed., Sista. México 1998. Pág. 52



desventuras y exponiendo sus pretensiones, debido al silencio y falta de propuesta del patrón, los mineros se declararon en huelga de brazos caídos, sin embargo la resistencia que en un principio fue pasiva, se convirtió a los dos días en violentas acciones, llegando a tal grado que hubo quebrantamiento en las cárceles y asesinatos, resultando muertos el Alcalde Mayor de Pachuca y un capataz mayordomo del mineral "La Joya", logrando escapar del linchamiento Don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla y único dueño de la mina vizcaína del Monte ahora conocida como Real del Monte en el Estado de Hidalgo.

El origen de esta huelga tuvo como fin mantener las condiciones de ventaja y privilegio que habían logrado en la mayor parte de los reales mineros los obreros, y no el de obtener salarios más altos y mucho menos conquistar mejores condiciones de trabajo ni arrebatar concesiones a un patrón renuente, sino conservar los denominados "partidos" que consistían en que una vez que los mineros habían sacado el número de costales asignado, los excedentes eran divididos al 50 % entre los obreros y el dueño de la mina, de tal forma que cuando se les quiso privar de ello, causó gran molestia entre los trabajadores quienes agitados por el cura de Pachuca se dirigieron a la Ciudad a la casa del Alcalde mayor de Pachuca, con la finalidad de reclamar tal decisión. A raíz de este primer conflicto laboral en nuestro país y las consecuencias que se produjeron, el cual fue controlado precisamente por el cura que había apoyado a los obreros, se logró momentáneamente detener a los ofuscados trabajadores, pero la actividad minera se reorganizó y aunque sin logros espectaculares para los huelguistas, de alguna manera *"mejoraron las condiciones de trabajo que hasta esa fecha, el minero estoico con abnegación sufría"*.⁶

⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. 10ª. ed. Porrúa. México 1983. Pág. 95



1.1.2 Huelga de Cananea

Cananea era una ciudad productora de cobre del Estado de Sonora, situada al sur de la frontera con Arizona, Estados Unidos, contaba con seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos norteamericanos, ganando éstos últimos el doble del salario que se pagaban a los mexicanos a pesar de que ambos realizaban el mismo trabajo, éste fue uno de los motivos que precipitaron la huelga aunque en la actualidad aún no han quedado esclarecidos, y en este sentido Luis Araiza relata lo siguiente:

La noche del 31 de mayo de 1906, los mayordomos de la mina Oversight retienen a los mineros denominados carreros y rezagadores para notificarles, que a partir del día siguiente, la extracción del metal se haría bajo nuevas normas, en virtud de la contratación que para ese trabajo habían celebrado los citados mayordomos con The Cananea Consolidated Copper Co. , cuya contratación reducía al personal de ese departamento, para seguir pagando los mismos salarios y exigir mayor rendimiento en sus labores a los obreros que al no ser despedidos sigan prestando sus servicios al mineral.

En razón de lo antes descrito se discutieron las medidas que deberían tomar para hacer frente a tales disposiciones decidiendo estallar la huelga a las cinco de la mañana del día 1o. de junio de 1906, Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón encabezaron el comité de huelga y redactaron un pliego petitorio en los siguientes términos:

- I. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.*
- II. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:*
 - 1. - La destitución del empleo del mayordomo Luis Nivel.*



2. - *El sueldo mínimo del obrero será de 5 pesos y de la jornada de trabajo de ocho.*
3. - *En todos los trabajos de la Compañía Consolidated Copper Co., participarán el sesenta por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, bajo los mismos requerimientos tanto los primeros como los segundos.*
4. - *Poner hombres de nobles sentimientos al cuidado de las aulas, para evitar toda clase de fricción.*
5. - *Todo mexicano, en los trabajos de ésta negociación, tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes."*⁷

Ese mismo día se iniciaron las pláticas con la compañía, con el objeto de incorporar a los miembros de otros centros de trabajo, los huelguistas realizaron una manifestación recorriendo las propiedades de la empresa, a fin de hacer salir a los hombres que trabajaban en los distintos departamentos, en todos estos obtuvieron éxito, la violencia comenzó en el último lugar que visitaron: el aserradero de la empresa, donde el gerente de dicho departamento, de apellido Metcalfe, bañó con una manguera de agua a presión a los obreros de las primeras filas; los huelguistas contestaron con piedras, pero Metcalfe y su hermano salieron con rifles, cayendo en esa primera batalla algunos huelguistas y muriendo también el gerente Metcalfe y su hermano.

Durante la manifestación, el jefe de escuadrón de detectives de Greene repartió rifles y municiones entre los jefes de departamento y, tan pronto como empezó la lucha en el aserradero, la policía privada de la empresa subió en automóviles y



recorrió el pueblo disparando a derecha e izquierda, los mineros, desarmados, se dispersaron, pero se disparó sobre ellos cuando corrían.

Después de esto los mineros huelguistas se dirigieron al palacio municipal a solicitar protección, pero fue precisamente allí donde se realizó el segundo choque violento, tanto los guardianes de la compañía como las autoridades municipales los recibieron a balazos lo cual obligó a los trabajadores a tomar por asalto unas de las casas de empeño cercanas, para conseguir armas y defenderse, al convencerse de que no se les haría justicia, el grueso de los huelguistas se concentró en un lugar dentro de las propiedades de la compañía, desafiando los obreros a la policía de Greene.

La lista de los muertos por los hombres de Greene, publicada oficialmente ofreció un total de 27 muertos, mediante la falsa presentación de los hechos, Greene pudo lograr una fuerza de 300 norteamericanos, compuesta en su mayoría de guardianes, mineros, ganaderos, y vaqueros procedentes de Bisbee, Douglas y otras ciudades norteamericanas.

El gobernador Izabal, de Sonora recibió a ese grupo de hombres en Naco y los condujo a través de las fronteras, el jefe mexicano de la aduana se opuso a la intervención de esa gente y juró que los invasores sólo pasarían por encima de su cadáver, con su rifle puesto, este hombre se enfrentó al Gobernador del Estado y a los 300 extranjeros y se negó a ceder hasta que Izabal le *"mostró una orden firmada por el General Díaz, que permitía la invasión"*,⁸ por lo que una vez sofocada la huelga los mineros encarcelados fueron colgados, otros fueron llevados al cementerio, donde los obligaron a cavar sus fosas y allí mismo fueron fusilados,

⁸ Idem.



centenares fueron conducidos a Hermosillo donde se entregaron al ejército y muchos más pasaron a la colonia penal de las Islas Marias en donde purgaron largas condenas; una vez desintegrados por la violencia homicida del gobierno, los huelguistas no fueron capaces de reagrupar sus fuerzas, por lo que se rompió la huelga y los mineros supervivientes tuvieron que volver a trabajar en condiciones menos satisfactorias que antes.

1.1.3 Huelga de Río Blanco

La fábrica textil de Río Blanco, Veracruz, fue el escenario más sangrienta en la historia del movimiento obrero mexicano. Destacando que el objetivo de dicho movimiento fue el de *"obtener mejores condiciones de trabajo y la desaparición de la tienda de raya."*⁹ Cuanta la historia que el mayor orgullo del gerente Harlington, quien vigilaba el trabajo de los seis mil obreros que laboraban ahí entre hombres, mujeres y niños; consistía en que la fábrica de textiles de algodón de Río Blanco no sólo fuera la más grande y moderna del mundo, sino también la que producía mayores utilidades respecto a la inversión.

"Los hombres en conjunto, ganaban 75 centavos por día, las mujeres de 3 a 4 pesos a la semana, los niños que se contaban entre 7 y 8 años de edad ganaban de 20 a 50 centavos por día, las jornadas errantes largas 14 horas, en un ambiente totalmente contaminado, cargado de pelusa, respirando el aire envenenado de las salas de tinte, la asfixiante atmósfera que privaba en estas salas, hacia de ellas verdaderos antros de suicidio para los obreros que allí trabajaban, ya que éstos lograban vivir un promedio de doce meses, a pesar de ello, la compañía encontraba muchos interesados, quienes necesitados de un trabajo no les importaba suicidarse

⁹ Ibid. Pág. 50



de ese modo ante la tentación de cobrar quince centavos más al día sobre el salario ordinario."¹⁰

Los trabajadores de la fábrica de Río Blanco no estaban conformes con las condiciones infrahumanas en que desempeñaban sus labores ni con el mísero salario que se les pagaba, pero todavía estaban menos conformes con la moneda en que se les pagaba, la que consistía en vales contra la tienda de la compañía que era el ápice de la explotación, ya que en ella la empresa recuperaba hasta el último centavo que pagaba en salarios, toda vez que estaba prohibido comprar sus mercancías en otras tiendas, pues como es del dominio público, detrás de la compañía estaba el Gobierno representado por el propio General Díaz que era un fuerte accionista de la fábrica textil de Río Blanco, Veracruz.

Por tal motivo se declaró una huelga en las fábricas textiles de la ciudad de Puebla, las cuales también eran propiedad de la misma compañía, los obreros vivían en iguales circunstancias que los de Río Blanco, es decir, carecían de recursos económicos para sostener una huelga prolongada, por esta razón los propietarios de la empresa decidieron, confinados en tal situación, dejar que la naturaleza siguiera su curso.

A pesar de ello. Los huelguistas de Pueblos pidieron ayuda a los obreros de Río Blanco, quienes con sus escasos ingresos lograron un fondo para ayudar a los que se hallaban en huelga, con ello las esperanzas de la compañía ya que con la mediación tanto de los obreros que aun trabajaban como de los huelguistas, éstos ya tenían forma de resistir.

¹⁰ Ibid. Pág. 57



En cuanto la empresa se enteró de la procedencia de la fuerza que los sostenía, cerró la fábrica de Río Blanco dejando sin trabajo a los obreros, también suspendió las actividades de sus fábricas en otras localidades y adoptó varias medidas para impedir que llegara cualquier ayuda a los huelguistas, éstos, ya sin trabajo y pronto a la ofensiva declararon la huelga y formularon una serie de demandas para aliviar, hasta cierto punto, las condiciones en que vivían, pero sus demandas no fueron atendidas.

Así las cosas, los obreros y sus familias empezaron a pasar hambres y penurias, durante dos meses, pero resistieron comiendo frutas silvestres primero y después recurrieron a raíces y hierbas que recogían en las laderas, en la mayor desesperación se dirigieron al más alto poder que se conocía, el Presidente de la República, General Porfirio Díaz y pidieron clemencia.

"El presidente simuló investigar el motivo del conflicto y pronunció su fallo, que consistía en ordenar que la fábrica reanudara sus operaciones y que los obreros volvieran a trabajar jornadas de catorce horas sin mejoría alguna en las condiciones de trabajo, fieles a su promesa, los huelguistas de Río Blanco se prepararon a atacar el fallo, pero se hallaban tan debilitados por el hambre que para poder trabajar necesitaban sustento, en consecuencia el día de su rendición los obreros se reunieron frente a la tienda de raya de la empresa y pidieron para cada uno de ellos cierta cantidad de maíz y frijol, de manera que pudieran sostenerse durante la primera semana hasta que recibieran su salario, el encargado de la tienda se rió de la petición señalando: "a estos perros no les damos ni agua", es la respuesta que se le atribuye, fue entonces cuando una mujer de nombre Margarita Martínez, exhortó al pueblo para que por la fuerza tomaran las provisiones que les



*habían sido negadas, así se hizo, la gente saqueó la tienda, la incendió después y por último prendió fuego a la fábrica que se hallaba enfrente”.*¹¹

Desprendiéndose de lo anterior, que de origen, el pueblo no tenía la intención de cometer desórdenes, sin embargo el gobierno si esperaba que estos se cometieran, algunos batallones de soldados regulares al mando del General Rosalío Martínez que era el Secretario de Guerra, esperaban fuera del pueblo, los huelguistas desarmados no estaban preparados para una revolución, toda vez que su intención no era causar daño, su reacción fue espontánea sin duda, natural.

Se dice que aparecieron soldados disparando sobre la multitud, no hubo ninguna resistencia, se ametralló a la gente en las calles, sin miramientos por edad ni sexo; muchas mujeres y niños se encontraban entre los muertos, los trabajadores fueron perseguidos hasta en su casa, arrasados fuera de sus escondites y muertos a balazos, algunos huyeron a las montañas donde fueron cazados como criminales durante varios días, disparando sobre ellos en cuanto eran vistos, cuentan que un batallón de rurales se negó a disparar contra el pueblo, motivo por el cual fueron fusilados en el acto.

No hay cifras oficiales de los muertos en la matanza de Río Blanco, un testigo señalaba: *“Yo no sé a cuantos mataron, pero en la primera noche, después que llegaron los soldados vi dos plataformas de ferrocarril repletas de cadáveres y miembros humanos apilados, después de la primera noche hubo muchos muertos*

¹¹ Ibid. Pág. 63



más, esas plataformas fueron arrastradas por un tres especial y llevadas a Veracruz, donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones".¹²

Lo antes narrado nos da un panorama de la lucha sangrienta que protagonizaron los obreros mexicanos para lograr mejores condiciones laborales, derivadas de una relación contractual, tomando en cuenta que la legislación vigente protegía a la clase patronal, pero a pesar de ello, la clase trabajadora siempre luchó por mejorar su situación económica, fuera del ámbito legal, toda vez que de conformidad al artículo 925 del Código Penal de 1871, se prohibía la huelga originada con motivos laborales, ejemplo de ellos fueron los movimientos de los "mineros de Pachuca en 1874, los de la fábrica la Fama Montañesa, de Tlalpán en 1877; y otras que se siguieron presentando en el régimen del General Díaz: ¹³estos son algunos de los antecedentes de la lucha incansable que los trabajadores mexicanos han librado en nuestro país para alcanzar el derecho a asociarse libremente y lograr sus pretensiones por medio de la figura jurídica que es el elemento de presión por excelencia, que hoy conocemos como el "Derecho de Huelga", el cual encuentra su fundamento en el Artículo 123, Apartado A, fracciones XVII y XVIII de nuestra Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en concordancia con la Ley reglamentaria en su artículo 440.

Como se desprende de lo anterior, el régimen jurídico que imperaba se realizaba bajo la vigilancia del patrón, con el único propósito de llevar utilidades,

¹² KENNETH TURNER, John. *México Bárbaro. Textos de la Revolución Mexicana*. Comisión Nacional Editorial del CEN del P.R.I. Pág. 78

¹³ GUERRERO L., Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Porua México 1984. Pág. 37



siendo un simple factor numérico de producción, el de hombre y trabajo, al cual se consideraba como cualquier gasto común de la empresa, sin tomar en cuenta al obrero como un ser pensante y con necesidades propias.

Como es lógico suponerlo ésta situación era insostenible, por lo que la costumbre que el pueblo impulso fue, la de realizar movimientos huelguísticos, contándose en la época pre revolucionaria como los más importantes, Cananea y Río Blanco, ocurridos como ya se mencionó en páginas anteriores en 1906 y 1907, respectivamente, en ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivaron por rumbos políticos, como "*indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar*".¹⁴

1.1.4. Evolución de las Asociaciones Profesionales desde el porfiriato hasta nuestros días

1915. - El pacto entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial que consistía en la incorporación de los trabajadores al bando revolucionario controlado y dirigido por la burguesía, no era otra cosa, según lo comenta Rosendo Salazar sino fueron una solemne burla al proletariado, porque líderes pervertidos, disipadores y fatuos, únicamente se dedicaron a satisfacer personalísimas vanidades al revés de la estupenda de otros que organizaron la propaganda sindical más intensa y trascendente de que se tiene memoria, dejando instituidos numerosos sindicatos y hecha "*la conciencia revolucionaria de los mismos*"¹⁵. Dicho pacto fue consumado con el licenciamiento de los batallones rojos el 17 de Febrero de 1915. Y es así como en la Ley de Agustín Millán de 1915

¹⁴ Idem.

¹⁵ SALAZAR, Rosendo. *Las pugnas de la Cileba*. Vol. I México. Comisión Nacional Editora. PRI.. 1972 Pág. 80.



emitida en el Estado de Veracruz, es considerada como la primer legislación que reconoce la legitimidad de las asociaciones obreras.

1917. - El sindicalismo mexicano arriba a una situación en la que se obtiene el reconocimiento legal de su existencia, consagrado como una garantía social en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así también el derecho de asociación profesional no distinguiendo entre obreros y patrones, cuando se trata de defender sus respectivos intereses. (Artículo 123 Fracción XVI de la Constitución).

1918. - El 12 de mayo de ese año en la Ciudad de Saltillo, en el Teatro Obrero se funda la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), con fundamento en el naciente Artículo 123 Fracción XVI constitucional, siendo dirigida por Luis N. Morones, es importante destacar que la CROM desde su nacimiento contó con la ayuda oficial, prueba de ello fue la aportación de fondos públicos en los periodos presidenciales de Alvaro Obregón y Plutarco Elías Calles a las actividades sindicales y políticas de los jefes cronistas, con lo que se explica el rápido crecimiento y fortaleza que fue teniendo desde su fundación.

1921. - Se funda la Confederación General de Trabajadores (CGT) el 22 de febrero de es año, impulsada por la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, en la que se destacan sus ideales por la destrucción del capitalismo a través de la acción directa revolucionaria, absteniéndose en la política por el internacionalismo proletario, repudiando la Confederación Regional Amarilla y a la Federación Americana del Trabajo, adhiriéndose a la Internacional Roja de Sindicatos y Uniones del Trabajo.



1928. - El asesinato de Obregón el 17 de Julio de 1928 ocasionó un ambiente hostil para la CROM, en la que se aceleró su desintegración con la renuncia de Lombardo Toledano ocasionando el abandono de la central obrera de fuertes núcleos simpatizantes de Toledano.

1929. - Se inicia el proyecto de Portes Gil para reglamentar el Artículo 123 constitucional por medio de la Ley Federal del Trabajo, no pudiendo ejercer ninguna influencia en su elaboración los obreros, a quienes les afectaría directa e indirectamente, por ser la clase desprotegida y precisamente la que había inspirado al legislador para la elaboración de la citada Ley con el objeto, precisamente de lograr el equilibrio entre los factores de producción, sin olvidar que en esa época era deprimente la situación social y económica en el país, lo que jugó un papel importante para que los obreros no participaran en la elaboración de la misma.

1931. - Siendo Presidente Ortiz Rubio, el 18 de Agosto empieza a tener vigencia la Ley Laboral, sin embargo el desempleo, las reducciones de tiempo en el trabajo, los salarios bajísimos y la desorganización sindical desmoralizaron a los obreros dejándolos en una desigual posición para su lucha contra el capitalismo.

1933. - Se crea la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) quien destacó por ser una Confederación que reivindicó su independencia con relación al Estado negándose a participar en la política electoral, independientemente de que sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran directamente sus controversias con el patrón sin intervención gubernamental. Esta agrupación dio origen a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936, una vez que Lázaro Cárdenas del Río, ocupó el cargo de Presidente de la República.



Es importante destacar que el gobierno de Cárdenas era partidario de la unidad de los trabajadores de la ciudad y del campo, pero con una limitante: *"la de no rebasar su capacidad de control"*¹⁶; y mientras promovía y "ayudaba" a los trabajadores en su organización, exigía de ellos su solidaridad u cooperación de tal forma que las masas organizadas desde la presidencia, iban encaminadas al servicio incondicional y en beneficio del Estado burgués mexicano, quedando los trabajadores sometidos y controlados por el mismo Estado a través del partido oficial.

1936. - Nace la CTM, el 29 de Enero. Pero desgraciadamente también con muchos intereses políticos, porque si bien es cierto con la creación de la CTM la clase trabajadora logra una gran victoria, también es cierto que el gobierno de Cárdenas sostuvo estrechamente vinculado en cuanto a la persecución de los enemigos de la CTM, favoreciendo entre otras los donativos pecuniarios y completa garantía a la actividad sindical, siendo trampolín para la escalada de curules en el Senado y en la Cámara de Diputados, respecto a los líderes cetemistas; limitando con todo ello el poder sindical que hubiera podido tener la CTM, resumiendo que fueron los propios líderes cetemistas quienes sujetaron a los obreros al dominio y servicio del Estado, restringiendo así la libertad sindical; pero a pesar de ello, es de reconocer que con la CTM se puso en marcha la movilización de las masas trabajadoras.

1940. - *"Manuel Avila Camacho, en su mandato se destaca que para la materia laboral fue una época de conciliación, legislándose en forma favorable para la clase obrera, originado que el movimiento sindical perdiera fuerza debido a esa política conciliadora a través de pactos de unidad nacional, que en nada beneficiaba*

¹⁶ MALDONADO, Edclmiro. *Breve Historia del Movimiento Obrero* 4ª. ed., U.A.S., México 1980 Pág. 124.



a la misma, ya que solo se dejaba llevar por el espejismo de la conciliación, por tanto se considera que en este régimen político no fue benéfico para la clase desprotegida".¹⁷

1947. - Miguel Alemán Valdés, en esta época es cuando se da la pauta del total debilitamiento de las fuerzas sindicales, en razón de que por un lado surge a la vida política la imagen de Fidel Velázquez al frente de la CTM y por otra parece " el charrismo" el cual es una forma de dominación burguesa caracterizada por el uso de las armas del Estado, con la finalidad de mantener los comités sindicales gobiernistas y el reconocimiento legal de esas directrices.

*"Es importante destacar que la palabra "charro", se ha popularizado dentro del movimiento obrero como el líder traidor, corrupto, entregado en brazos y al servicio del gobierno, protegido por la fuerza del Estado, enriquecido con permiso del poder público, a fin de maniatar las luchas de los trabajadores, teméndolos en la mayor explotación y miseria."*¹⁸

1952. - Adolfo Ruiz Cortínez, en este periodo presidencial el movimiento obrero es casi nulo, no obstante es ahí donde se produce la unificación de centrales afines, con diferencias personales e intereses a la CTM, pero bajo la influencia y dirección del Estado burgués.

¹⁷ GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. *Los Sindicatos en México, Antecedentes, Estructura, Funcionamiento, Objeto y Fines*. Atlamilitli, México 1969. Pág. 56.

¹⁸ KENNETH TURNER. *John Ob. Cit* Pág. 78



1958. - Adolfo López Mateos, en esta época destaca el movimiento sindical ferrocarrilero, quien luchaba por el cumplimiento de disminución de cuotas sindicales, reestructuración de la cooperativa, reformas a los estatutos sindicales para democratizar su vida interna, desligando al sindicato del partido oficial con la finalidad de fortalecer su unidad y espíritu combativo, expulsando a los líderes charros del seno sindical ferrocarrilero, tratando de conservar así la esencia de su objeto.

La respuesta por parte de la sociedad burguesa fue negativa; y en un ambiente tenso estalló la huelga misma que fue declarada inexistente por parte de las autoridades laborales, ordenando a los obreros el regreso al trabajo, los cuales se pronunciaron por el paro y después de largas discusiones se logró una gran victoria, firmándose un nuevo contrato colectivo. No obstante, de la represión en el gobierno de López Mateos, no se perdió el rumbo de la política fundamental que consistía en reforzar su capacidad de manipulación de las masas trabajadoras.

1964. - *"Gustavo Díaz Ordaz, aquí hay un proceso culminante en la movilización de las masas, respecto a las exigencias democráticas, la cual tiene una repercusión directa en el movimiento obrero, siendo fuente de enseñanza para las fuerzas democráticas y revolucionarias que actualmente se organizan a escala nacional."*¹⁹

1970. - El 1o. de Mayo de este año se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo que trajo consigo una serie de preceptos que se adaptaban al estilo de la vida social y política por el que atravesaba el país, siendo oportuna y necesaria, como bien

¹⁹ MALDONADO, Edelmiro Ob. Cit. Pág. 124.



lo expresó el Maestro Néstor de Buen, quien señala: *"fue el premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968"*.²⁰

"En este mismo año sube al poder Luis Echeverría Álvarez, el cual buscó ampliar la base social del régimen político con planteamientos y reformas que, pretendía lograr ilusiones y ganar apoyo, por parte de la clase obrera, pero nuevamente los ferrocarrileros reinician su lucha de masas alrededor de un programa de reivindicación concreta y de organización sindical, debido al sistemático rechazo de demandas obreras con el pretexto del crónico déficit en la empresa, con motivo del creciente proceso inflacionario, pero nuevamente se impone la fuerza presidencial a líderes corruptos, como consecuencia de ello los electricistas y telefonistas utilizando su fuerza sindical, logran mediante un paro de labores masivo expulsar a sus líderes charros; eligiendo por aplastante mayoría a un nuevo comité ejecutivo en razón de un gran proceso de democratización y conciencia de las masas obreras".²¹

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 se señala que en el Derecho Mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido, cuya esencia reside en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas, concluyendo que esta Ley, sigue los lineamientos en forma general de la

²⁰ DE BUEN LOZANO, Nestor. *Derecho del Trabajo*, Tomo I. 7ª ed. Porrúa, México 1994 Pág. 337

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El derecho del Trabajo mexicano a principios del milenio*. Trillas México, 2000. Pág. 23



de 1931, pero resolviendo conceptos e interpretaciones de la misma; y destacando en las reformas la definición de que la huelga se hace la siguiente forma:

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

Este artículo corresponde al 259 de la ley abrogada del 10. de agosto de 1931, en la que se destaca como única variación la eliminación de **".. Legal y como resultado de "**, y agregando **".llevada a cabo por ..."** como se puede observar de la transcripción del mismo artículo que a la letra señalaba:

"Artículo 259. - Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores."

En razón de lo anterior se desprende que el objeto de la huelga de la legislación vigente a partir del Artículo 450 y siguiente es configurar las premisas respecto a las hipótesis que la ley prevé en la nueva ley, la cual de adicionada con una más en 1975, que en forma concreta es:

- Exigir y obtener el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, o del contrato ley. de las empresas o establecimientos que hubiere sido violada; y
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Por último la adición de 1975 en su Fracción VII, del artículo 450 que en términos generales señala lo siguiente:



- Exigir la revisión de los salarios contractuales por periodos anuales y de salarios en efectivo por cuota diaria, por lo que consideramos indispensables transcribir los artículos referentes al tema:

"Artículo 399 BIS - Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria."

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

"Artículo 419 BIS - Los contratos ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria."

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Concluyendo: en 1970 en el derecho colectivo se asentó el principio de las mayorías para la titularidad del contrato colectivo y administración del mismo, institucionalizando al sindicato como coalición permanente con personalidad para el ejercicio del derecho de huelga, imprimiendo celeridad a este procedimiento, mediante la supresión de incidentes que pudieran obstruirlo; pero desgraciadamente este avance en lo sustantivo se encontraba limitado porque el procedimiento laboral se encontraba rezagado y disociado de aquél.



1980. - *“Estas reformas situaron en primer nivel la importancia del proceso laboral, poniendo de manifiesto que éste no podía considerarse dentro de los lineamientos tradicionales del proceso civil, sino que debería estar influido por los principios que conforman el derecho laboral, ya que como sabemos en materia laboral existen expresiones que no se asemejan con el derecho común, un ejemplo de ello es “la huelga”, en donde no se ejercita un derecho de acción, sino de presión, entre otros muchos conceptos, considerando que éste es el concepto clave de nuestro trabajo”.*²²

Pero independientemente de las reformas, se puede decir que la Ley Federal del Trabajo ya no es la misma de 1931, porque las realidades económicas y sociales le ha provocado un nuevo sentido y alcance, a través de la interpretación jurisdiccional, de la doctrina y de la práctica, en tal virtud estos criterios y tesis jurisprudenciales han requerido de un mayor acopio de información, estudios y comentarios después de las reformas de 1980, que han sido trascendentales.

Sin embargo, es importante destacar que actualmente la legislación laboral vigente carece de una adecuada y específica técnica jurídica para conllevar una exacta aplicación de los preceptos en favor de la clase asalariada, pues como se desprende de la propia ley, el legislador quiso tutelar tanto, los derechos constitucionales del trabajador, que en la actualidad su aplicación se ha tornado desventajosa para el propio patrón, pues con ella ha debilitado la unidad económica en donde se presta la fuerza de trabajo, causando un total desequilibrio.

Con relación a esto cabe señalar que la figura de la huelga como medio de defensa y reivindicación de derechos colectivos laborales, es una practica que

²² GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. ob. cit. Pág. 82.



requiere de conocimientos precisos, en la que se debe guardar la cordura y seriedad; ya que la intransigencia de las partes puede llegar a extinguir la fuente de trabajo, afectando incluso a la sociedad, como una consecuencia del deterioro de fuentes de trabajo, desempleo y otras indeseables en el juicio laboral.

Por último se destaca que nuestro sistema jurídico fue el precursor de la huelga como derecho, así como su reglamentación, que quedaría en el documento solemne que estableció el pueblo mexicano, en 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, misma que en su artículo 123 protegió y tuteló los derechos fundamentales de los trabajadores desde su origen.

Finalmente se puede decir que la sindicación universal es la aspiración de la unidad sindical que condujo a la creación de la Federación Sindical Mundial (FSM), fundada en París en 1945, la cual fue fraccionada en 1947 y al producirse la ruptura el asociacionismo obrero quedó dividido en tres vertientes:

1. - La Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CISL), formada por los sindicatos angloamericanos.
2. - La Federación Sindical Mundial a la que permanecen filiados en Occidente la CGT francesa y su homóloga la CGIL italiana; y
3. - La CICS, Confederación Internacional que reagrupa a los sindicatos cristianos entre ellos la CTM.

Tras el largo y penoso proceso por el que han tenido que transitar la humanidad para lograr el derecho de sindicación, la misma cobra formalmente el rango de una de las manifestaciones universales de la justicia social, mediante la suscripción en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, del Convenio



Internacional Número 87, el 9 de Julio de 1948, el cual fue ratificado por México el 4 de Julio de 1950.

El Convenio regula el derecho de libertad sindical tanto en sus aspectos individual como colectivo, inscribiéndose dentro del triángulo fundamental garante de la vida democrática, junto a los derechos de negociación profesional y huelga.

1.2. NOCIONES BASICAS REFERENTES AL DERECHO DE HUELGA

Para entender el concepto de Huelga es necesario tomar en consideración diversas acepciones de derecho civil, y derecho del trabajo para entender mejor los conceptos referentes a la huelga, por lo cual es necesario establecer las diversas definiciones de los tratadistas, así como tratar de establecer una definición unitaria sobre los conceptos establecidos.

Así mismo se abarcan conceptos generales sobre derecho del trabajo, así como conceptos más específicos del derecho colectivo del trabajo tales como: coalición, asociación profesional y sindicato. Por lo tanto en los capítulos siguientes se entenderá mejor él porque la necesidad de abarcar estas definiciones.

1.2.1. Concepto de Acción

Sobre la acción se han dado diversos conceptos a través del tiempo y del espacio, pero la finalidad del presente trabajo, sólo se pretende señalar los puntos fundamentales, cuyo conocimiento sea necesario en relación con la "acción" respecto al derecho de huelga.



Couture el procesalista sudamericano define a la acción como: "*el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la solución de un conflicto de interés*".²³

La acción se refiere a un litigio determinado e individualizado, y es el derecho a obtener que el juzgador emita una decisión sobre aquél, formulando la norma jurídica especial que lo regula. La acción debido a esto tiene varios requisitos:

- a) el interés de actuar, que es el interés de los actores para obtener una resolución sobre la presentación de su demanda;
- b) la legitimación de actuar, que es la acción perteneciente a quien promueve la demanda. ;
- C) la posibilidad jurídica, que consiste en la resolución que se va a dictar a la demanda en base a las normas jurídicas vigentes.

Enrico Tullio Liebman define a la acción como: "*un verdadero derecho subjetivo procesal, pues si bien confiere a la parte actora la facultad de promover la actividad del órgano jurisdiccional para que, seguido el proceso correspondiente, emita una sentencia sobre la pretensión expresada en la demanda o en la acusación, también impone al órgano jurisdiccional, cuando cumple los requisitos o condiciones, el deber de dar trámite a la demanda o a la acusación, de llamar a juicio a la contraparte, de cumplir con los actos del proceso, de dictar la sentencia y, en su caso, ordenar la ejecución*".²⁴

²³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª. ed., Trillas, México 1989. Pág. 93

²⁴ OVALLE FAVELA, José *Teoría General del Proceso*, Harla, México 1991. Pág- 155.



José Ovalle Favela define a la acción como: *"el derecho subjetivo procesal que se confiere a las personas para promover un juicio ante el órgano jurisdiccional, obtener una sentencia de éste sobre una pretensión litigiosa y, lograr, en su caso, la ejecución forzosa de dicha resolución"*.²⁵

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales mencionan que la acción es en consecuencia: *"el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición"*.²⁶

Concluyendo la acción refiriéndonos al proceso laboral resulta cuando el trabajador o trabajadores presentan su demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, es ahí en ese momento, cuando hace valer el derecho que tienen frente al órgano jurisdiccional, para que esta última realice los trámites necesarios, para que en el momento de agotar el procedimiento resuelva sobre las pretensiones que alegan tener derecho las personas que ejercitan ese derecho, de esta manera el trabajador o trabajadores hacen funcionar el aparato jurisdiccional, para obtener una respuesta de este.

1.2.2. Concepto de Pretensión

Sobre la pretensión se manejan diversos conceptos, dando algunos autores definiciones diversas, tales como que la pretensión es lo contrario a la acción, o la

²⁵ Ibidem Pág. 155

²⁶ TENA SUCK, Rafael, ITALO MORALES, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. 3ª. ed., Trillas. México 1993. Pág. 247



pretensión es la especie y la acción es el genero, es decir que la pretensión es un elemento de la acción.

José Ovalle Favela define a la pretensión como: *"es la petición o reclamación que formula la parte actora o acusadora, ante el juzgador, contra la parte demandada o acusada, en relación con un bien jurídico. Pero cuando la pretensión se hace valer ante el juzgador, ella es un elemento de la acción, que se expresa precisamente en el primer acto con que ésta se ejerce la demanda o la acusación. Por otro lado en la demanda o acusación la parte actora o la parte acusadora no se debe limita a expresar lo que pide de la contraparte, sino que normalmente debe señalar también el fundamento de su petición, este fundamento comprende los hechos y las disposiciones jurídicas que invoca la parte actora o la parte acusadora en apoyo a su pretensión".*²⁷

De la pretensión podemos deducir algunas características:

a) Que la pretensión es una declaración de la voluntad;

b) Por medio de la pretensión se solicita al órgano jurisdiccional un cierto pedimento de manera precisa;

c) La pretensión debe presentarse ante una persona determinada ajena la que se va a reclamar la pretensión.

Carnelutti define a la pretensión como: *"la exigencia de la subordinación de un interés ajeno a un interés propio."*²⁸

²⁷ OVALLE FAVELA, José. Ob. Cit. Pág. 158

²⁸ CARNELUTTI, *Sistema de Derecho Procesal Civil*, Tomo II México 1999, Pág. 23



Para ejemplificar la pretensión en relación al Derecho del Trabajo el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que cuando el trabajador en la demanda no plasme todas las prestaciones legales, la Junta de oficio adicionará la demanda incluyendo las prestaciones omitidas, tal y como en el juicio de amparo como una suplencia de la queja, porque en la demanda faltarían pretensiones que el trabajador omitió mencionar.

1.2.3. Concepto de Derecho del Trabajo

A efecto de contar con amplio criterio expondremos los conceptos que tiene al respecto diversos doctrinarios:

Para el Doctor Báez Martínez define al derecho del Trabajo como: "*el conjunto de normas que se proponen la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital*", y define al Derecho social como "*el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutela y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.*"²⁹

Lo anterior se contiene en los Artículos 2o. y 3o. de la Ley Obrera, que específicamente dice:

Art. 2o. -"Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Art. 3o. - "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe



efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Para Mario del Cueva el Derecho del Trabajo es un derecho polémico por los siguientes motivos:

"a) Por su origen, porque fue producto de una lucha real, trágicamente aplastada entre nosotros, en las jornadas nefandas de Cananea y Río Blanco, en todas las cuales se confirmó la frase de Engels: EL ESTADO ES EJERCITOS Y CARCELES; porque desde sus primeros años se opuso al individualismo de la sociedad burguesa la idea de la realidad social de la clase trabajadora, de su solidaridad y de su necesaria unidad para la lucha por su mejoramiento social, económico y cultural, porque ante la fórmula del liberalismo político del dejar hacer y dejar-pasar, exigió un nuevo dejar-hacer dejar-pasar a la clase trabajadora en su lucha con el capital; y porque a las doctrinas del liberalismo económico enfrente el principio de que por encima de las leyes, está el mensaje de una justicia humana.

b) Por su esencia, porque combatió un derecho civil defensor de los poseedores de la tierra y la riqueza con la idea de un derecho nuevo, el derecho del hombre que entrega su patrimonio originario, que es su energía de trabajo a la sociedad y a su economía, de donde adquiere el derecho a un ingreso remunerador, suficiente y justo; porque se presentó en la historia con la pretensión de romper la



dicotomía dos veces milenaria, del Derecho en Público y Privado y demandó su reconocimiento como un tercer género, al que por su oposición al derecho individualista de la sociedad burguesa, se ha dado el nombre de Derecho Social; y porque tuvo la aspiración de quebrar la idea de un derecho regulador de un intercambio de prestaciones patrimoniales para convertirse en el estatuto que procura dar satisfacción a las necesidades del hombre que trabaja.

c) Por sus fines, porque pasó sobre la concepción filosófica del hombre como una abstracción y se dirigió al hombre real, porque en el dilema: La economía como fin, que es la tesis del capitalismo, o el hombre, el derecho del trabajo proclama el primado del segundo y de los valores humanos, de tal suerte que el sistema económico que no pueda dar satisfacción a las necesidades materiales y espirituales del pueblo, y así es el caso del capitalismo de la América Latina, debe ser sustituido con uno que pueda cumplir su misión; y porque ante la vieja idea aristotélica de la proporción aritmética en las conmutaciones, levantó el principio de que la finalidad suprema de la justicia es el hombre, con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para su libertad real y no meramente formal".³⁰

Para el Doctor Miguel Borrel Navarro definen al Derecho del Trabajo como: *"una ciencia social y pública sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores y los patrones".³¹*

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. 7ª ed., Porrúa Pág. 67

³¹ BORREL NAVARRO, Miguel. *Ob. cit.* Pág. 27



Podemos concluir que el Derecho del trabajo es el conjunto de normas legales que regulan:

- a) Las obligaciones y derechos de trabajadores y patrones respectivamente, así como las relaciones entre estos, y la manera de dirimir sus conflictos;
- b) También regula a los órganos jurisdiccionales, y las dependencias administrativas del trabajo locales y federales; y
- c) Los organismos de la clase obrera y patronal conforme a sus respectivos intereses.

1.2.4. Concepto de Derecho Individual del Trabajo

Es importante destacar que en la Ley Federal del Trabajo no se menciona Derecho Individual del trabajo, sino Relaciones Individuales de trabajo que se encuentran establecidas en el Título Segundo de dicho ordenamiento, pero por lo que respecta al Derecho Individual del Trabajo comprende del Título Segundo hasta el Título Sexto de la Ley Obrera, que establecen dentro de sus artículos las Condiciones de Trabajo, los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y Patrones, el Trabajo de las mujeres y menores, así como los trabajos especiales, aunque dentro de la misma Ley en todos sus demás Títulos encontramos disposiciones aplicables al Derecho Individual del Trabajo, para ampliar el criterio respecto a este concepto se expresan las siguientes definiciones:

Mario de la Cueva propone una definición del derecho individual del trabajo en los siguientes términos: *"La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan*



los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo".³²

Néstor de Buen Lozano lo define como: *"El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado"*.³³

Una manera de ejemplificar el derecho individual del trabajo y diferenciarlo del colectivo por lo que respecta a la práctica es el contrato individual de trabajo que es utilizado de manera considerable en nuestro país, teniendo este efectos legales para establecer la manera en que se va a desarrollar el trabajo.

1.2.5. Concepto de Derecho Colectivo del Trabajo

El derecho colectivo del trabajo regulado en la Ley Federal del Trabajo en los Títulos Séptimo y Octavo que tratan acerca de las relaciones colectivas de trabajo y Huelgas respectivamente, como se menciono anteriormente la Ley no contiene alguna definición solo marca las directrices sobre las cuales se regula el derecho colectivo, por lo que para establecer un concepto vemos algunas definiciones de los doctrinarios:

Para Mario de la Cueva: *"el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, es el camino para la creación de estos estatutos y*

³² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, 8ª ed. Porrúa México 1995 Pág. 177

³³ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II 10ª ed. Porrúa México 1994 Pág. 27



para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad".³⁴

Para Néstor de Buen Lozano define al derecho colectivo del trabajo como: *"el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases".³⁵*

De las anteriores definiciones podemos resaltar que el derecho colectivo del trabajo se sobrepone al derecho individual o lo absorbe en algunos aspectos, aplicándose las normas del derecho individual al colectivo, pero con la particularidad que es de aplicación para un interés general de una determinada clase social, todo para seguir una finalidad.

1.2.6. Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

Por lo que corresponde a este concepto, en el Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo menciona las características del proceso que deberá ser público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte, pero estas son solo características con las cuales no se puede construir una definición, por lo cual se transcriben las siguientes definiciones:

Para Alberto Trueba Urbina define al derecho procesal del trabajo como: *"el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales".³⁶*

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Pág. 217

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Pág. 590

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª. ed., Porrúa, México 1974. Pág. 74



Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales lo definen como: "*el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo*".³⁷

No existe mayor dificultad para el concepto debido a que se concluye que es el conjunto de normas que regula el procedimiento por medio del cual se solucionan los conflictos obrero-patronales.

1.2.7. Concepto de Coalición

La coalición, según el artículo 355 de la Ley federal del Trabajo vigente, nos dice que:

Art. 355. - "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Como se puede ver, de ésta definición sacamos los siguientes elementos: a) acuerdo temporal; b) de un grupo de trabajadores o de patronos; y c) para la defensa de sus intereses comunes.

a) Acuerdo Temporal: A diferencia de la asociación profesional, que es permanente, encontramos que la coalición es episódica e informal, en la cual, una vez logrado el fin, ésta coalición se desintegra para volverse a formar en el futuro, cuando surja un nuevo objetivo por el cual tenga razón de ser dicha coalición, en caso de que el grupo no llegara a desintegrarse por lo motivos antes señalados, estaríamos en presencia de una asociación profesional.

³⁷ TENA SUCK, Rafael. Ob. cit. Pág. 38



b) De un grupo de trabajadores o patronos: Normalmente las coaliciones son de trabajadores, a nuestra forma de ver, tal parece que los legisladores omitieron manifestar la cantidad de trabajadores o de patronos que se requieren para la formación de una coalición, por tal motivo, tenemos que acudir a lo que señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual nos señala que es requisito fundamental para la formación de una coalición de trabajadores, que éstos sean cuatro o más para que puedan llevar a cabo sus objetivos.

Nos parece que la Suprema Corte de justicia de la Nación, se equivocó al señalar el número de trabajadores, toda vez que debió decir que fueran dos o más, en virtud de que pueden ser dos o tres trabajadores los que pretendan para reunirse a defender sus intereses y no necesariamente cuatro, ya que se podría dar el caso de que en determinada fuente de trabajo sólo existan tres trabajadores y tomando en cuenta la omisión de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece la Suprema Corte, entonces no podrían coaligarse para la defensa de sus intereses.

c) Para la defensa de sus comunes: Por lo que respecta a ésta característica de la coalición, podemos decir que los trabajadores se coaligan para tratar asuntos que benefician a todos. Para que se pueda formar una coalición, deberá tomarse en cuenta el elemento cuantitativo, ya que como lo establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, coaligarse es "acordar" o "estar de acuerdo" y por lo tanto, mientras más miembros sean, mayor campo de opiniones se tendrán y así poder defenderse mejor o poder lograr ese fin.

Existen marcadas diferencias entre lo que es una coalición y lo que es el sindicato: *"La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de*



intereses común, se forma con cuatro trabajadores por lo menos (según la Suprema Corte de Justicia de la Nación), el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones, por lo menos; la coalición de trabajadores no puede ser titular de un Contrato Colectivo de Trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular precaria del derecho de huelga".³⁸

No obstante, se considera que la coalición de trabajadores es el antecedente inmediato de lo sindicatos, ya que una vez que los trabajadores se dan cuenta de que sus intereses son permanentes en base a que ya se refleja en ellos una toma de conciencia y por lo tanto, necesitan o requieren una organización debidamente reconocida ante las autoridades y por lo tanto, más estable y que se registrará en base a unos estatutos previamente determinados y aprobados por los miembros.

1.2.8. Concepto de Asociación Profesional

Primeramente definiremos a la asociación para lo cual el artículo 2670 del Código Civil vigentes establece:

Art. 2670. - " Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un bien común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación".

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *35 Lecciones de Derecho Laboral*. Trillas, México 1985. Págs. 251 y 252



El fundamento Constitucional lo encontramos en Nuestra Carta Magna en el Artículo 9o., que en general nos dice lo que está permitido y lo que está prohibido en las asociaciones, sin dar un concepto como lo hace el Código Civil.

Para determinar lo que es la asociación profesional hay que establecer sus diferencias y sus objetivos, que a continuación se hace mención. La diferencias de la asociación profesional con la asociación en general, son las que podrán esclarecer un concepto de la asociación profesional, para empezar la asociación profesional sería un tipo de asociación especial, otra diferencia sería que las profesionales el derecho de una clase frente a otra, es decir que tiene ciertos fines especiales a determinados trabajadores, profesionales y patrones.

Los objetivos se clasifican en dos grupos inmediatos y mediatos; los primeros son presentes y se dirigen a defender y mejorar las condiciones actuales de la prestación del servicio. Los mediatos requieren de un sentido de solidaridad, de proporción y de conciencia social, dado que están orientados a superar constantemente los derechos que la Ley concede a los trabajadores y consecuentemente tienden a armonizarlos con el aprovechamiento razonable del capital empresarial, estableciendo el equilibrio entre los factores de la producción.

De tal manera que al analizar las diferencias y objetivos de la asociación profesional concluimos que en la teoría y la práctica se utilizan como sinónimos la asociación profesional y sindicato, aunque algunos autores dicen que la asociación profesional es el genero próximo y el sindicato su diferencia específica.



1.2.9. Concepto de Sindicato

La formación de un sindicato por parte de los trabajadores, es el medio más adecuado para defender sus intereses ante la clase patronal, ya que al verse desprotegidos los obreros, en muchas ocasiones se abusa de ellos sin que tengan la forma adecuada de defenderse, toda vez que no conocen realmente cuáles son sus derechos para hacerlos valer o desconocen la forma de hacerlo.

La formación de sindicatos es conveniente, tanto para los trabajadores como para los patrones, ya que, *"...siempre será preferible tratar los problemas que se presenten, con un grupo de representante que con todos los obreros".*³⁹

Nuestra Constitución Política, en sus artículos 9o. y 123 Fracción XVI, garantiza el derecho de asociación:

Art. 9o. - "No se podrá coartar el derecho de asociación o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito....."

Art. 123 fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales."

Existen muchas y variadas definiciones de lo que es el sindicato, sin embargo, primeramente comentaremos la señalada por la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 356:

Art. 356 - "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"



De acuerdo a lo que establece dicho precepto del mismo se desprenden dos ideas importante, a saber:

a) Asociación de trabajadores o Patrones: el legislador fue muy claro al establecer que, únicamente se pueden formar por trabajadores o por patrones, ya que nuestro derecho no reconoce la asociación mixta, toda vez que el sindicato es un logro social en beneficio de los obreros, el cual se constituye para defender los intereses de los mismos, frente a los intereses de la clase patronal, ya que no se pueden juntar dentro de la misma organización sindical;

b) Constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses: Es el elemento más importante del sindicato, toda vez, que si no se propone las finalidades expuestas, no sería un sindicato, sino cualquier otra figura jurídica, ya que si no persiguen dichas finalidades, nunca podrá llegar a tener vida jurídica el citado órgano sindical.

Continuando con la finalidad que debe perseguir el sindicato, el maestro Euquerio Guerrero, nos dice que: *"esto es algo a lo que nadie puede oponerse, y se entiende no solo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos."*¹⁰

¹⁰ GUERRERO. Euquerio. Ob. Cit. Págs. 293 y 294.



Como podemos ver, el sindicato es un instrumento de lucha, en el cual, a través del estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses, los trabajadores obtienen mejores niveles de vida, así mismo. trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

A continuación, mencionamos algunas definiciones más relevantes:

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232 nos dice que el sindicato es:

Art. 232. - "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios, o especialidades similares o conexas, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"

Guillermo Cabanellas define al sindicato como: "*Sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales*".⁴¹

En las definiciones anteriores, las mismas establecen que se requiere la característica de que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones oficios o especialidades similares y conexas, y toda vez que los requerimientos antes mencionados son propios únicamente de los sindicatos gremiales, la ley actual se encargó de abarcar en su artículo 356 a todo tipo de sindicatos, con la condición de que fueran de trabajadores o patrones y nunca de

CABANELLAS, Guillermo. *Derecho Sindical y Corporativo*. Bibliográfica Argentina. Argentina. Buenos Aires, 1959. Pág. 386



sindicatos mixtos, ya que como se mencionó en párrafos anteriores, nuestro derecho no reconoce este tipo de sindicatos.

Néstor de Buen Lozano define al sindicato como: *"La persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses comunes"*.⁴²

El ya mencionado artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece:

Art. 356. - "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

Tomando como base las anteriores definiciones podemos decir que, sindicato es la asociación permanente de trabajadores, constituida con el objeto de mejorar su nivel de vida y defender sus intereses comunes frente a la clase patronal.

Excluimos de esta definición a la asociación de patrones, tomando en cuenta lo afirmado por Santiago Barajas, en el siguiente texto: *"... En México las agrupaciones patronales prefieren no emplear en sus organismos la denominación "sindicato" sino que, al responder a un interés más bien económico y mercantil que laboral, han adoptado otra terminología, ... los comerciantes se encuentran agrupados en dos tipos de organizaciones, las Cámaras Nacionales (CANACO) o la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO). Los industriales integran la Cámara de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)... En realidad*

⁴² DE BUEN LOZANO, Néstor *Der. cho. del Trabajo*. Tomo I Pág. 599



podríamos afirmar que la única agrupación que responde a un interés eminentemente laboral es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), ya que sus objetivos tienden a la protección de los intereses patronales y generalmente es la encargada, en casos específicos, de representar a sus asociados ante los tribunales y autoridades del trabajo.”⁴³

1.3. CONSIDERACIÓN FINAL.

Los antecedentes de la Huelga en México, y las nociones básicas referentes al derecho de Huelga, se pueden resumir desde la siguiente perspectiva: en los inicios de los movimientos obreros, el derecho de huelga nace para defender los intereses de estos frente al patrón y las desventajas que tenían los trabajadores con respecto del patrón, es por eso la necesidad de coaligarse para la defensa de sus intereses, aunque los movimientos comenzaron de manera violenta. Llegó el momento en que se tuvo que reglamentar para evitar que se perdiera el estado de derecho, así mismo en este trabajo de investigación mencionamos la evolución de las asociaciones profesionales desde la época del Porfiriato hasta nuestros días, ya que consideramos de gran importancia esto debido a que analizamos como ha cambiado la legislación y se ha ido adecuando de acuerdo a la época en que se vive y conforme a las situaciones que son necesarias regular.

Para tener un panorama más amplio sobre la huelga, existen varios conceptos referentes al derecho de huelga y que guardan una relación con esta, por lo cual se plasman varios conceptos y se da una definición propia sobre estos conceptos, en la actualidad la huelga es un derecho de los trabajadores, que es reconocido por nuestra

⁴³BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Introducción al Derecho Mexicano*. UNAM. México 1985. Pág. 1075.



Constitución Política y reglamentada de manera mas especifica por la Ley Federal del Trabajo. Su ejercicio debe reunir todos y cada uno de los requisitos que la ley exige, de este derecho disponen los trabajadores para obligar al patrón, a aceptar una situación acorde a la naturaleza humana de las relaciones de trabajo y a cumplir las normas laborales vigentes, en su empresa o establecimiento, ya que la propiedad privada de los medios de producción no implica el derecho a la explotación del hombre, sino, de dar al que no tiene, cuando contribuye con la prestación de un servicio en la producción de los bienes necesarios para la vida misma de la colectividad.



CAPITULO 2

2. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA

En el régimen jurídico actual, el derecho de huelga, fue una creación de los constituyentes de 1917 no precisamente por quienes tenían mayores conocimientos técnicos jurídicos, sino por la diputación con anhelos por liberar a la clase obrera de la explotación llevada en forma despiadada hasta entonces.

En la etapa de legalización es reconocida expresamente, como la suspensión temporal de las labores por la coalición trabajadora, la huelga no se traduce en ningún incumplimiento a la obligación de prestar los servicios, por parte de los huelguistas, y antes, formalmente, se le integra y reglamenta como un derecho, tal vez el más importante, de entre los derechos sindicales.

La huelga se significa como la legitimación de un fenómeno social impuesto por las exigencias democráticas de un orden nuevo, así como de la evolución y la dinámica del Estado, en nuestros tiempos. Dentro de este orden de ideas, la existencia de la huelga nos traduce, necesariamente, la autorización de la violencia contra la estabilidad económica de los patronos, ya que en todo caso, sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores que privados de la percepción de sus salarios y preocupados por la preservación de sus empleos, saben con toda certeza, hasta donde promover sus reivindicaciones.

Explotar a los obreros y reprimir las acciones del trabajo organizado, sin garantizar ningún derecho de defensa y resistencia colectivas, si constituye



realmente, una forma de violencia. El objetivo que se persigue en este capítulo no es solamente saber que la huelga es reconocida como derecho fundamental del trabajador, sino conocer las diferentes definiciones que los tratadistas dan sobre su concepto, objetivo y finalidad, además de precisar sus denominaciones fundamentales de la huelga.

2.1. DEFINICION DE HUELGA

Sobre la huelga se han dado muchos conceptos, que han variado en el tiempo y en el espacio y que van desde los que consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su Filosofía de la miseria, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la Mujer casada que iba al adulterio todos se arrepienten al final.

Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción. *"El Código de Trabajo de Colombia establece, en su artículo 429, que se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título.*

El artículo 239 del Código de Guatemala dice que huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos comunes a dicho grupo.



El Código de Trabajo de Panamá transcribe, en su artículo 317, casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por Guatemala, y establece como diferencia fundamental que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser por lo menos por el 60% de los trabajadores.

En Ecuador su Código se limita a considerar a la huelga como la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. El código de la República de Honduras transcribe íntegramente el concepto que de Huelga da el Código de Colombia.

El artículo 395 del código de El Salvador previene 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. Los Códigos de Chile, Venezuela y Brasil se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla".⁴⁴

Mario de la Cueva define a la huelga como: " *la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción íntegra de su necesidad".⁴⁵ En este sentido, considera que la huelga se ha elevado al rango de auténtico derecho legítima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida.*

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*. 4ª ed. Trillas. México 1996. Pág. 187

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I Pág. 587



Néstor de Buen Lozano define a la huelga como: "*la suspensión de labores en una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo*".⁴⁶

En relación con las definiciones antes transcritas y de conformidad al reconocimiento que nuestra Constitución hace respecto al Derecho de Huelga en las Fracciones XVI, XVII, XVIII Y XIX del Apartado "A" en su artículo 123, así también como el procedimiento legal para llevar a acabo este Derecho, mismos que se encuentran contemplados en el Título Octavo de la Ley de la materia vigente, en cuanto a derecho sustantivo se trata que tiene dos capítulos, debiéndose excluir 17 artículos que se encuentran derogados, y por lo que se refiere a derecho adjetivo éste se encuentra contenido en el Título Decimocuarto, Capítulo XX que se denomina Procedimiento de Huelga constituido por 18 artículos, del cual hablaremos más adelante en su parte correspondiente y en razón de lo señalado en el Artículo 440 de la ley laboral, debemos tener presente lo siguiente:

a) Suspensión temporal, implica un no hacer en el trabajo, algo que lo deja en suspenso, y por tal, contrario, a la definitividad sujeta a un lapso de tiempo prudente, tanto cuanto necesaria sea para el arreglo del conflicto.

b) Llevada a acabo por una coalición de trabajadores, esto no es más que el consenso de la mayoría de los trabajadores y por lo que se refiere a la coalición de trabajadores, ésta debe ser permanente para el caso concreto de huelga; la cual deberá estar representada necesariamente por su Secretario General o quien se señale como representante legal. Es necesario esclarecer que la actual codificación obrera es más

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo II Pág. 888



técnica al decirnos en su Artículo 441 que los sindicatos son coaliciones permanentes, y que por lo tanto, donde coexista la agrupación sindical, tiene que estar al consentimiento de la mayoría obrera, pero sin olvidar que la misma será representada por un Sindicato.

Aunque la Ley Federal del Trabajo no mencione en su numeral 440 cual es la realidad de la huelga, ésta debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto; es decir, la suspensión de labores y su finalidad inmediata, el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo, en otras palabras, la huelga debe tener como objetivo invariablemente, alguno de los que señalen el precepto número 450 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si una suspensión temporal del trabajo es llevada a cabo por una mayoría obrera, sin que medie un objetivo y se encuentre representada por un Sindicato, se estará frente a una huelga inexistente.

2.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

Su análisis nos conduce a discrepancia entre los doctrinarios, en los que para unos la huelga es un acto jurídico mientras que en otros es un hecho, pero el Maestro Mario de la Cueva sostiene: *"La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido de un acto jurídico"*.⁴⁷

Por otro lado el Maestro Néstor de Buen Lozano considera que el derecho de huelga no puede ser bajo ningún concepto un acto jurídico, sostiene que : *"la huelga*

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo I Pág. 767-768



es un derecho y no un acto jurídico tradicional. si se entiende que este es un medio para crear, transmitir, modificar o extinguir obligaciones y derechos".⁴⁸

En síntesis se puede deducir que en la Huelga se observa lo siguiente:

1. - La evolución y apego a las normas jurídicas por parte de los trabajadores y sus representantes es absoluta, por lo que resulta improbable en estos tiempos un emplazamiento a huelga que no cumpla con las formalidades establecidas por la ley.

2. - Nadie puede negar que cuando los trabajadores se ven obligados a utilizar el derecho de huelga, es porque el desequilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo se encuentran deteriorados, dañando gravemente a los obreros.

3. - Los trabajadores al presentar el pliego petitorio con emplazamiento a huelga ante la empresa o establecimiento demandado, respecto al planteamiento de sus necesidades laborales con el señalamiento de día y hora para la suspensión de labores, para el caso de que no son subsanadas las mismas; están realizando un acto tendiente a crear, modificar, y conservar derechos y obligaciones, tratándose de la creación de un Contrato Colectivo de Trabajo o bien por lo que se refiere a su respeto y mejoramiento.

Desgraciadamente la situación por lo que atraviesa el país ha repercutido en todos los ámbitos legales, y no podía faltar el laboral, esto se ve claramente en la calificación que de la huelga hacen las autoridades laborales, en la mayoría de las ocasiones y a pesar de cumplir los trabajadores con los requisitos, esenciales, de

⁴⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor *Derecho del Trabajo*, Tomo I Pág. 337



forma, mayoría obrera y de fondo, obedecen más a aspectos políticos que jurídicos, sin olvidar que la realización de la huelga esta dirigida a crear o producir consecuencias de derecho. Por lo cual se concluye que el Derecho de Huelga es un acto jurídico, porque su realización está dirigida a crear o producir consecuencias de derecho.

• Marco Legal

El fundamento jurídico lo encontramos en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Apartado "A" Constitucional que textualmente señalan que la figura de la huelga será utilizada por la parte trabajadora, en los siguientes términos:

"Art. 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil a efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

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

XVIII.-Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere



actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

En razón de lo anterior y de acuerdo a la Ley Reglamentaria en su Artículo 440 se establece lo que debe entenderse por huelga señalando: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

- **Objetivos de la huelga**

En la actualidad la huelga es un instrumento de lucha contra el capital, que tiene como objetivo buscar la solución de un conflicto de intereses por medios que no son precisamente los de concertación o convicción, sino de presión que procura el apoyo social, persuadiendo a la sociedad pública de la legalidad de tales intereses, no atentando contra personas, máquinas o instrumentos de trabajo, para lograr la legalidad de la misma, como lo marca la legislación correspondiente; y es entonces cuando el sindicato, que estipular de este movimiento, en representación del interés profesional y en su caso de una clase, respecto de los trabajadores agremiados; para actuar dentro del Estado como medio de colaboración, surge originalmente como representante de los trabajadores con la finalidad de buscar la comprensión y protección del mismo en la búsqueda de soluciones prácticas para el cumplimiento de sus fines.

Por tanto y después de analizar lo anterior se debe considerar a la huelga como un fenómeno de entendimiento entre las partes (capital y trabajo), con la mediación del Estado, quien por conducto de la autoridad competente dictará soluciones a los conflictos sometidos a su jurisdicción, protegiendo los intereses de las partes involucradas, armonizando los factores de producción, mejorando las condiciones de



trabajo dentro de un contenido social y obligando al sector laboral que la intenta a ajustar sus pretensiones, ya que sin éste requisito la huelga no podría ser un derecho.

Sin embargo, también es de destacarse que la huelga concebida como un derecho de clase, que trajo consigo un cambio radical en la estructura social y económica de nuestro país, se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores que a través de grupos políticos es utilizada para conquistar el poder en forma mezquina.

Es por lo anteriormente expresado que se debe considerar como característica fundamental de la huelga, la suspensión temporal de las labores con fundamento en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo con arreglo a lo que señala el artículo 450 de la Ley invocada en la que es importante destacar en forma general y por ya haber sido contempladas con anterioridad, haremos más adelante comentarios respecto a los objetivos de la huelga, toda vez que en forma expresa el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo contempla los objetivos de la huelga cuando señala que la misma deberá tener por objeto: I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de trabajo con los del capital; II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir la revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y VII.- Exigir



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

En razón de lo contemplado en la Fracción I, es de señalarse que dicha consideración no es más que un concepto general que no puede ser considerado como causa suficiente para emplazar a huelga sino más bien que éste debe de referirse a cualquier otro de los objetivos específicos indicados en las demás fracciones que componen el artículo 450 en concordancia con el primero, pues señalar como único objeto el contenido de dicha fracción implicaría que la Junta resolviera el conflicto de fondo en la fase que concierne a los requisitos formales, refiriéndonos a esto como el incidente de calificación de la inexistencia o existencia legal de la huelga; toda vez que determinar si la empresa esta o no en posibilidad de satisfacer las reclamaciones contenidas en el pliego petitorio, corresponde al procedimiento de imputabilidad, una vez que el conflicto se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta conforme lo señala el Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anterior se desprende que los objetivos se pueden clasificar de la siguiente forma:

1. - **Contractual.-** Es la celebración, revisión o cumplimiento del pacto colectivo con fundamento en el Artículo 450 Fracciones II, III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

2. - **De equilibrio.-** El objetivo que se persigue se refiere al que existe entre las fuerzas de producción, mismas que se encuentran contempladas en la fracción I del artículo 450 de la Ley laboral, basando sus peticiones en el incremento salarial de



emergencia, alegando el alto costo de la vida y la sensible pérdida del poder adquisitivo respecto al salario percibido.

3. - Por revisión salarial.- En este caso su finalidad es mejorar los salarios al término de un año, esta hipótesis se encuentra legislada en la fracción VII del artículo 450 de la ley de la materia con relación a los numerales 399 Bis y 419 Bis del mismo ordenamiento.

4. - Utilidades.- Básicamente se sustenta en el cumplimiento de los dispositivos sobre participación de utilidades a los trabajadores, al cual encuentra su fundamento legal en la fracción V del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

En conclusión, vemos que el objetivo perseguido con el ejercicio de la huelga, independientemente de los motivos que la originan, siempre estará orientada a la mejora y defensa de las condiciones laborales en el centro de trabajo en conflicto, y sus limitantes se ceñirán al "mero acto de la suspensión del trabajo" como claramente lo señala el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo, sin dejar de observar lo perpetuado en el artículo 466 de dicho ordenamiento, respecto al servicio que se deberá seguir dando por la relevancia y tipo de labores que se tengan que prestar.

2.3. MOTIVOS QUE ORIGINAN LA HUELGA

En común se dice que existen normas protectoras de los derechos de los trabajadores, las cuales en ocasiones no se cumplen, de las que se desprenden que existen explotados y explotadores; al efecto hay patrones que no cumplen con las condiciones de trabajo que la ley prevé y más aún que dichos preceptos se contienen en los Contratos Colectivos de Trabajo, por lo que, en virtud de la defensa y



protección de los derechos de los trabajadores, cuando dichos preceptos son vulnerados o desconocidos por el patrón, es que se reconoce y estructura el derecho de huelga toda vez que la experiencia en la evolución del derecho laboral, indica que no exista otro modo de presión para lograr "convencer" al patrón para que reconozca la virtualidad y el realismo de nuestra legislación positiva laboral de donde emana el instrumento capaz de hacer cumplir al patrón con sus obligaciones en materia laboral, que no es otro que el Derecho a la Huelga.

En razón de ello se dice que la huelga es el derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera como medio de presión que le otorga la ley a los trabajadores para lograr que se respeten las normas de trabajo y alcancen mejoras en sus retribuciones, por tal motivo debemos precisar que la huelga en términos generales es el resultado del descontento del trabajador frente a la actitud abusiva y equivocada del patrón.

Cabe destacar al respecto que existe 7 puntos que son motivos, suficientes cualquiera de ellos para que, de acuerdo a la ley, se pueda emplazar al patrón a Huelga, de los que trataremos de explicar con precisión y que se encuentran contenidos en el Artículo 451 con relación al 450 de la Ley Federal del Trabajo.

2.3.1. Equilibrio entre los factores de producción

Este se establece mediante la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo, o contratos ley, o la revisión de los mismos, en razón de que el emplazamiento a huelga para incrementar los salarios u otras prestaciones, implica la pretensión de modificar el contrato colectivo durante su vigencia, que equivale a una revisión anticipada del mismo, lo que es "atentatorio a la seguridad jurídica y a la



*estabilidad de las relaciones obrero-patronales*⁶⁶ dicho doctrinario sostiene en su Primer Tratado de Derecho del Trabajo, que se opone al criterio sustentado de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Laudo de 1947. "Sindicato Industria de Trabajadores Mineros Vs. Compañía, S.A.", en el sentido de que no obstante la vigencia de un contrato colectivo del trabajo pueden los trabajadores ir a la huelga para obtener la modificación de lo pactado, siempre que existan hechos notorios que indiquen de manera fehaciente la ruptura del equilibrio entre el capital y el trabajo, dicha tesis impugnaba al indicar que en los terminos de la Ley Laboral, la huelga es procedente con objeto de revisar el contrato colectivo, pero al término de su vigencia, y que el concepto de "hecho notorio" no puede ser examinado por la Junta en el incidente de calificación de la huelga, porque implica el fondo del conflicto.

2.3.2. Celebración del Contrato Colectivo

Aquí debemos tener en cuenta que de conformidad al artículo 923 de la ley laboral, introducido en las reformas procesales de 1980, el no trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma del contrato colectivo, y existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, relativo a la misma empresa o establecimiento afectado.

A pesar de ello se puede decir que esta reforma incorporó una práctica ya establecida desde muchos años atrás en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque había ocasiones en que no se observaban, pero actualmente se impone la obligación al Presidente de la Junta, ordenar la certificación correspondiente a la existencia del Contrato Colectivo anterior, lo que le da seguridad jurídica al

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, 8ª. ed., Porrúa, México 1995 Pág. 627



procedimiento, para evitar el entallamiento de una huelga que tendria que declararse inexistente por la imposibilidad de satisfacer el requisito del objeto, de conformidad con la Fracción I del Artículo 451; ya que el patrón estaria impedido juridicamente para celebrar un contrato colectivo, al encontrarse vinculado con otro celebrado con anterioridad.

2.3.3. Violaciones al Contrato Colectivo

En este punto básicamente se requiere de dos presupuestos:

1.- Que el sindicato emplazante sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo o administrador del Contrato-ley, respectivamente, pues de otro modo carece de legitimación, según lo dispuesto por el Artículo 923 del ordenamiento laboral; y

2.- No bastará con señalar las violaciones para que se cumpla con el requisito del objeto, sino que dichas violaciones deberán configurar el mismo, sin que esto signifique prejuzgar sobre la comprobación de éste, que es materia de fondo para examinarse en el procedimiento de imputabilidad.

En razón de lo anterior se debe tomar en cuenta:

A.- Que las violaciones deberán tener carácter colectivo, entendiéndose por ello que necesariamente afecten a la comunidad obrera.

B.- Deberán precisarse y aclararse las violaciones, pues si se presentan en forma abstracta o genérica no se configuran, por lo que es distinto el problema de la



prueba, ya que el patrón no estaría en posibilidad de determinar el alcance de las peticiones.

C.- Junto a las violaciones, enunciadas debe expresarse la forma en que forma en que habrán de ser reparadas o restituidas por el patrón, pues de otro modo se le deja en estado de indefensión.

D.- Las violaciones serán de tal naturaleza que deberá probarse, primordialmente la afectación al equilibrio entre los factores de la producción, toda vez que si son notoriamente insignificantes no podrían constituirse objeto de huelga al relacionar, esto con el objeto genérico a que se refiere la fracción I del artículo 450 de la ley obrera.

2.3.4. Cumplimiento sobre participación de utilidades

Este punto lo señala el artículo 450 en su fracción V, por la naturaleza del mismo, ya que se trata de un objeto específico en la huelga que no necesita referirse a la fracción I del mismo numeral, por tanto deberá precisarse que el objeto no consiste en cuánto es lo que se tiene que repartir o que porcentaje les correspondería a los trabajadores huelguistas, ya que lo anterior le corresponde a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, por lo que la esencia del objeto es el incumplimiento del reparto, que es precisamente a lo que se refiere la disposición legal antes invocada.

Por tanto este dispositivo legal impone la obligación patronal de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual que se presenta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público con relación a la observancia de los procedimientos entuncados en el artículo 121 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.



Sin embargo en este caso en especial es de estimarse que no puede considerarse como objeto de huelga el simple enunciado de incumplimiento de las disposiciones legales, sino que deben precisarse las disposiciones violadas y los hechos en que se hace consistir la misma, para que el patrón esté en posibilidad de satisfacer las reclamaciones planteadas y no dejarlo en total estado de indefensión.

2.3.5. Solidaridad

Gramaticalmente entendemos "solidaridad" como *"la adhesión circunstancial a la causa o empresa de otros"*.⁵⁰

Es por ello que en relación con la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, Solidaridad consiste en "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores", es la llamada huelga que tuvo una gran significación en el nacimiento de ésta, la que requería de amplios movimientos sociales cuando aisladas carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas que hacían también causa común, actualmente son muy raros esos movimientos de huelga pero cabe señalar algunas de las características que se desprenden de este tipo de huelga.

1.- Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino apoyar uno ajeno, ya que no busca resolver un conflicto en el que se es, uno de los actores, sino testimoniar, simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.

⁵⁰ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. *Diccionario para Juristas*. Mayo, México 1981. Pág. 89



2.- La huelga por solidaridad presupones la existencia de otra huelga, por consiguiente estamos precisamente ante la huelga principal y una subsidiaria o accesoria, que es la solidaria.

3.- Su finalidad debe ser pura. por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrian emplazar a su patrono por revision o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

4.- Los trabajadores huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos impuestos por la Ley a todas las huelgas, y se hace la observación de que la terminación de la huelga principal o su declaración de inexistencia de ésta o de la ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, ponen fin a la accesoria.

Por lo que en definitiva, se debe señalar que no sólo la declaración de ilicitud sino también la declaración de inexistencia pone fin a la huelga que carece de existencia legal, pues de subsistir la suspensión de labores, no sería huelga sino paro ilegal.

Por otro lado, en el supuesto de que el sindicato que emplaza por solidaridad sea el mismo que emplazó en la huelga principal, resultará improcedente, porque se trataría de un auto apoyo y de una solidaridad consigo mismo, tanto en el sentido gramatical como jurídico, ya que la huelga por solidaridad significa un movimiento de simpatía y adhesión hacia otros huelguistas.



2.4. EFECTOS DE LA HUELGA

Una vez que el patrón ha recibido el escrito de emplazamiento a huelga por parte de la Junta, promovido por el sindicato huelguista quieren legalmente representa a los trabajadores en dicho movimiento. El patrón podrá dar contestación y manifestar lo que a sus intereses convenga dentro de un término de cuarenta y ocho horas a partir de la legal notificación, se verán reflejados diversos efectos jurídicos que entrañan para la empresa o establecimiento la recepción del pliego petitorio, al igual que la contestación que pudiera darse a las pretensiones obreras. A continuación se enumeran algunos efectos y consecuencias que se producen con la finalidad de evitar daños innecesarios a la empresa, y que sin embargo, de ellos emanan abusos y simulaciones en perjuicio de los intereses tanto de la empresa o establecimiento como de los propios trabajadores. Este se desprende desde el momento mismo de la notificación al patrón, respecto del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, a excepción de la suspensión de labores y que enseguida se analizan para una mejor comprensión.

A) **Suspensión de labores.-** Esta figura debe surtir sus efectos hasta el estallamiento de la propia huelga, que puede entenderse como: la suspensión a partir de ese momento respecto a los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure la huelga, quedando en suspenso el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de los derechos consignados en los contratos individuales y colectivos de trabajo, o en su caso en el contrato-ley, lo que no se llevaría a que desde el momento mismo del estallamiento ni se presta el servicio, ni se paga el salario convenido.



Cabe señalar en forma general que el patrón no podrá despedir a sus trabajadores para los efectos del recuento; si lo hace los trabajadores despedidos serán citados por la Junta para votar en el desahogo de la prueba del recuento.

B) Suspensión inmediata de cualquier ejecución de sentencia.- Esto es si en algún juicio ordinario se hubiese dictado resolución contra la empresa o establecimiento emplazado a huelga, ya sea de carácter civil, mercantil, penal e inclusive laboral y dicha resolución estuviese por cumplimentarse, esto no podrá efectuarse, toda vez que el tribunal responsable de haber dictado dicha sentencia, deberá abstenerse de ejecutarla hasta en tanto no se resuelva lo correspondiente a la huelga emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de :

1.-Asegurar los derechos del trabajador como son salarios, indemnizaciones, pensiones y demás prestaciones devengadas por el importe mínimo de dos años de salario del trabajador.

2.-Créditos derivados de faltas de pago de cuotas al Seguro Social y al Infonavit; y

3.-Los demás créditos fiscales.

En razón de lo anterior, las diligencias se practicarán siempre sin afectar el procedimiento de huelga y serán preferentes los créditos a favor de los trabajadores que los señalados a favor del Seguro Social, Infonavit, y Secretaría de Hacienda. Aunque cabe señalar que en este rubro deberían estar incluidos los alimentos, pero desgraciadamente al legislador se le "olvido" este rubro.



C) Constitución del patrón en depositario de la empresa.- De constituirse el patrón en depositario de la empresa o establecimiento en huelga, así como de sus bienes por todo el tiempo del aviso, esto conllevará a observar las responsabilidades inherentes al cargo de depositario con fundamento en los artículos 383 del Código Penal, 2516 y 2552 del Código Civil.

Aclarando que si el patrón incurriera en responsabilidad, le será aplicable la sanción que establece para el que incurre en el delito de abuso de confianza, siendo característica de este delito perseguirse por querrela de parte, lo cual deja a criterio de los trabajadores por conducto del sindicato la denuncia correspondiente, pues es un delito que se persigue por querrela.

D) Fijación de personal para prestar servicios durante la huelga.- Antes de la suspensión de labores, la Junta con audiencia de las partes fijará el número indispensable de trabajadores que continuarán laborando durante la huelga, con la finalidad de no perjudicar durante la misma la seguridad y conservación de la fuente de trabajo, sus maquinarias y materia prima. Los trabajadores designados tendrán la obligación de prestar el servicio, pero en caso de negativa, el patrón podrá libremente designar nuevos trabajadores para realizar dichas labores solo por el tiempo que duré la huelga, no pudiendo rescindir el contrato individual de trabajo o la relación laboral de los trabajadores que no concurren a laborar durante la huelga misma, a pesar de haber sido designados por la Junta en audiencia celebrada en etapa de prehuelga, ya que su obligación como trabajador quedó suspendida desde el momento mismo de la suspensión de labores derivada del derecho de huelga, conforme lo dispone el artículo 447 de la Ley Obrera.



E) No tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica.- Se suspenderá la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, que se encontraran pendientes de resolver ante la Junta así como las solicitudes que se presenten, salvo aquellas que los trabajadores sometan a la decisión de las Juntas Laborales, por así disponerlo el numeral 448 en relación con el 450 fracción VI de la propia Ley Federal del Trabajo, cuya disposición se repite textualmente en el artículo 902 del mismo ordenamiento.

Aquí es importante destacar que al suspender la tramitación de los procedimientos económicos como consecuencia de la huelga, en la práctica, con frecuencia ocurre que cuando un sindicato se encuentra afectado por un conflicto económico promovido por el patrón emplaza a huelga a la empresa con o sin razón para ello, con la única finalidad de suspender su tramitación, lo que hace de hecho y de derecho, inoperantes todos los efectos legales relativos a los conflictos colectivos de orden económico, lo que en su caso deja en estado de indefensión al patrón, aclarando que este punto no es parte de nuestro trabajo, pero sí importante de señalar.

2.5. GARANTIA DEL DERECHO DE HUELGA

La garantía del derecho de huelga es el conjunto de normas legales que se regulan en la ley laboral, como un instrumento capaz de hacer cumplir al patrón sus obligaciones en materia de Derecho Laboral, por tanto se debe entender como un derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera, es por ello que la huelga es el resultado del descontento del trabajador frente a la actitud abusiva y/o equivocada del patrón, por eso se estima necesario protegerlo mediante la promulgación de un procedimiento laboral con la capacidad de establecer el equilibrio entre los factores de producción. En razón de esto el Congreso de la Unión y las legislaturas de los



Estados han expedido leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región sin contravenir las bases constitucionales, las cuales rigen el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos; y más aún de manera general todo contrato de trabajo. En razón de lo anterior se confiere éste derecho en nuestra Carta Magna, y más aun se reglamenta en la misma Ley Federal del Trabajo.

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 apartado "A" fracciones XVII y XVIII claramente señala la figura jurídica del Derecho de Huelga, el cual ya fue descrito con anterioridad. Así las cosas del contenido del Artículo 123, se desprende un espíritu con alto contenido social, y remontándonos a sus orígenes, diremos que las reformas y adiciones posteriores al texto original han sido con el ánimo de perfeccionar sus planteamientos, adaptándolos a una nueva corriente política, inclinadas a una solución congruente con las aspiraciones de una economía mixta, tratando de ser una disposición moderada y equilibrada, sin embargo en la actualidad se hace necesario retomar el verdadero espíritu inicial del contenido de este ordenamiento, pues se da el caso de que se ha prestado y se presta para perjudicar en algunos casos a empresarios honestos, por parte de sindicatos corruptos que no buscan precisamente el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, sino más bien sus más bajos anhelos de riqueza y poder, Utilizando a la fuerza obrera como estandarte para conseguirlo, por lo que el legislador deberá ser más cuidadoso para futuras reformas o adiciones a éste precepto adecuándolo a los tiempos y necesidades actuales en el ámbito social, si caer en el sobreproteccionismo que en nada beneficia a los trabajadores, pero sí perjudica directamente a la unidad económica.



- **Ley Federal del Trabajo**

Por otro lado la ley reglamentaria establece lo que debe entenderse por huelga, regulando dicho precepto en el artículo 440 de dicha ley, que a la letra señala:

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

Asimismo e independientemente del concepto que de la huelga contempla la ley obrera en el capítulo de disposiciones generales respecto al Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo, se delimitan los efectos, el alcance, las limitaciones, la clasificación de las huelgas así como la obligación de respetar el derecho de huelga, todo ello contemplado en 10 artículos.

Por otro lado con 22 artículos se contemplan los objetivos y procedimientos de la huelga, de los cuales la mitad, o sea 11 se encuentran derogados, sin embargo en el capítulo XX del Título Catorce relativo al Derecho Procesal del Trabajo se vuelve a reglamentar el procedimiento de huelga señalando expresamente los requisitos a cumplir y la forma de iniciar el procedimiento, plazos, términos y normas a las que se deberá sujetar la audiencia, entre otras disposiciones acerca del tema, pero es de destacarse que el más importante para nuestro trabajo respecto a este capítulo es el 937 mediante el cual se regula la situación del patrón si los motivos que originaron la huelga le son imputables al mismo; lo que en nuestro concepto personal se encuentra incompleto, por los motivos que más adelante haremos valer.



2.6. REQUISITOS LEGALES DE LA HUELGA

Ya hemos hablado respecto que la suspensión o abstención de labores es un requisito indispensable, característico para que se dé la figura de la huelga, la cual es llevada a cabo por conducto de un sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores que debe estar ajustada a las disposiciones legales en la materia, y para el efecto se deben tomar en cuenta el fondo, la forma y la mayoría como requisitos que la Ley Federal del Trabajo regula en lo conducente, es por ello que expondremos breve pero en forma concisa las características que al efecto marca dicho ordenamiento.

2.6.1. Fondo

Este apartado se refiere concretamente a que el objeto que dio origen a la huelga sea alguno de los contemplados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que al efecto se transcribe dicho ordenamiento para mayor ilustración:

"Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto.

- I.- 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; y
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

En razón de lo regulado por el numeral antes transcrito, se debe considerar que no existe legalmente una huelga cuando no se encuentra bien delimitado el fondo respecto al sustento de la misma, dicho en otras palabras que carezca del objetivo que originó el movimiento, de conformidad a la norma antes invocada.

2.6.2. Forma

Esta consiste en que se deben de cumplir previamente todos los requisitos formales señalados en el artículo 920, toda vez que estos se refieren al escrito que se dirige al patrón por conducto de la Junta, consignando lo que se reclama y anunciando el propósito de ir a la huelga si no le son satisfechas las peticiones, debiéndose cumplir además con las demás formalidades que marque la ley respecto a este rubro, por lo que es importante transcribir el numeral antes mencionado para tener una mayor ilustración en lo conducente.

"Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

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

Con lo anterior, se delimitan claramente los requisitos a cumplir y la formalidad para iniciar el procedimiento de huelga.

2.6.3. Mayoría

En este rubro se contempla que la suspensión o abstención de labores en el caso de huelga, se debe realizar por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Al efecto el artículo 451 en su fracción II nos da el fundamento para el efecto, como se enseña se transcribe:

"Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I.-

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 450, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.-"



Tomando en consideración lo anterior, tenemos que por mayoría obrera se entiende la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga, es por ello que a la luz, de las disposiciones legales al efecto se reclama alguna determinación, si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría deberá darse en cada uno de estos, pero si se tiene como carácter general o mejor dicho en toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos.

2.7. PARTES DE LA HUELGA

Con fundamento en los artículos 440, 441, 442 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, de los que se desprende de inicio que las partes en una controversia de huelga son: la coalición de trabajadores o sindicatos emplazaste y como consecuencia el patrón emplazaste, como partes primordiales para que se de la figura de la huelga.

Por otra parte, una vez emplazada la huelga, dentro de las siguientes 72 horas pueden intervenir, para solicitar la elaboración de inexistencia no solo los trabajadores por conducto de su Sindicato y Patrones de la empresa o establecimientos afectados, sino cualquier tercero que en su caso, tuviere interés en ello, con fundamento en el artículo 929 de la ley de la materia.

Para llevar a cabo los actos y hechos antes descritos es necesario que "las partes" a las que más adelante nos referiremos en forma individual, tengan y/o acrediten la legitimación procesal la cual no es otra cosa que demostrar ante la



autoridad laboral su personalidad para actuar como parte en el juicio, tal y como se debe demostrar en cualquier otro procedimiento judicial.

Lo anterior es con la finalidad de dar certeza jurídica a los que en este conflicto intervienen y tienen el carácter de actor, demandado, o en su caso tercero o bien representado a cada uno de ellos; lo cual constituye la idoneidad para actuar en el juicio determinado la posición que guardan las personas frente aun litigio.

2.7.1. Sindicato

Una de las partes es el trabajador, quien tiene el carácter de titular del derecho de huelga, pero No en forma individual sino representado por su Sindicato, según lo dispone la propia ley obrera concretamente en su artículo 440, por otro lado, la doctrina señala que para las hipótesis contempladas en el numeral 450 fracciones I, V y VI del código en comento, la coalición (de trabajadores) emplazará a huelga cuando:

1.- Se trate de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (Artículo 450 Fracción I LFT.)

2.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre el reparto de utilidades.(Artículo 450 Fracción V LFT.)

3.- Por último, apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las primeras cinco fracciones del Artículo 450 del ordenamiento laboral, que no es otra cosa que la llamada huelga por solidaridad. (Artículo 450 Fracción VI LFT).



Ahora bien de acuerdo a la multicitada Ley Federal del Trabajo, necesariamente se tiene que ser titular del Contrato Colectivo de Trabajo o administrador del Contrato Ley para estar en posibilidad de reclamar su celebración, revisión o cumplimiento; esto incluye en lo conducente a los salarios, por lo que se desprende que el único titular del Contrato Colectivo del Trabajo o administrador del Contrato Ley lo es el Sindicato y no una coalición de trabajadores o coalición permanente para el caso concreto de la huelga como lo señala el numeral 441 de dicha legislación.

Es por ello que cuando se habla de mayoría respecto de los trabajadores, se debe entender que estos se han coligado con el propósito de declarar la huelga, en el caso de mover satisfechas las peticiones plasmadas en el pliego de emplazamiento de huelga, derivando entonces la obligatoriedad de levantar un acta en que conste dicha coalición en la que se encuentre descrito y fundado el deseo de la mayoría de los trabajadores de estar de acuerdo en dicho movimiento, debiendo al efecto firmar para acreditar su carácter de mayoría.

De lo que se concluye que el sindicato de trabajadores al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga a nombre de sus agremiados que trabajan en la empresa afectada en los términos del artículo de la ley vigente por conducto del Secretario General del Sindicato, ya que corresponde específicamente a esos trabajadores y no a los demás miembros del sindicato ejercer el derecho de huelga contra la empresa con arreglo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 del mismo ordenamiento.



- **Asamblea**

El origen del sindicato, se desprende conforme a la ley de la materia del Artículo 371, en concordancia con el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo que en su artículo 3o. contempla:

"1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

Por tal motivo el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas que deben de regir la estructura y funcionamiento de los sindicatos, como imperativo legal garantizando los derechos individuales de sus agremiados y el interés social; sin omitir que pueden adicionarse por la Asamblea otras normas, siempre y cuando no se contrapongan con las disposiciones legales que serán:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán

- I.- Denominación que les distinga de los demás;
- II.- Domicilio;
- III.- Objeto;
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V.- Condiciones de admisión de miembros;
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados;
- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones



disciplinarias

De lo anterior, se desprende la posibilidad de que la directiva sindical no convoque a Asamblea en forma oportuna y en ese caso nos estaremos a lo señalado en la Fracción VIII del antes mencionado artículo 371 de la ley de la materia, sin dejar de señalar la imposibilidad que tiene la autoridad de ejercer control alguno sobre las asambleas sindicales, en el sentido de que cumplan con las convocatorias para celebrar asamblea, ya que este derecho lo tendrán los interesados en ello, o sea los trabajadores.

En consecuencia, se dice que la Asamblea es el órgano supremo de decisión en la vida de un Sindicato, el periodo para su celebración se encuentra contemplado y regulado en los Estatutos y por lo que se refiere a la forma de convocarlas es la ley común a quien le corresponde delimitarla, respecto a la época de celebración de las Ordinarias y Extraordinarias así como el quórum requerido para sesionar, por otro lado Guillermo Cabanellas, señala que respecto al derecho sindical y corporativo la Asamblea: *"No es propiamente un órgano del sindicato, sino más bien la expresión jurídica de la voluntad genuina de la organización"*.⁵¹

Derivado de lo anterior, no se debe confundir a la asamblea constituyente con las celebradas en forma subsecuente y de acuerdo a nuestro punto de vista la Asamblea es un órgano cuando la manifestación de voluntad de los agremiados se expresa en un caso concreto, ya que ésta representa la voluntad de los trabajadores sindicalizados, sin perder de vista que la asamblea es un órgano legislativo, en

⁵¹ CABANELLAS, Guillermo. *El derecho laboral en Iberoamérica*. Bajo la Dirección de Baltasar Cavazos. Trillas. México 1981. Pág. 345



concordancia con lo que señala el Maestro Mario de la Cueva: *"la Asamblea constitutiva es un órgano creador, mientras que la asamblea subsiguiente y la directiva son órganos creados"*.⁵²

Las asambleas como tales se clasifican en ordinarias y extraordinarias, con las siguientes características:

a) Asamblea Ordinaria.

Son aquellas que se celebran para los fines previstos normalmente en los estatutos, como sería el caso de las que se reúnen para sesionar las revisiones de cuentas de la directiva, las que se convocan para elecciones dentro de los períodos electorales preestablecidos por los estatutos.

b) Asamblea extraordinaria

Son las que se celebran para tomar acuerdos sobre situaciones urgentes y no previstas que requieren anticiparse a la celebración ordinaria.

Dichas asambleas deberán celebrarse de conformidad a lo regulado por los estatutos, que en términos generales será: Mediante convocatoria con la anticipación legalmente establecida, reuniendo el quórum exigido para sesionar y tomar decisiones.

Sin salirnos de nuestro tema y como conclusión diremos que el voto secreto debe operar en decisiones de gran importancia como es el caso de la votación para

⁵² DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Pág. 776



emplazar a huelga o como resultaría el caso de la votación del recuento para determinar mayoría; por tal motivo el voto debe ser secreto para evitar presiones o manipulaciones externas a la voluntad del trabajador, como una expresión pura de la democracia, caso contrario sería el voto verbal que tiene el inconveniente de la coacción aunque en este caso se permite la objeción el recuento, en el mismo tenor se debe considerar el atinado señalamiento de la fracción VII inciso e) del 371 cuando señala que el voto debe ser personal y no mediante apoderado; por tanto dichas votaciones hacen que la Asamblea sea un órgano regulador y legislativo en la vida sindical.

Por todo lo anteriormente razonado se debe considerar a la asamblea como el órgano supremo de decisión en la vida de un sindicato, el periodo para su celebración se encuentra contemplado y regulado en los Estatutos; por lo que se refiere a la forma de convocarlas es la ley común a quien le corresponde delimitarla, para el caso de omisión, respecto a la época de celebración de las Ordinarias y Extraordinarias así como el quórum requerido para sesionar.

Hablar de Asamblea y omitir lo relativo al acta de asamblea, es dejar inconcluso este tema; por ello destacamos que no se debe esperar la autorización a la Asamblea siguiente, en los casos que ameriten por su importancia, de los acuerdos que motiven su aplicación inmediata, como es el caso de salarios, prestaciones o cualquier otra mejora para el trabajador, entre otros. Respecto a lo anterior y por lo que se refiere a las actas constitutivas del Sindicato así como las de elección de la Directiva se deben formular y autorizar en el mismo acto en que se toma la decisión. Por ultimo y en forma muy sintetizada nos referiremos a la responsabilidad de la directiva sindical, que con fundamento en el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala:



Artículo 373.- "La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es indispensable".

Como consecuencia se deberá rendir cuentas respecto a la administración por un periodo mínimo de cada seis meses, y para el caso de disposiciones supletorias en materia laboral, será el artículo 17 del mismo ordenamiento jurídico quien nos señala que serán los principios generales de justicia social que deriven del propio artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, a quienes se tendrá que acudir para resolver conflictos o hipótesis no previstas en la ley de la materia.

2.7.2. Empresa

La empresa es una institución compleja que presenta distintas proyecciones porque se puede considerar desde el punto de vista económico, sociológico, mercantil, fiscal y laboral. Su estructura no se encontraba configurada en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y por otro lado la Constitución se refiere a ella sin definirla, tomándola como una noción en la legislación común, sin proporcionar con esto un concepto unitario, el artículo 16 de la Ley de 1970 define el concepto jurídico de empresa introduce el de establecimiento expresando:

"Art. 16.- La empresa es la unidad económica de producción de bienes y servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es 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".



Con lo anterior se desprende que como empresa debe entender a la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes y servicios para el mercado, en la que dicha organización es realizada por el titular o empresario, sobre el personal de la negociación, el conjunto de bienes, derechos y relaciones atribuidos a ésta, en resumen sobre la hacienda comercial o fondo del comercio.

De lo que se desprende que la empresa debe contar con ciertos elementos como son:

- 1.- El empresario.- A quien corresponde la organización de los factores que la integran.
- 2.- El personal.- Que se deberá encontrar subordinado al titular.
- 3.- La Hacienda o fondo de comercio.- Que es el patrimonio que se integra con los bienes muebles o inmuebles, como un todo unitario.

Concretamente en la proyección laboral, la empresa presenta dos aspectos primordiales.

En el artículo 386 de la Ley Obrera define al Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre un sindicato y un patrón que establece las condiciones de trabajo en la empresa o establecimientos; esto es el patrón que es el titular de la empresa y suscribe el Contrato Colectivo de Trabajo vinculándolo a la misma.

Respecto al artículo 921 de la citada Ley, en su párrafo segundo señala que la notificación del emplazamiento a huelga "producirá el efecto de constituir al patrón,



por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga". lo que quiere decir que aparecen como entidades distintas, el patrón titular de la empresa y la empresa como patrimonio que queda en depósito del patrón.

La empresa debe actuar en el derecho laboral a través de una persona física o moral, como titular de la misma que es el patrón, y esa titularidad lo identifica como centro de imputación de los derechos y obligaciones laborales, sin dejar de señalar que tratándose de personas morales, los estatutos personifican jurídicamente al patrón como titular de la empresa para vincularla como entidad económica y social de las relaciones laborales

Por tanto se debe entender que la empresa es el sujeto de la relación de trabajo y el patrón como titular de la empresa, con la correspondiente personalidad representativa en esa relación. Así también el empresario entraña el poder económico que ejerce el dominio empresarial y se polariza en el accionista o accionistas, el elemento empresarial no tiene localización jurídica en la empresa para el efecto laboral, salvo que su poder se exteriorice en funciones directivas o ejecutivas y entonces también de inversionistas, asumiendo el carácter de organizador de la empresa.

2.7.3. Tercer Interesado

Se entiende como tal para los efectos de la huelga toda persona que resulte afectada en sus propiedades, posesiones, domicilio familiar o derechos en general, mediante la suspensión del trabajo, pero al efecto se debe delimitar de acuerdo a la



ley que es un tercero extraño para el procedimiento laboral, y al efecto nos apoyaremos en la siguiente tesis jurisprudencial:

HUELGA. TERCERO EXTRAÑO A JUICIO. El vocablo "extraño" tiene, entre otras acepciones, "la de lo que es ajeno a la naturaleza o condición de una cosa" y seguido de la preposición "a" significa "que no tiene parte en la cosa nombrada", lo que autoriza a estimar que quien no es emplazado a juicio, a pesar de ser la parte demandada, tiene el carácter de extraña a ese procedimiento, puesto que es ajeno al mismo del que debió formar parte; sin embargo, no existe ninguna posibilidad para entender que la importante puede solicitar la intervención en el trámite de huelga relativo, con la condición con que pretende ostentarse, en tanto que el precitado movimiento constituye la suspensión temporal de las actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, cuyo ejercicio les permite alcanzar mejores condiciones, prestaciones y salarios, dirigiéndose las solicitudes directamente al patrón o los patrones acorde al objeto que persigue la huelga, como se desprende de lo estatuido en los numerales 440 y 450 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que el recurrente adolece de interés directo para participar de un derecho social-económico de los operarios, que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 495/95. San Cayetano, S.A. 6 de Julio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario. José Francisco Cilia López.

Novena Época. Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo II, Agosto de 1995. Tesis I.5o.T.20. I. Página: 532

Recordemos al respecto que, con arreglo al artículo 14 Constitucional, nadie puede ser afectado en sus derechos, sin tener oportunidad de audiencia y defensa en juicio legal y normalmente efectuado, esto en relación con el artículo 690 de la propia Ley Federal del Trabajo; sin embargo la aplicación del artículo 924 del mismo ordenamiento en lo conducente señala que para los efectos de la huelga se deberán



suspender toda clase de ejecución de sentencia a partir de la notificación del pliego petitorio, lo cual resulta violatorio de garantías para quienes se encuentran afectados con esta suspensión, tal y como lo señala la siguiente jurisprudencia:

HUELGA, EL CRITERIO DE QUE EL ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LOS ARTICULOS 14 Y 17 CONSTITUCIONALES, ES APLICABLE AUN EN EL CASO DE QUE HAYA ESTALLADO LA, PESE A LA ACCION OTORGADA POR EL ARTICULO 929 DEL MISMO ORDENAMIENTO. La Suprema Corte de Justicia ha establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales, porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan la ejecución de sentencias y la practica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes, puedan ser afectados, impidiendo, además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya ha estallado, pues aun cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito o la ejecución de la sentencia o diligencia; además, aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la Ley citada, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación con los derechos que les interesan si no con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar justicia y de ejecutar los fallos dentro de los términos legales.

Amparo en revisión 5074/86. María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez. 16 de febrero de 1988. Mayoría de diecinueve votos de los señores ministros: de Silva Nava, López Contreras, Cuevas Mantecón, Alba Leyva, Azuela Güitrón, Castañón León, Díaz Infante, Fernández Doblado, Pavón Vasconcelos, Adato Breen, Rodríguez Roldán, Gutiérrez de Velasco, González Martínez, Villagordoza Lozano, Suárez Torres, Chapital



Gutiérrez, Díaz Romero, Schmill Ordóñez y Presidente del Río Rodríguez; contra los votos de Moreno Flores y Martínez Delgado Ponente Juan Díaz Romero Secretario: José Luis Rodríguez Santillán.

Octava Epoca. Instancia: Pleno Fuente Semanario Judicial de la Federación Tomo: I Primera Parte-1. Página : 27

Con lo anterior se debe entender que el tercero interesado deberá sujetarse a la ley laboral cuando resulte afectado y haya un juicio de huelga que impida que los procedimientos derivados de un juicio distinto al laboral, se encuentre pendiente de ejecución tal y como lo señala la siguiente jurisprudencia:

HUELGA, EL TERCERO INTERESADO DEBE SUJETARSE A LOS TERMINOS PREVISTOS EN EL PROCEDIMIENTO DE. Si al quejoso le fue reconocido el carácter de tercero interesado en un procedimiento de huelga y no promovió la declaración de inexistencia de la misma, dentro del término de setenta y dos horas, establecido en el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, sino con posterioridad a él, debe considerarse que la Junta no vulneró ninguna garantía de legalidad, al estimar extemporánea esa solicitud.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMERCIRCUITO.

Amparo en revisión 1246/90. Rosa Diez Vollrath viuda de Portilla. 11 de enero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Octava Epoca. Instancia: **SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO** Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII-Mayo. Página: 212

Por tanto se concluye que el tercero interesado, debe acreditar sus intereses demostrando los perjuicios sufridos, ejercitando sus acciones y oponiendo sus excepciones, sujetándose al procedimiento.



2.8. DENOMINACIONES FUNDAMENTALES DE LA HUELGA

Una vez que el patrón ha sido avisado del emplazamiento a huelga mediante peticiones por escrito, con la finalidad de que éste de contestación lo que a sus intereses convenga, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar avenirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o no de la huelga, de no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando a partir de ese momento al facultad de las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga.

A saber la Ley Federal del Trabajo contempla tres conceptos o situaciones que pueden producirse en materia de huelga y que son huelga legalmente existente, ilícita y justificada, sin embargo para efectos de nuestro trabajo de investigación agregaremos las hipótesis de inexistente, injustificada y lícita; sin prejuzgar el fondo de las peticiones en que se basa el pliego de emplazamiento, tal y como se demuestra con la siguiente jurisprudencia:

HUELGA, AL CLASIFICARLA NO SE PUEDE PREJUZGAR SOBRE EL FONDO DE LAS PETICIONES QUE SE BASA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al calificar el estado de huelga que les es planteado, no pueden prejuzgar sobre el fondo de las peticiones en que se basa, sino tan sólo si dichas peticiones pueden considerarse como tendiente a restablecer el equilibrio entre los factores de la producción a que se refiere la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, o bien, a obtener el cumplimiento del contrato o de la ley a que se ha hecho referencia en la fracción II del mismo artículo; sin que la Junta pueda hacer una estimación cuantitativa respecto de la magnitud exacta en que el equilibrio haya sido roto, no en que la ley o el contrato hayan sido violados o incumplidos, porque tal



cosa sería resolver en cuanto al fondo, del conflicto, para lo cual no está legalmente facultada. El estudio de las pruebas no puede entrañar el del fondo del negocio, cuando sólo se trata de declarar la existencia o inexistencia de una huelga, y debe limitarse a declarar si se han satisfecho los requisitos formales para la declaración de la huelga.

Amparo en revisión en materia de trabajo 699/39 Mexican Fibre Company. 26 de septiembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Xavier Icaza. Relator: Octavio M. Trigo.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: L.XI. Página: 5034.

2.8.1. Huelga legalmente existente

De conformidad con el artículo 444 de la ley de la materia que a la letra señala:

"Artículo 444.- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

Es por ello que se debe de entender como requisitos de forma y de fondo los objetivos señalados en el numeral 450 de la ley obrera, lo que conlleva a un derecho de presión mediante la suspensión del trabajo, jurídicamente protegido, para obtener un mejoramiento en las condiciones laborales, que adquiere su expresión más característica en la huelga legalmente existente, ya que una vez calificada así, subsiste el estado de huelga hasta su terminación por alguna de las causas establecidas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, siendo facultad exclusiva de los trabajadores el sometimiento del conflicto al arbitraje, por conducto de su representante legal que lo es el Sindicato, *"de manera que el procedimiento de imputabilidad sólo puede promoverse por los huelguistas"*⁵³, de conformidad con la

⁵³ CLIMENT, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. Esfinge. México 1998. Pág. 320.



fracción IV de dicho artículo, con lo que se puede deducir que la imputabilidad no es de oficio, ni que al decir sobre la existencia o no, pudiera participar se la imputabilidad de la huelga, tal y como lo señala la Suprema Corte de Justicia en las siguientes jurisprudencias:

HUELGA, AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD. El legislador en la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de huelga. Por tanto, para juzgar de la existencia o inexistencia de una huelga, es indispensable que las Juntas examinen, desde luego, entre otros aspectos, previa petición expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la ley laboral enumera en su artículo 450, en atención a lo establecido por el numeral 444 de la propia Ley Laboral, correspondiendo definir si las pretensiones son o no procedentes, al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a que se refiere el artículo 937 de la citada ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, como lo prevé la fracción IV del artículo 469 del propio Código Obrero, lo que significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o inimputable al patrón, no bastaría con atenerse a la numeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir alguno de los fines enunciados por la ley pudiera resultar legalmente existente, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón, por razón de ser imposible a ceder a la solicitud de los obreros.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 51 '90. Calzado Leonard, S.A. 14 de noviembre de 1990 Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías



Flores. Amparo en revisión 38/90. Confecciones Beck S.A. 14 de noviembre de 1990
Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez Secretario Antonio
Valdivia Hernández

Octava Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: VII-Enero.
Página: 267.

HUELGA, DECLARACION DE EXITENCIA DE LA. NO IMPLICA QUE SUS MOTIVOS SEAN IMPUTABLES AL PATRON. Si en el laudo se dice en su parte conducente que se decreta legalmente existente la huelga, y que en términos del artículo 446 de la Ley Laboral se estima que la huelga fue justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la empresa demandada, debe afirmarse que se trata de una confusión en que incurre la Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir, como lo hace la Ley, las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga, a saber: a) Huelga legalmente existente (artículos 444 y 445 de la Ley); b) Huelga legalmente inexistente (artículos 459 y 463 de la Ley); c) Huelga ilícita (artículos 445 y 465 de la Ley); d) Huelga lícita (artículos 445 y 465 a contrario sensu de la Ley); e) Huelga justificada (artículos 446 y 470 de la Ley); y f) Huelga injustificada (artículos 446 y 470 a contrario sensu de la ley). De lo anterior no se puede estimar que declarada una huelga legalmente existente, se concluye ineluctablemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y que por ende la huelga es justificada.

Amparo directo 2260/71. Dorset, S.A. 26 de abril de 1972. 5 votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala Fuente Semanario Judicial de la Federación. Tomo 40 Quinta Parte. Página: 57

En razón de lo anterior, se concluye que para concebir a una huelga legalmente existente, se tiene que haber cumplido con los requisitos, en otras palabras, estar en la hipótesis de por lo menos uno de los objetos previstos en la ley de la materia (Art.



450) y cumplir con los requisitos fundamentales que son la mayoría obrera que laboren en la empresa emplazada (prueba del recuento).

2.8.2. Huelga inexistente

Esta se refiere a cuando la huelga se decreta por la minoría de los trabajadores, o estos no se sujetan a las formalidades a que se refieren los artículos 450, 451, 459 y 929 de la ley de la materia, e o el movimiento no ha tenido por objeto, alguno de los establecidos expresamente en el Artículo 450 ya comentado de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se considera que no existe el estado de huelga, aunque se puede decir que son muy pocas las ocasiones en que se han declarado inexistentes las huelgas emplazadas, la jurisprudencia es escasa, así como la doctrina, por tal motivo transcribiremos las siguientes:

HUELGA. DECLARACION DE INEXISTENCIA. COMPUTO DEL TERMINO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD DE. Según lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el término de 72 horas para presentar la solicitud de inexistencia de huelga, deberá contarse a partir de la paralización material del trabajo, esto es, desde su estallamiento y no de cuando la autoridad tenga conocimiento del proceso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO

Amparo en revisión 106/95. Marmatex, S.A. de C.V. 2 de Agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz.

Novena Epoca. Instancia: **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.** Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta Tomo III, Marzo de 1996 Tesis: II. 1o.C.T.14 L. Página: 950.

HUELGA. SON LIMITADOS LOS CASO DE INEXISTENCIA DE LA. Y EN ELLOS NO SE INCLUYE EL CIERRE DE LA FUENTE DE TRABAJO POR PROBLEMAS DE



NATURALEZA ECONÓMICA POSTERIORES AL EMPLAZAMIENTO. El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo establece que la huelga es legalmente inexistente en las siguientes hipótesis: a) Cuando la suspensión de labores se lleva a cabo por un número que no constituye la mayoría de los trabajadores de la empresa; b) Cuando el objeto de la misma no es alguno de los que se relacionan en el artículo 450 de la propia ley; c) Cuando no se hubieren cumplido los requisitos señalados en el artículo 920 del mismo ordenamiento legal. Fuera de los casos antes señalados, el último párrafo del precepto en examen prohíbe a las Juntas declarar la inexistencia de la huelga por causas distintas; de modo que el cierre de la empresa y la liquidación de los trabajadores por problemas de naturaleza económica, acaecidos después del emplazamiento, no es motivo para declarar la inexistencia del movimiento de huelga planteado por los trabajadores y la Junta que así procede, viola por su inobservancia el precepto que se comenta y, en vía de consecuencia, las garantías que a favor de la parte débil de la relación de trabajo consagran los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 551/96. Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de Tampico y Ciudad Madero, Tamaulipas. 5 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario Javier Valdés Perales.

Novena Epoca. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V, Abril de 1997. Tesis: XIX. Io. 14L. Página: 241.

HUELGAS INEXISTENTES. Si una Junta declara que un movimiento huelguístico no tenía existencia legal, el reconocimiento de esa situación, le impedía continuar actuando en una cuestión que carecía de existencia y, por tanto, de fondo que estudiar pues la relacionada declaración equivale a la total terminación de la huelga.

Amparo directo en materia de trabajo 60/1939. Martínez Juan G. 17 de enero de 1940. Unanimidad de cinco votos. Relator: Xavier Icaza.

Quinta Epoca. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXV. Página: 4396.



2.8.3. Huelga lícita

La ley propiamente no regula con precisión lo que es una huelga lícita, por lo cual tomaremos los artículos 445 a contrario sensu y 465 actualmente derogado, pero que corresponde al 934 actual de la Ley Federal del Trabajo también a contrario sensu, los cuales expresan las causas por lo que una huelga será ilícita y al interpretarlos a contrario sensu, llegamos a la conclusión que al no llevar a cabo los actos señalados en el Artículo 445, la Junta no podrá declarar ilícita a la huelga, por lo que la huelga sería lícita, y para dejar más claro la huelga lícita nos basaremos en la siguiente jurisprudencia:

HUELGA LICITA - Si los agravios que se alegan en contra de un laudo que declarar lícito un movimiento huelguístico, se refieren exclusivamente al hecho de que los huelguistas no tenían el carácter de trabajadores al servicio de una compañía, sino que eran socios de ésta, esa cuestión es completamente ajena al laudo de la Junta que sólo se ocupa de las cuestiones relativas a la licitud de la huelga y de la imputabilidad de los motivos de ésta a la compañía mencionada, sin abordar la cuestión referente a si los huelguistas eran trabajadores o no, o bien socios de la misma compañía, ya que esta cuestión estudiada y resuelta por la Junta, en un fallo anterior y habiendo quedado definido en el que se revisa, que se declaró existente el movimiento de huelga, resulta que si dadas las materias que le correspondía estudiar a la Junta, en el fallo dictado en el fondo del conflicto, aduce fundamentos y aplicaciones de derecho, respecto de los que no se señalan conceptos de violación en la demanda de garantías, tales conceptos son infundados y por tanto, respecto de esos actos debe negarse la protección que se solicite.

Amparo directo en materia de trabajo 8830/38. "Manuel Flores y Compañía". 8 de diciembre de 1939. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Xavier Icaza.

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: LXII Página: 3431



2.8.4. Huelga ilícita

El concepto de ilicitud no se contrapone al requisito de licitud de la huelga, ya que no deriva de la falta de objeto de la misma, sino que radica en los actos de violencia o se refiere al caso de guerra, indicados en el Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, que trasciende del campo jurídico laboral, entrando en el Derecho Penal, toda vez que, precisamente la falta de objeto da lugar a la inexistencia de la huelga y no a su ilicitud.

En tal virtud, no existe relación en la ley entre el concepto afirmativo de licitud de la huelga integrado con el requisito del objeto, según expresa la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en concordancia con la fracción I del artículo 451 del Código Laboral, y el concepto negativo de ilicitud de la misma, que ya no se integra con la falta de objeto, sino con actos de violencia.

Del concepto de ilicitud se puede extraer la regla a contrario sensu de que el derecho de presión, donde reside el derecho de huelga, tiene su ámbito de expresión limitado a la suspensión de labores, según previene el artículo 443 del propio ordenamiento laboral, por lo que aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá del derecho de huelga y por consiguiente no están protegidas por la Ley, incurrir en la huelga ilícita precisamente.

2.8.5. Huelga justificada

Es aquella que de acuerdo al Artículo 446 de la ley de la materia, se dice es imputable al patrón, los motivos que originaron a la misma, la calificación de la misma sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten



al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá esta estudiar a fondo el problema, como ya se menciono anteriormente, decidiendo si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad, o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, pagando los salarios correspondientes a los dias que hubiese durado la huelga.

2.8.6. Huelga injustificada

Es aquella que se deduce al interpretar el articulo 446 a contrario sensu de la ley Obrera, de manera que será injustificada cuando los motivos que originaron la huelga no le son imputables al patrón, y también en el articulo 937 de la ley citada, nos señala en el procedimiento de la huelga, a lo que se condenará al patrón en que caso de los motivos de la huelga le sean imputables, con la excepción de que el patrón no será condenado al pago de los salarios de los trabajadores, que declaren una huelga fundada en la fracción VI del articulo 450, a la cual corresponde la Huelga Solidaria.

Ahora bien, después de analizar la clasificación que le da la Ley Federal del Trabajo a la Huelga, en síntesis se concreta a :

- 1.- Huelga lícita.- Si reúne todos los requisitos de fondo o sea si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de producción.
- 2.- Huelga existente.- Si reúne los requisitos de fondo, forma o mayoría.
- 3.- Huelga inexistente.- Si le faltan los requisitos de fondo, forma o mayoría o simplemente, alguno de ellos.



4.- Huelga ilícita.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedad, y cuando en caso de guerra pertenezcan a establecimientos o servicios dependientes del gobierno.

5.- Huelga justificada.- Cuyos motivos son imputables al patrón.

6.- Huelga injustificada.- Cuando no es imputable al patrón el motivo que origina la huelga.

Pues bien, de lo anterior se desprende que dichas calificaciones nos parece que son totalmente incongruentes, porque tal pareciera que se contradicen entre sí, y desde nuestro muy particular punto de vista la calificación debería versar exclusivamente a si la huelga es procedente o no, porque de la clasificación de existencia o inexistencia hay una irrealidad jurídica, porque señalar sobre la existencia es irrelevante, ya que la misma se dio desde el momento justo de la suspensión de labores sin necesidad de que la Junta la calificara como tal, lo cual desde luego resulta vano, pues para que le depare perjuicio al patrón se requiere promover la imputabilidad, y la resolución al mismo pudiera resolverse en el sentido de no ser imputable al mismo, si resultara que las peticiones fueran exageradas.

2.9. CONSIDERACIÓN FINAL

Su carácter jurídico impide, a nuestro juicio, seguir estimando la huelga como una expresión de fuerza. Solo cuando la abstención del trabajo se produce colectivamente, de manera ilegítima o en forma legal, la huelga dejará de ser un derecho que se ejercita, para incidir en los límites de un acto al cual el derecho no puede ligar la producción de los efectos requeridos con su realización.

En cuanto tal derecho, y siempre que se ejercite dentro de los límites de su



contenido, la huelga no comporta un abuso. Su razón de ser como tal se mantiene en tanto en cuanto el despliegue de sus posibilidades se verifique en tales términos, no se trata, de un acto antijurídico, ni tampoco puede sostenerse que constituya un modo de ejercer un derecho.

El derecho de huelga no es, por supuesto, un derecho absoluto, es muy dudoso incluso que sea un derecho individual. La esfera dentro de la cual se mueve, y se ejercita, responde a las solicitaciones de los derechos colectivos, es decir, de los que solo pueden ejercerse partiendo de su significación social, y en el ámbito de la fijación de condiciones de trabajo. No cabría, ser ejercido particularmente por un Trabajador, toda vez que faltarían los supuestos constitutivos de su expresión y mantenimiento.

La abstención de trabajo, y el daño que al empresario se quiere causar con la huelga, es el medio a través del cual se ejerce presión sobre aquel, a fin de obtener la pretensión del derecho de huelga que lleva consigo. El carácter colectivo de la pretensión actuada en el derecho de huelga supone, en primer término que tenga un interés común, y en segundo lugar, que afecte a una pluralidad de trabajadores, y por último que se ejercite, es decir, la voluntad de los trabajadores para solicitar la pretensión.



CAPITULO 3

3. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La Ley Federal del Trabajo en los Titulos Octavo Capítulos I y II y Catorce Capitulo XX distinguen tres etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características son: Primeramente comprende la presentación del pliego de peticiones por parte de la coalición de trabajadores representados por su Sindicato, hasta la orden de emplazamiento al patrón, aquí se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, para el caso de no darse cumplimiento al pliego, verificando desde luego los requisitos de procedibilidad por parte de la autoridad laboral, para en su caso notificar al patrón o de no ser procedente negar el trámite y dar por concluido el procedimiento. La segunda etapa abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores, con los efectos jurídicos que emanan en consecuencia tales como el impedimento de disponer de los bienes establecimiento por parte del patrón, la suspensión de cualquier ejecución de sentencia y diligencia de aseguramiento que hubiese recaído sobre tales bienes, si tintos a faltas laborales y cobro de créditos fiscales, también se celebra la Audiencia de Conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, procurando ésta avenir a las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento, si no se llegara a un acuerdo previo al estallamiento, se determinará el número de trabajadores que deberán continuar laborando para los casos de que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o reanudación de los trabajos. Por lo que se refiere a la tercera etapa, diremos que es desde el momento mismo de la suspensión de labores hasta la resolución del conflicto, sin olvidar que el estallamiento suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las



solicitudes y conflictos de naturaleza económica durante el periodo de paro de labores. Es de señalar que durante las 72 horas siguientes al inicio de la huelga se podrá solicitar la inexistencia con la finalidad de liberar al patrón de responsabilidad y fijar a los trabajadores un plazo de 24 horas para regresar a sus labores, apercibiéndolos que para el caso de no acatar dicha orden se darán por terminadas las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, y por otro lado declarada legalmente existente sin prejuzgar respecto a la imputabilidad, por tanto al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad, respecto a los motivos que dieron origen a la huelga, en el procedimiento a que se refiere el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, para el caso de que los trabajadores huelguistas por conducto de su sindicato, sometieron el conflicto para su resolución a la Junta de Conciliación y Arbitraje tal y como lo señala la fracción IV del artículo 469 del mismo ordenamiento, lo que significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o no al patrón, no bastará con atenerse a la legislación, porque pudiera ser que la demanda del obrero, por perseguir alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 de la ley laboral, no pudiera ser atendido en justicia y entonces aunque la huelga fuera existente podría ser no justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patrón en razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.

3.1. LA GESTACION

Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón, analizan el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; hablan con sus líderes sindicales sobre la problemática dentro de la empresa, elaboran el pliego petitorio, se toman decisiones en la asamblea, se ponen de acuerdo para la táctica de acción, y analizan la perspectiva legal y sus



posibilidades, y realizan el consenso para votar sobre el derecho que tienen de la huelga.

3.2. PRESENTACION DEL PLIEGO PETITORIO

La presentación del pliego petitorio deberá contener los objetivos que se persiguen y que precisamente dieron origen a la huelga, regulando tal derecho el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ya ha sido descrito y comentado con anterioridad y de que cabe señalar que del mismo se interpreta lo siguiente:

Como se desprende de la fracción I, que regula "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital" esta no contienen en concreto un objetivo a seguir toda vez que se considera como genérico, por lo que no constituye particularmente un objeto de huelga sino más bien se debe entender como una introducción a los indicados en las fracciones subsecuentes; lo que quiere decir el equilibrio entre los factores de producción que se obtiene mediante la Celebración del Contrato Colectivo, revisión o modificación; la celebración del Contrato Ley o su revisión; exigencia del cumplimiento del Contrato Colectivo o Contrato Ley hasta la huelga solidaria.

Con relación a lo anterior debemos destacar que invocar la fracción I del Artículo 450 como único objetivo de huelga sería como pretender que la Junta resolviera de fondo el conflicto en la etapa de requisitos formales, esto es, respecto a la calificación de la existencia o inexistencia de huelga; aclarando en este punto que el determinar si la empresa esta o no en posibilidad de satisfacer los requerimientos contenidos en el pliego petitorio es exclusivo del procedimiento de imputabilidad, o



sea cuando el conflicto de huelga sea sometido por los trabajadores a la decisión de la Junta conforme a lo señalado en el Artículo 937 de la ley obrera y del que más adelante especificaremos, por ser éste el motivo de esencia en este trabajo de investigación.

Ahora bien, continuando con el tema del pliego petitorio se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que dentro de un término perentorio de cuarenta y ocho horas y bajo su más estricta responsabilidad, emplazará al patrón haciéndole llegar una copia del escrito al patrón, sin olvidar que a partir de ésta notificación se producirá el efecto de constituir el mismo en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a dicho cargo, de conformidad con los artículos 920, 921 y 922 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la legislación penal y civil vigentes.

Como bien lo señala el destacado doctrinario Miguel Bermúdez Cisneros el procedimiento de huelga es uno de los grandes aciertos de la Ley Federal del Trabajo, cuando el legislador divide la normatividad del derecho de huelga, separando las normas de aspecto sustantivo de aquellas que por su naturaleza corresponden a la fase procesal, toda vez que con anterioridad la ley contenía disposiciones relativas a ésta, mezclando disposiciones sustantivas con procesales.

Así tenemos que el procedimiento se inicia con la presentación del pliego de peticiones en contra de los patrones y ante el conocimiento de la autoridad laboral competente, más cercana a la empresa o establecimiento además contendrá el aviso de suspensión de labores por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada de suspensión; excepción de las empresas que prestan un servicio público, el cual



deberá ser de 10 días, tal y como lo contemplan los artículos 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra norman:

"Artículo 920.- 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 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 telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, y

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trató 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."

Este artículo nos lleva con precisión al período de prehuelga que inicia precisamente con la presentación del pliego de peticiones, en el cual se le hace saber a la parte patronal el propósito de suspender labores, en el caso de que las peticiones planteadas no fuesen satisfechas, señalando día y hora para el efecto del estallamiento. Y así de conformidad a la fracción II, señala el momento en el que interviene la autoridad laboral, toda vez que es ésta quien hará llegar al patrón el pliego petitorio, iniciándose así el procedimiento de huelga. Destacándose que la Junta respectiva deberá de observar el estricto cumplimiento al marco legal que



regula la huelga, sin realizar pronunciamiento alguno, respecto a las causas o motivo que dieron origen a la misma.

"Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo."

Una vez notificada la parte demandada, sea física o moral, deberá contestar en el plazo improrrogable no mayor de 48 horas por escrito, posteriormente la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, la cual se ajustará a lo indicado en el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

En este sentido, nuestro punto de vista es que más que falta de personalidad, en la práctica se dan los de falta de legitimación, los cuales no contempla la ley, ya que se puede dar el caso de que el sindicato tenga personalidad pero no legitimación para emplazar a huelga, en virtud de no ser el Titular del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la empresa afectada. Destacando en consecuencia que esta fracción señala que pasaría para el caso de resultar infundada la excepción de falta de personalidad,



lo cual implicaría la continuación del procedimiento, pero no menciona que pasaría cuando resultara fundada la excepción: sin embargo entendemos que el resultado sería la terminación del procedimiento, dejando sin efectos por lógica el aviso que constituye al patrón en depositario de la empresa o establecimiento, porque la Junta deberá resolver al respecto.

Se desprende en consecuencia que ésta fracción dispone la oportunidad para que el patrón oponga la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de conformidad al 922 de la ley laboral, resultando improcedente, entonces, si se quisiera hacer valer en tiempo posterior al estipulado. Por otro lado también se aperece a los trabajadores en los siguientes términos, de conformidad a la fracción II del artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo:

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores.

En esta fracción se establece la hipótesis respecto a que si no concurren los trabajadores a la audiencia no correrá el término para la suspensión de labores, pero como no se contempla si pudiera la Junta estar facultada a un segundo llamado a audiencia de Conciliación, pensamos que no es así, porque la ley no lo menciona, aunque también es omisa si con esa ausencia se da por terminado el procedimiento de huelga, entonces ¿Qué sucede para el caso?. Pues bien, tomando en consideración que para el momento más importante es el de obtener lo que se esta solicitando en el pliego petitorio, o bien a lo que acuerden las partes y en su caso la suspensión de labores, se debe entender que al no correr el término para la suspensión de labores, la huelga debe de dejar de tener objeto, porque es bien entendible que el patrón sin la



presión de la suspensión de labores no accederá a cumplir ninguna de las pretensiones que se supone dieron origen al conflicto. Sin embargo, la realidad es que con posterioridad pueden ratificar su pliego señalando nueva fecha de suspensión de labores.

En razón de lo anterior, se desprende de que de la incomparecencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores, quedando sin efectos el estallamiento.

III.- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

Aquí desde nuestro muy particular punto de vista, nos parece que es totalmente inconstitucional, porque aunque el Presidente puede emplear medidas de apremio para que el patrón concurra a la audiencia de conciliación, estas deberían aplicarse al contumaz, es por ello que en este caso en especial se debe entender que el patrón aún no ha dado motivo para ello, pues bien se entiende que de no concurrir a la primera audiencia esta solo se podrá suspender cuando lo pidan los trabajadores, por una sola vez, en virtud de que si no lo solicitan no puede haber una segunda audiencia. Aunque haya criterios como los del Lic. Juan B. Climent Beltrán en el que señala que la incomparecencia del patrón no reporta sanción alguna, sino que la autoridad puede utilizar las vías de apremio para obligarle a que concurra a la audiencia de conciliación, sin que los efectos del aviso de huelga se suspendan por su rebeldía para concurrir a ella, de lo contrario dejaría en estado de indefensión a la clase trabajadora pudiendo la junta exhortarlos a un arreglo por tratarse de conflictos económicos y de ello depende la estabilidad en el trabajo y generalmente se hacen valer las multas como medidas de apremio.



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

Es importante señalar que las normas que regulan la audiencia de conciliación, no son las mismas que en el procedimiento ordinario, que se encuentran contenidas en el articulado 876 y 879 en la que se exige la comparecencia personal de las partes y modalidades específicas para la de personas morales, lo que se explica fácilmente cuando se dice que en los conflictos colectivos el interés trasciende al de los comparecientes, esto es, a los trabajadores, principio que desde nuestro muy particular punto de vista debe extenderse a los procedimientos especiales. Sin embargo por formalidad a los comparecientes se les aplica lo estipulado por los artículos 689 y 692 de la ley laboral, para poder comparecer y acreditar su personalidad.

3.3. PREHUELGA

Este periodo se inicia desde el momento mismo de la presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga hasta que se da el estallamiento, que es cuando se suspenden las labores de conformidad al Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, en ese sentido el artículo 928 de la ley de la materia señala las normas a observar en el procedimiento de huelga en el momento de la conciliación, por lo que es importante ilustrarlo en esta fase inicial del mismo, transcribiéndolo:

"Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observaran las normas siguientes:



I.- Para el funcionamiento del Pleno y de las juntas Especiales se observara lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad,
- b) Incompetencia,
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935,
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de terminos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas;

III.- Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.;

El artículo 928 regula las normas del procedimiento de huelga, las cuales son análogas a las del correlativo 458 de la ley de 1970, destacando su característica de celeridad que corresponde a un procedimiento extraordinario y a la trascendencia e impacto social de estos conflictos, de donde se desprende de la fracción II, dos normas de excepción:

I.- "No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones", este precepto significa que para el efecto podrán hacerse en cualquier día y hora, considerándose las 24 horas para las diligencias, con la salvedad de que ésta última excepción rige únicamente para el periodo de prehuelga, más no si se trata de la etapa de calificación de huelga, en la que se deben atender las notificaciones con la anticipación de 24 horas por lo menos, de conformidad al 748 de la ley laboral, para el efecto de no colocar a las partes en estado de indefensión para ofrecer y preparar pruebas que deseen rendir en audiencia.



2.- "Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas", esto no es más que las notificaciones del emplazamiento a que se refiere el numeral 921 se entenderá efectuada al entregar el escrito del emplazamiento a cualquier persona que se encuentre en el domicilio del patrón surtiendo sus efectos desde ese mismo momento, sin requerirse el citatorio previo cuando no esté presente el interesado o su representante a que se refiere la fracción III del 743 del mismo ordenamiento."

IV.- No serán denunciables en los terminos del artículo 710 de esta Ley los miembros de la Junta, ni se admitirán mas incidentes que el de falta de personalidad, que podra promoverse, por el patrón, en el escrito de contestacion al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictara resolución, y

Esta fracción dispone que no serán denunciables los miembros de la Junta, respecto a recusarlos tratando de imputarles supuestos impedimentos con la finalidad de interrumpir el procedimiento, determinando en esta misma fracción que solo se podrá interponer el incidente de falta de personalidad, con el único objetivo de la no intervención para quienes no tengan facultad legal para intervenir en el procedimiento.

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto, no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Esta fracción norma respecto a que es inútil interponer el recurso de incompetencia, toda vez que la Junta de oficio, si procediera, esta facultada para



declararse incompetente, siempre y cuando se encuentren elementos suficientes para ello, con la única limitante que solo podrá hacerlo una vez que ha sido notificado el emplazamiento al patrón, esto para proteger el ejercicio del derecho de huelga y dar con ello certeza jurídica.

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

Por todo lo antes comentado se desprende que en el periodo de prehuelga la intervención de la Junta es cuidar el cumplimiento de los requisitos formales del procedimiento referente al pliego petitorio, el termino para el aviso de suspensión de labores, traslado del mismo al patrón, audiencia de conciliación, en síntesis se podría concluir que se vigila en el procedimiento de huelga que se ejercite un derecho de presión; sin prejuzgar el fondo del conflicto.

Derivándose de lo anterior que el periodo de prehuelga es una instancia conciliatoria que tiene como finalidad procurar la conciliación entre los trabajadores y la empresa o establecimiento para evitar la suspensión de labores, satisfaciendo las exigencias obreras, armonizando los derechos del trabajo con el capital.

Una vez notificado el patrón del término respecto del aviso de estallamiento, éste deberá de computarse momento a momento, con la finalidad de dar certidumbre



jurídica al patrón, tomando en cuenta que en una huelga todos los días y horas son hábiles.

3.3.1. Contestación del Pliego Petitorio

Es importante delimitar que la huelga no es un juicio sino un procedimiento extraordinario del que se desprenden consecuencias jurídicas, sin embargo en el artículo 922 no aparece cual será la sanción para el caso de que el patrón no diera contestación al pliego petitorio, en el término estricto de 48 horas siguientes a la notificación; ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, a pesar de ello el Maestro Mario de la Cueva, señala que la falta de contestación solo tiene el efecto de tener tácitamente por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante y con ello se llega al criterio de que la contestación se puede efectuar posterior a la fecha señalada. No obstante, este criterio puede ser aún más estricto, como es el que habiendo contestado y negado las peticiones, se llegase a incurrir en errores, omisiones e imprecisiones, que pudieran ser aclaradas con posterioridad, en el caso de promover inexistencia, ya que en este supuesto deberemos atenernos a éste último escrito, salvo, claro está de que se tratara de notorias contradicciones, toda vez que en la práctica esta situación ha causado errores de interpretación, atribuibles a la falta de contestación al pliego antes mencionado al aplicar apercibimientos similares a la Audiencia de Demanda y Excepciones de juicio ordinario, olvidando que la huelga no es un juicio sino un procedimiento extraordinario, como ya ha quedado plasmado anteriormente en este trabajo de investigación.

Pero independientemente de lo antes señalado, es de hacer notar que la oportunidad procesal para objetar la personalidad del sindicato emplazante lo es, de conformidad a la ya comentada fracción IV del artículo 928 de la Ley Federal del



Trabajo, la contestación al emplazamiento, el cual se pierde si no se contesta en el término perentorio de cuarenta y ocho horas. Es importante mencionar que dicha contestación deberá ser por escrito, presentando el mismo ante oficialía de partes, ya que no hay una audiencia específica, sino sólo existe la citación para el efecto de la conciliación.

3.3.2. Estallamiento

En tal virtud, habiendo resultado vanos los intentos de la autoridad competente para avenir a las partes en conflicto a un arreglo satisfactorio, el día y hora señalados se da la suspensión de labores de conformidad al pliego de peticiones y con fundamento en el artículo 451 de la ley laboral, aquí el patrón y los terceros interesados podrán solicitar la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, sujetándose al procedimiento de declaración de inexistencia regulado en los artículos 930 y 932 del ordenamiento legal correspondiente, ya que si no se solicita ésta, se considerará existente en todos sus efectos legales.

Cabe resaltar que una vez estallada la huelga, el patrón cesa en sus funciones como depositario judicial, en virtud de que se le prohíbe el acceso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, toda vez que hay personal de guardia designado por los huelguistas, quienes custodiarán las instalaciones afectadas, es por ello que el patrón debe señalar oportunamente ante la autoridad laboral un nuevo domicilio para que en caso de suspensión de labores, pueda llevarse a cabo las notificaciones correspondientes.



En consecuencia la huelga debe estallar exactamente a la hora y día señalados en el escrito inicial de emplazamiento a huelga o en la fecha que se hubiera señalado para el caso de una prórroga, si estalla en hora distinta a la anunciada el patrón podrá solicitar y obtener la declaración de inexistencia, por tal motivo al momento de estallar la coalición de trabajadores o el sindicato solicitan la comparecencia de un miembro de la Junta o Inspector del Trabajo en el centro de trabajo para que de fe del momento del estallamiento, tal es el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando emite la jurisprudencia que a continuación se transcribe para mayor ilustración:

HUELGA, INEXISTENCIA DE LA. POR NO EFECTUARLA EN LA FECHAY HORA PREVISTOS. El hecho de que una huelga no estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tendría ningún sentido que la misma ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso de la suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos, cuando no se trató de una empresa de servicios públicos, ni la disposición relativa a que el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, si la huelga pudiera estallar en cualquier otro día o en hora diversa de la anunciada

Séptima Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo 181-186 Sexta Parte. Página: 96.

Existiendo dos situaciones que se salen del patrón regulado y que serían:

1.- Si el patrón suspende las labores antes del estallamiento, se trata de un paro ilegal, pero de ninguna manera debe considerarse como huelga.



2.- Si los trabajadores continúan laborando o vuelven al trabajo después del estallamiento, se deberá considerar que desapareció la voluntad de realizarla o de continuar con la misma.

3.3.3. Suspensión de labores

Por otro lado y de conformidad al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión de labores es requisito indispensable para hacer valer el derecho de huelga de conformidad a lo señalado en el mismo: " Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Para que se pueda efectuar la suspensión de labores por conducto de su Sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores se deben ajustar a las disposiciones legales sobre la materia, lo que conlleva cumplir con los requisitos legales al efecto sobre el fondo, la forma y la mayoría que la propia legislación marca el respecto y que con anterioridad se ha manejado en forma particular, pero para efectos de no dejar sin materia el presente capítulo se describen de manera muy general, conforme a lo siguiente: Fondo: Se refiere al objeto de conformidad al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; Mayoría: Que se configura con el mayor interés profesional de los trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento afectado, debiendo configurar el 50% más uno para considerarse como tal y Forma: Dar cumplimiento a los artículos 920 y 452, con relación al escrito en que se envía al patrón por conducto de la Junta consignando las reclamaciones y anunciando el propósito de ir a la huelga una vez que no sean satisfechas sus peticiones. Aunque cabe destacar que en la práctica pocas veces acude un inspector o actuario al estallamiento, por razones meramente administrativas o sea falta de personal.



3.4. SOLICITUD DE INEXISTENCIA

Con relación a lo anterior y de conformidad a la ley de la materia regulada en su artículo 929, la solicitud para la inexistencia de la huelga por parte de los afectados, es una opción que puede hacer valer la empresa o establecimientos afectados o los terceros interesados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de 72 horas siguientes a la suspensión de labores, como ya lo señalamos anteriormente, por las causales contempladas en los numerales 459 y 920 del mismo ordenamiento, que deberá ser computado de momento a momento.

Dicha petición deberá ser por escrito con copia para cada uno de los patrones emplazados o sindicatos o coaliciones emplazantes ante la Junta como ya se indico con anterioridad, en virtud de no haberse cumplido algunos de los requisitos de forma, fondo y mayoría, debiendo requisitarse para la procedencia de la huelga, consignando las causas así como sus fundamentos legales para la solicitud, la que una vez admitida y acordada, la Junta, correrá traslado a cada una de las partes involucradas citando a Audiencia de Incidente de calificación de Huelga en un término no mayor de cinco días: en esta audiencia se oirá a las partes, quienes podrán ofrecer las pruebas que consideren pertinentes para acreditar sus peticiones, tal y como lo establece el artículo 765 de la Ley Federal del Trabajo, en éste sentido la y otras que por su propia naturaleza no puedan desahogarse en esta audiencia; una vez concluidas, dentro de las 24 horas siguientes se resolverá sobre la inexistencia o existencia de la huelga, para el caso de ofrecer el recuento, éste se prepara y se desahoga de la siguiente manera:

La Junta señalará día y hora para el desahogo de la prueba ofrecida por la empresa incidentista, misma de la que hablaremos mas adelante. En el supuesto de



que se calificara ilícita se estará a lo previsto por los artículos 933 y 934 en relación con el 930 de la Ley Federal del Trabajo.

Si la empresa emplazada requiere de trabajadores que sigan ejecutando labores indispensables por considerara que se perjudica la seguridad y conservación de la misma, la Junta con audiencia de las partes fijará el número de ellos que continuarán laborando como personal de conservación, en el caso de existir negativa por parte de los trabajadores, el patrón tiene la facultad de contratar trabajadores externos para el mantenimiento del ente económico; si hay impedimento por parte de los huelguistas podrá aquel auxiliarse de la fuerza pública, a través de la Junta. Es por ello que el personal de conservación (Artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo) mantiene una gran diferencia con lo que se denomina requisita que encuentra su fundamento en el artículo 925 del mismo ordenamiento, por las siguientes consideraciones:

Personal de Conservación: Toda vez que de conformidad con el artículo 443 del ordenamiento laboral en la que se ordena que: la "huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión laboral", dejando a salvo el daño que pudiera causarse a la unidad económica, cuya preservación no solo interesa a la parte patronal sino también a los propios huelguistas; en tal virtud se debe conservar, con la finalidad de evitar la a lesión, respecto a la seguridad y conservación de las instalaciones, maquinaria y otros bienes inherentes a la empresa como fuente de trabajo, con la finalidad de que una vez solucionado el conflicto puedan reanudarse inmediata y normalmente las actividades productivas; es por ello que el punto de equilibrio reside en que el personal designado no resulte excesivo, de tal forma que su actuación se limite a preservar la fuente de trabajo, por lo que la Junta deberá procurar que haya un consenso de las partes para la fijación de este personal, y solamente para el caso de que esto no ocurriera y una vez que ha escuchado a las partes fijará el personal



que considera necesario, precisamente antes del estallamiento de la huelga tal y como lo ordena el numeral 935, pues precisamente su esencia radica en el objeto mismo del derecho de huelga, que se contrae a la presión ejercida mediante la suspensión de labores, sin llegar a lesionar la vida de la empresa.

Requisa: Es aquella figura jurídica que se relaciona con el servicio público que se presta de manera esencial a la vida de la comunidad, aclarando que ésta se refiere al derecho administrativo, en el que se comprenden una serie de actividades cuyo mantenimiento es de importancia medular para la vida social, esto es, que en caso de huelga hay intervención gubernamental respecto a la suspensión de labores en servicio público, donde no obstante la huelga se reanudaron las labores para preservar la continuidad del servicio, tal es el caso de los siguientes ejemplos, que para mayor ilustración se relatan a continuación, se debe aclarar que la requisita no se encuentra regulada en la ley laboral, sino por medio del artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en virtud del cual en el momento justo del estallamiento de la huelga, el estado interviene a la negociación concesionada para el desarrollo de un servicio público con los trabajadores que designen para el efecto, con la finalidad de no interrumpir los servicios esenciales o indispensables para la colectividad, sin que por ello dejemos de pensar que es violatorio a lo consignado en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

3.4.1. Recuento

La Prueba del recuento, es considerada como idónea o total en el procedimiento de huelga, cuando tiene la finalidad de acreditar la mayoría obrera en la misma, tal y como lo regula la fracción II del artículo 451 de la Ley de la Materia y deberá ofrecerse de la siguiente forma:



1.-El recuento debe ser ofrecido por la empresa emplazada o el tercero interesado, con la finalidad de justificar la inexistencia de la huelga.

2.-Deberá computarse la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Independientemente de que la prueba del recuento se señala en la fracción II del artículo 451 de la ley de la materia, el procedimiento para su desahogo lo norma el 931 del mismo ordenamiento legal, el cual transcribimos a continuación para el efecto de comentarlo:

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

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse,

En la práctica se señala para el desahogo de la prueba del recuento el local de la empresa o establecimiento en donde se desempeñan las labores, con la finalidad de que concurren al recuento sin mayor problema los trabajadores que laboran en la misma; sin embargo al Junta de conformidad con esta fracción se encuentra facultada para señalar otro lugar distinto para el desahogo de esta prueba, tomando en consideración los posibles conflictos que pudieran prevalecer con motivo de las circunstancias que se vivían en el centro de trabajo, con el único objeto de evitar posibles enfrentamientos, precisando estos datos y notificando a los interesados.

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



Es importante destacar el significado que se le debe dar a: "... que concurren al ...", ya que no es otra cosa que la libertad que tienen los trabajadores para hacer valer su derecho al voto y en su caso la abstención al mismo. Esto con el objeto de integrar a la mayoría de los votantes y evitar que los ausentes se computen a favor del patrón respecto a los votos omitidos.

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

De esta fracción, se desprende la seguridad y certeza jurídica que se da al movimiento de huelga, evitando que se pierda la mayoría de los votos de los trabajadores, en una diligencia de recuento. Toda vez que se puede dar el caso que una vez que el patrón se ha dado cuenta de la presentación del escrito de emplazamiento, aunque no haya sido notificado, despida a los trabajadores que considere líderes o más afectos al movimiento y altere con esta circunstancia la prueba del recuento o por el contrario que a partir del emplazamiento contrate a nuevo personal que esté de su lado, rompiendo con la estabilidad del sindicato; de haber obtenido la mayoría de los trabajadores para el emplazamiento esto relacionado a los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad, contemplados en la fracción IV.

En razón de lo anterior, éstos no deben ser considerados para votación, en virtud de que los mismos no forman parte del movimiento huelguístico, tomando en cuenta su ingreso a la empresa con posterioridad al estallamiento de huelga, pues se



considera que sus votos comprometerían a la mayoría en la huelga; por tanto deben ser excluidos para dicha prueba.

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

Respecto a lo señalado en esta fracción IV, se desprende que la misma tiene relación con lo ordenado por el artículo 183, que señala: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley", en el que se prohíbe la sindicalización de los trabajadores de confianza, excluyendo por tal motivo al personal de confianza toda vez que por la naturaleza de la prestación de sus servicios, que se presumen van con los intereses de la empresa, lo cual es una limitante para intervenir en la prueba del recuento que tiene como principal objetivo determinar la participación de los trabajadores, bajo las bases de que no se computaran los votos de los trabajadores de confianza ni de los que hayan ingresado a laborar a la empresa en fecha posterior al emplazamiento, y como consecuencia de ello serán considerados trabajadores de la empresa, para efectos del recuento todos aquellos trabajadores que hubieran sido despedidos después del emplazamiento.

Para ello la empresa deberá exhibir en la diligencia de desahogo las plantillas y nóminas de pago correspondientes al periodo ordenado por la Junta, así como las cédulas de liquidación obrero-patronal del Instituto Mexicano del Seguro Social y



toda aquella documentación idónea que se considera útil para acreditar la relación obrero-patronal, entre los trabajadores que concurren al recuento y la empresa incidentista. Es de señalarse que se les dará intervención a las partes, para que éstas formulen las objeciones que consideren pertinentes, respecto a los votantes en el momento de la diligencia, comisionando al Actuario para el desahogo de dicha probanza, quien deberá constituirse legalmente en el domicilio ordenado para el evento, en donde con vista en la documentación antes descrita se de fe y se haga constar la legalidad de la prueba del recuento, iniciando acta circunstanciada y pomenorizada de la diligencia; sin omitir señalar que dicho funcionario queda autorizado por la Junta para introducirse al interior de la empresa en huelga, en donde deberán poner a su disposición la documentación antes descrita, sin que ello implique de ninguna forma el rompimiento de la huelga, lo anterior deberá ser notificado personalmente a las partes para su debido cumplimiento.

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

Finalmente esta fracción se refiere básicamente a las objeciones que se pueden hacer respecto a los trabajadores votantes y que las mismas deberá realizarse en el mismo acto de la diligencia ; sin dejar de señalar que las pruebas correspondientes a las objeciones la cuales se ofrecerá y admitirán para su desahogo en audiencia posterior, fijada por la Junta para el efecto. Sin dejar de señalar que si en el acto mismo de la diligencia no se realizan las objeciones al recuento y se pretende hacer valer con posterioridad a las mismas, no serán tomadas en cuenta, es por ello que se debe diferenciar respecto a los trabajadores de planta y eventuales.



Como ya se señaló con anterioridad el Actuario comisionado deberá levantar acta circunstanciada y dar cuenta a la Junta de las manifestaciones de las partes, si es que se hubieren realizado. Asimismo para la practica y desahogo de esta probanza deben diferenciarse claramente que trabajadores tiene derecho a votar y quienes no decisión que determina la propia Junta competente.

3.5. HUELGA EXISTENTE

Con fundamento en el artículo 450 de la ley obrera así como con los requisitos de fondo, forma y mayoría que señala el mismo ordenamiento en sus numerales 459 y 920; y más aún si dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, esta se deberá considerar existente para todos los efectos legales correspondientes.

Sin embargo para el caso de que dentro de las setenta y dos horas a partir del estallamiento de la huelga el patrón solicitaré se declarara la inexistencia argumentando lo ordenado en los artículos 459, 929 y 930, que con anterioridad ya fueron contemplados en este trabajo de investigación.

La Junta por conducto de la Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas ahora Secretaría Auxiliar de Huelgas, deberá de señalar Audiencia Incidental de Calificación de Huelga dentro de los cinco días subsecuentes a la presentación de dicho escrito, de conformidad con lo preceptuado por la fracción II del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, es por ello que con fundamento en los artículos 929 y 930 de la Ley Federal del Trabajo que regulan el procedimiento del incidente de declaración de inexistencia, una vez que se ha efectuado la suspensión de labores,



señalando todas y cada una de las normas a seguir en el mismo; de dicho precepto se desprende la improcedencia del trámite en los casos en que el patrón esté imposibilitado jurídicamente para acceder a las peticiones del sindicato emplazante: los cuales se refieren a la presentación por escrito de la solicitud, la cual deberá ir acompañada de las pruebas pertinentes al caso, las cuales deberán rendirse en audiencia, considerándose que al efecto la prueba principal es la del recuento de los trabajadores con la finalidad de determinar la voluntad de la mayoría, la cual en su caso se desahogara de conformidad a lo normado por el artículo 931 del mismo ordenamiento legal.

De lo antes señalado se desprende que no es exigible una forma determinada en las promociones, siempre que las partes precisen los puntos petitorios, tomando en cuenta que dicho principio rige al derecho laboral en sus juicios, con mayor razón se debe extender cuando se trata de procedimiento de huelga, el cual señala menores exigencias de formalidad jurídica, tomando en cuenta que se requiere la celeridad para el procedimiento de huelga, en virtud de los intereses que se encuentran en juego, por lo que aquí no cabe una modificación o ampliación del escrito de solicitud a diferencia del procedimiento ordinario en donde se admiten modificaciones o ampliaciones a la demanda, en su etapa procesal respectiva.

Por otro lado y según el criterio del Maestro Mario de la Cueva al procedimiento señalado en el artículo 930 le denomina Audiencia de planteamiento de la litis, ofrecimiento y recepción de pruebas, siendo circunscritas y ratificadas las comparecencias pudiendo aclarar en su caso los escritos o comparecencias, sin tener otro alcance, según se desprende de la normatividad cuando dice: "se oirá a las partes" sin proliferar las intenciones en la controversia, puesto que no se trata de



dirimir cuestiones de fondo, sino sólo acreditar el se han o no cumplido los requisitos formales en el procedimiento de huelga.

Sin embargo, en la práctica, esta Audiencia es denominada Audiencia incidental de Calificación de la Huelga, en donde se cita a las partes de manera personal y el desahogo de la misma es igual que cualquier incidente, que se resume a la solución de cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la litis principal objeto de la controversia que dio origen al expediente (Artículos 761-762 LFT), en otras palabras, la empresa incidentista es quien ratifica su escrito de inexistencia y ofrece a su vez las pruebas que a su derecho convenga, por otro lado el sindicato huelguista dará contestación a dicho Incidente, planteando sus argumentos de defensa, ofreciendo pruebas y objetando las ofrecidas por la empresa incidentista; por último el actor incidentista objetará las pruebas del sindicato.

De conformidad a la fracción III del artículo 930 de la ley laboral, las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud presentada por terceros interesados o patrón (es), que tendrán la finalidad de comprobar el interés de los mismos; procediendo la Junta a aceptar sólo las que reúnan los requisitos señalados, de donde se desprende que éstas pruebas serán únicamente para :

1.-Si el pliego de peticiones contiene los requisitos formales, lo que necesariamente deriva del pliego petitorio.

2.-Si la huelga persigue alguno o algunos de los objetivos legales contenidos en el artículo 450 de la ley laboral, el que también se desprende del pliego petitorio.



- 3.- Si el estallamiento se dio a diversa hora de la señalada en el pliego petitorio.
- y
- 4.- Comprobar la mayoría de los huelguistas.

En virtud de ello, todas las pruebas que se ofrezcan ajenas a estos puntos, están expuestas al desechamiento, aclarando que la prueba del recuento es con el objeto exclusivo de comprobar a la mayoría de los trabajadores, el resto de las pruebas se refiere a documentales e inspecciones.

En la practica vemos que la aceptación de pruebas se reduce a la documental (pliego petitorio), a saber la confesional es muy rara para su aceptación aunque en algunas ocasiones se llega a admitir, toda vez que nada se puede agregar a lo plasmado en la solicitud de inexistencia y en la contestación, ya que el criterio de la autoridad laboral no le da un valor determinante a un desahogo de confesional que puede ser inducido o reflexiva para ser considerada como trascendente en una resolución, en ese mismo tenor se encuentra la testimonial y la inspección.

También se debe precisar que tratándose de un documento suscrito por las partes interesadas, el objetante de conformidad a la tesis jurisprudencial: "*En materia laboral el que objete de falso un documento debe probarlo tendrá la obligación de probarlo*" Amparo Directo 6703-84. Informe 1986 Cuarta Sala pág. 29

Por cuanto hace a los terceros interesados que hubieran promovido la inexistencia, en primer lugar si intervención deberá de ser procedente, siempre y cuando el tercero haya solicitado en tiempo y forma la declaración de inexistencia, pues de otra manera no podría ser considerado como parte del juicio.



3.6. RESOLUCION DEL INCIDENTE PARA DECLARAR LA EXISTENCIA DE LA HUELGA

La Naturaleza de la resolución del incidente de calificación de la huelga es de tipo declarativo, ya que su objeto es declarar la existencia o inexistencia de un derecho, sin embargo debemos considerar que esa declarativa resuelve en forma definitiva la controversia planteada, que no es otra cosa que un precepto primario que se encuentra incierto hasta el momento de la resolución, en otras palabras la situación jurídica permanente inmutable hasta antes de la resolución, ya que la misma pone en evidencia lo que jurídicamente ya existía, eliminando la incertidumbre de la legalidad, produciendo un cambio jurídico, toda vez que surgen dos hipótesis:

1.- Si se declara la existencia, esta tiene una declaración de certeza respecto a la controversia formulando también un mandato que autoriza a los órganos ejecutivos al cumplimiento de una providencia posterior, autorizando al ejecutor a dictar un proveído para darle efectividad a la condena, dando lugar, entonces a una ejecución forzosa, en caso de incumplimiento, en contra de la empresa o establecimientos afectados por la huelga.

Aclarando que respecto a la "ejecución forzosa", en sentido estricto de aplicación de la ley y en virtud del carácter de resolución declarativa, en otras palabras, que no va al fondo del asunto, se debe entender que si el patrón no cumple habiendo sido declarada existente, esto da origen a que el Sindicato en representación de los trabajadores promuevan la imputabilidad del patrón.



2.- Si se declara la inexistencia, entonces el mandato y ejecución forzosa será para los trabajadores quienes tendrán que cumplir coactivamente la resolución dictada por el ejecutor.

De lo anterior se desprende que visto desde un punto de vista formal, la resolución incidental, contemplada en la fracción II del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"ARTICULO 837.- Las resoluciones de los tribunales laborales son:

- I.
- II. Autos Incidentales o resoluciones interlocutorias cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente, y
- III.-

Por lo que se concluye que la resolución incidental es interlocutoria y no un laudo, ya que éste último resuelve el fondo de la controversia; en tanto que el primero es una resolución declarativa constitutiva porque establece un mandato de la observancia de un derecho que produce efectos jurídicos respecto a la obligatoriedad de la observancia de ese derecho que concretamente es, "LA HUELGA" y por lo que se refiere a la garantía que otorga a las autoridades para respetar dicho derecho, nos apegamos a lo que señala el numeral 449 del mismo ordenamiento legal, que para mayor ilustración se transcribe a continuación:

"ARTICULO 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles, correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo."



Asimismo, la declaración de la existencia legal del estado de huelga produce efectos jurídicos constitutivos propios del derecho de presión que reside en la suspensión de labores con fundamento en el artículo 447 con relación al 451 de la ley laboral en la que se señalan los requisitos necesarios para el efecto, por otro lado la declaración de inexistencia legal del estado de huelga nos lleva a una negación respecto a la validez jurídica de la suspensión de labores, eximiendo por tanto al patrón de responsabilidad alguna respecto al conflicto, determinando a su vez la autoridad competente la reanudación de labores en términos del artículo 932 fracción II de la ley de la materia.

Aunque es de destacarse que el ser una resolución interlocutoria, independientemente del sentido de la misma, la parte afectada, cualquiera que ésta sea, puede recurrirse por Juicio de Amparo Indirecto.

3.7. TERMINACION DE LA HUELGA

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga, dentro del ordenamiento jurídico, comprende la regulación y la determinación expresa, de las causas por las cuales puede terminar la huelga, misma que se encuentra consignada en el artículo 469 de la Ley. El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio, el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio, por autonomasía, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

3.7.1. El mutuo consentimiento

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados



y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna, para dirimir la controversia de la huelga, acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta vía como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, que a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. la experiencia corrobora que esta es la forma de arreglo en que para la reanudación del trabajo se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

Sin embargo, como habrá de detallarse, en casos peculiares como el de las universidades públicas y hasta ahora con pasmosa regularidad en varias de ellas, merced al desgaste y merma en la capacidad de resistencia sindical, se presiona y castiga a los trabajadores, con objeto de que vuelvan al trabajo, con el pago solamente del cincuenta por ciento y en diversas ocasiones más, de los salarios caídos. Presionados por su falta de recursos y nula capacidad de organización para mantener la resistencia, maestros y trabajadores administrativos han debido aceptar los arreglos y tornar derrotados al trabajo. Mas la historia es maestra de la vida y en México nos recuerda que las huelgas de Cananea y de Río Blanco, pese a las masacres que sufrieron, no fueron jamás derrotas.



3.7.2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga, es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3.7.3 Laudo emitido por un arbitro designado por las partes

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, en forma expresa *"la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga. Mas tal clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento por lo que las mismas habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta."*⁵⁴⁵⁵

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta, a nuestro juicio, con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

⁵⁴⁵⁵BORREL NAVARRO, Miguel Ob. cit. Pág. 646



3.7.4. Laudo emitido por la Junta

En cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando merced a la poca credibilidad en la justicia de los tribunales del trabajo.

En efecto, es ostensible, hacia los últimos tiempos, sobre todo en los años aciagos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el salinato, la exacerbación de la justicia de consigna, que hace creer con reservas, que esta pueda continuar disfrutando del prestigio de una alternativa viable para preservar el Estado derecho y el equilibrio social.

Con respecto a este tipo de arbitraje habrá de sugerirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Mas cabe considerar que *"puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la junta. En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (art. 162) y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento"*.⁵⁵ *"De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI*

⁵⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Pág 176



del apartado A del artículo 123 de la Constitución y artículo 948 de la Ley Federal del Trabajo)".⁵⁶

El procedimiento de la huelga es la manera de ejercer presión por parte de los trabajadores al patrón, y se encuentra establecido en la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento, en el cual se trata de resolver en una conciliación, para después entrar en si al procedimiento y ofrecer las partes las pruebas necesarias, para resolver sobre la existencia de la huelga.

3.8. CONSIDERACION FINAL

El inconveniente dentro del procedimiento es la burocracia que existe entre el personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como el retardo del procedimiento muchas veces debido a la supuesta carga de trabajo y a la falta de personal competente, es decir, que estudien realmente los asuntos para resolverlos, ya que a las autoridades no les preocupa la resolución del asunto, a quien realmente le preocupa es a los que tienen la pretensión y a los que le demandan esa pretensión.

Aunque existen lagunas dentro de la ley, la huelga y su procedimiento están en general bien reglamentadas, los procedimientos en materia de trabajo son extensos por largos periodos de tiempo, a excepción que se resuelvan en la etapa de conciliación o por convenio, por lo que respecta a la terminación de la huelga lo común es que esta termine ya sea, por mutuo consentimiento o por Laudo emitido por la Junta.

Por lo que podemos concluir que la huelga y su procedimiento, la voluntad del

⁵⁶ Ibid. Pág. 177



legislador fue con una buena intención, pero quedando algunas lagunas de las cuales alguna de las partes puede aprovecharse obteniendo un beneficio para sí o para los representantes de las partes.



CAPITULO 4

4. PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

Desde cualquier punto de vista, nuestro país no se ha quedado atrás en lo que respecta a la transformación económica y menos en materia laboral. en la actualidad se tocan temas con más facilidad, que pensaríamos serian prohibidos hace algunos años, hablamos de la contratación por hora, colectiva de sindicatos y empresa con visión a largo plazo. Se ha privilegiado el dialogo entre los sectores productivos, y se ha logrado gracias a la actitud que ambas partes han mostrado, porque estamos mas consientes de que, de este dialogo dependerá el poder o no afrontar con éxito los nuevos retos que se proponen con la actividad productiva de nuestro país y en el extranjero. La cooperación será la mejor forma como se logrará mayor productividad.

La cultura laboral en México no se logrará si no se proponen cambios de esfuerzo continuo entre los diversos factores de producción, que no solo supone un esfuerzo de los sectores productivos, estos es, que no solo es un compromiso de trabajadores y empresarios, sino que es un compromiso de la sociedad misma para lograr un promisorio futuro de México.

Es una verdadera lastima que no se modifique la Ley Federal del Trabajo, ya que la sobreprotección que se da a la clase obrera, en este caso. en especial a la coalición de trabajadores representados por un Sindicato. lo cual provoca como ya lo hemos mencionado, un desequilibrio procesal, originando esto una incertidumbre jurídica a inversionistas extranjeros que podrian establecerse en nuestro país, pero que por miedo a las leyes proteccionistas, no lo hacen, es por ello que se debería legislar por un arbitraje obligatorio ante los órganos jurisdiccionales encargados de



impartir la justicia laboral.

4.1. LA NEGATIVA DEL PATRON DE SOMETERSE AL ARBITRAJE O ACEPTAR LAUDO PRONUNCIADO POR LA JUNTA

Conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la facultad de negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo al citado precepto, y en relación al artículo 50 del mismo ordenamiento, y los casos de excepción son precisados en el artículo 49 de la Ley Obrera.

Por lo que respecta al arbitraje el patrón también tiene la facultad de no someterse al arbitraje, y en ese momento la Junta actuara conforme al artículo 947, el cual se transcribe para mayor entendimiento

"ARTICULO 947.- Si el patrón se negara a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo pronunciado, la Junta:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenara a indemnizar al patron con el importe de tres meses de salario,
- III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV.- Además, condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, frac. XXII, Apartado "A" de la Constitución."

Así mismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Jurisprudencia da interpretación al artículo 947, para lo cual se transcribe la siguiente tesis jurisprudencial:



INSUMISION AL ARBITRAJE. INTERPRETACION DEL ARTICULO 947 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Si el patrón se negó a someter sus diferencias al arbitraje porque el actor fue trabajador de confianza y la Junta responsable declaró procedente la insumisión, pero omitió declarar la conclusión de la relación de trabajo, y además considero el pago de las indemnizaciones hasta la fecha en que el enjuiciado exhibió las mismas y estimo que se libero de la obligación, viola las garantías individuales del Quejoso; en razón a que la declaratoria de que el nexo laboral ha concluido es esencial para fijar la responsabilidad del patrón en el conflicto y como consecuencia de ello el pago de las indemnizaciones, salarios caídos, y demás prestaciones a que se contrae el precepto citado, cuya condena, por tratarse de prestaciones económicas debe cuantificar la responsable como se lo impone el 843 de la Ley Federal del Trabajo, y no la parte que promueve la insumisión.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Amparo Directo 9217/95. Gerardo Jesus Zamora Laguna 6 de octubre de 1995. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Novena Epoca. Tomo III. abril de 1996, p. 405

Con tales manifestaciones la insumisión al arbitraje puede considerarse como una excepción a la obligación de reinstalar, que también opera en términos de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, y los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro punto que hay que considerar es que el patrón aun con Laudo dictado puede anegarse a aceptarlo, siempre que verse sobre los caso de excepción contemplados en el artículo 49 de la Ley Obrera, que se transcribe para mayor explicación:



"ARTICULO 49 - El patrón quedara eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

- I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.
- II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, esta en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
- III - En los casos de trabajadores de confianza;
- IV. En el servicio domestico, y
- V. Cuando se trate de trabajadores eventuales."

Por lo cual debe entenderse que la insumisión del patrón no implica el allanamiento a las acciones ejercitadas, sino que tiene la obligación de dar cumplimiento a la resolución de la Junta.

La facultad que tiene el patrón en el artículo 947 para negarse a aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, debe estar en concordancia con las excepciones de la obligación de reinstalar, es decir, con fundamento en el artículo 49 de la Ley Obrera, y la fracción XXII del artículo 123 Constitucional

En la fracción XXII del artículo 123 Constitucional se implanta el derecho a la estabilidad en el empleo, con lo cual el patrón tiene la obligación de reinstalar al trabajador despedido sin justificación, con lo cual se elimina la facultad de patrón de no someterse al arbitraje, y como consecuencia de someterse a el arbitraje trae como consecuencia la rescisión del contrato de trabajo pagando la indemnización, y las cantidades a que fuera condenado por la responsabilidad que tuviera el patrón, Por tanto se establece la estabilidad en el empleo con las excepciones de la fracción XXII



del 123 Constitucional, y que son establecidas en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo

En nuestro punto de vista se debe proponer una reforma para evitar que el patrón, aunque exista un Laudo emitido por la Junta, este no tenga la obligación de someterse a este, y al contrario tenga la posibilidad de recurrir a otros fundamentos para no preservar la estabilidad en el empleo, y aunque sea condenado a reinstalar el tenga otras opciones establecidas en la Ley, por lo cual la reforma que se propone es dar cabal cumplimiento al Laudo, de acuerdo a lo dictado por la Junta Responsable, sin que el patrón tenga ciertos casos de excepción.

4.2. PROCEDIMIENTO

El escrito de demanda de imputabilidad debe contener como anexo una relación de los trabajadores huelguistas, con especificaciones de antigüedad, puesto, categoría y salario, no se pueden incluir a los trabajadores de confianza de conformidad al artículo 183 y en dicho escrito se reproducirán las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones, sin alterarlas o modificarlas, toda vez que, aunque el procedimiento de imputabilidad es autónomo respecto del incidente de calificación de huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto se debe referir al planteamiento original del conflicto, sin ampliarse ni añadirse otras reclamaciones posteriores al pliego de peticiones con emplazamiento de huelga.

Es importante destacar que aunque el patrón no haya contestado el pliego de peticiones, ni promovido la inexistencia, puede oponer como excepción que la huelga careció de objeto, toda vez que los efectos de esa omisión son que la huelga sea existente con lo que se tiene protección legal para la suspensión de labores, lo



anterior en razón de que el incidente de calificación de la huelga es de índole formal y solo infiere a requisitos de forma y el procedimiento de imputabilidad es de fondo.

Con relación a lo anterior existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que a continuación se transcribe para mayor ilustración, en cuanto a que para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, debe atender a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas, por tanto, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos, durante el procedimiento no aportaron los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud patronal, no puede decirse, entonces, que los motivos de la huelga sean imputables al patrón.

HUELGA AL DECIDIR RESPECTO A SU EXISTENCIA NO DEBE JUZGARSE SOBRE SU IMPUTABILIDAD. El legislador en la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga. Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, a ese efecto, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de la huelga. Por tanto, para juzgar de la existencia o inexistencia de una huelga, es indispensable que las juntas examinen, desde luego, entre otros aspectos, previa petición expresa de la patronal, si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos de los propósitos que la Ley laboral enumera en su artículo 450, en atención a lo establecido por el numeral 444 de la propia Ley laboral, correspondiendo definir si las pretensiones son o no procedentes, al juzgarse sobre la justificación o imputabilidad de los motivos de la huelga en el procedimiento a que se refiere el artículo 937 de la citada ley, si es que los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, como lo prevé la fracción IV del artículo 469



del propio Código Obrero, lo que significa que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o inimputable al patrón, no bastaría con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros, por perseguir alguno de los fines enunciados por la ley pudiera resultar legalmente existente, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera, se repite, existente, podría no ser justificada, trayendo como consecuencia que fuera inimputable al patron, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros.

Octava Epoca. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: VII-Enero. Página: 267

Por lo tanto este conflicto al tratar de controversias de naturaleza jurídica, es sometido al procedimiento ordinario por así establecerlo el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, ya que estos afectan intereses de carácter profesional, es decir, de clase, siendo irrelevante el número de personas que intervengan en los mismos, toda vez que se refieren a la interpretación y cumplimiento de la Ley o de los contratos y estos pueden ser colectivos o individuales, según el interés que se trate, a pesar de que cuando se ponga del conocimiento la controversia, se desprendan esencialmente prestaciones de contenido económico, siempre que se refieran a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos.

Y así podemos decir que el conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato colectivo, la decisión corresponderá a una autoridad laboral, no obstante la realidad mexicana es que en todos los conflictos jurídicos colectivos existen intereses económicos en juego, en donde las Juntas asumen funciones legislativas al estar facultadas para



modificar las condiciones de trabajo o inclusive para la terminación de las relaciones laborales.

Por lo anterior se dice que el origen de los conflictos jurídicos tanto individuales como colectivos sea la lesión de la norma legal o contractual planteada, cuya aplicación se impone obligatoriamente al responsable, reparando así un derecho violado, por lo tanto, ya sea por incumplimiento o violación a lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, surge dicho procedimiento.

Las violaciones individuales al contrato colectivo deben reclamarse mediante el ejercicio de las acciones de los trabajadores afectados, en juicios laborales ordinarios, y no mediante el procedimiento extraordinario de huelga; ya que para que el objeto de la huelga esté comprendido en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, tiene que estar motivado por violaciones al contrato colectivo, de manera que afecten substancial y genéricamente la aplicación del mismo.

De lo anterior se destaca la aplicación del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, que nos remite al 870 del mismo ordenamiento que contempla el desahogo y tramitación del procedimiento ordinario.

Una vez presentado el escrito de imputabilidad ante la Secretaria Auxiliar de Huelgas (antes Secretaria Auxiliar de Huelgas Estalladas), esta a su vez tendrá por sometido el conflicto a la decisión de la Junta y señalará ida y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; en el mismo proveído apercibirá a las partes en términos de los artículos 873 al 885 de la Ley Laboral.



Por su parte el Actuario deberá de notificar dicho proveído por lo menos con diez días de anticipación. La audiencia antes señalada se desahogara por medio de sus 3 etapas y en su caso, se ordenará el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, quienes al finalizar las tres etapas formularan alegatos al concluir dicho desahogo, la Junta emitirá el Laudo correspondiente en el cual se declare a cual de las partes le son imputables las causas que originaron la huelga estallada.

Inmediatamente después de concluido el desahogo de pruebas se pasa a la etapa de alegatos que no son otra cosa que el informe que rinden a la Junta las partes, que deberá contener el resumen y las consideraciones de interés para cada una de ellas, en su caso renunciaran a los alegatos, declarando en ese acto el cierre de la instrucción. Aclarando que lo afirmado en los alegatos no forma parte de la litis, por lo que sí en ellos se plantean acciones o excepciones que no se formularon en su momento procesal oportuno, las mismas deberán ser desestimadas por la Junta.

El contenido de los Laudos, de conformidad al 885 de la Ley laboral, comprenderá un resumen de lo reclamado en el escrito inicial de demanda, la contestación, la réplica y contraréplica, así como en su caso de la reconvencción y contestación, señalamiento de los hechos controvertidos, relación de pruebas admitidas y desahogadas, apreciación de las mismas por parte de la Junta, señalando con ello los hechos que consideraron probados, las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de lo alegado y lo probado, finalmente se señalaran los puntos resolutivos. Entonces, por medio de este procedimiento, la Junta o cualquier otra autoridad, de conformidad con el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, debe resolver el conflicto y determinar a cual de las dos partes resulta ser el responsable del movimiento de huelga.



En consecuencia, en este Laudo si se determina que las causas que originaron la huelga son o no imputables al patrón entonces lo condenará a la reanudación de labores mediante el pago de salarios caídos y diversas prestaciones pactadas. Esto es lo que en teoría debería llevarse a la práctica, sin embargo vemos que la ejecución de este Laudo llega a ser tardío por diversos factores, uno de ellos y que consideramos desde nuestro particular punto de vista es realmente exagerado, porque fomenta el retardo procesal, encuentra su fundamento en la Fracción III del artículo 519 de la Ley Federal del Trabajo, en que se da un término hasta de dos años para solicitar la ejecución de los Laudos que emitan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una vez que se ha decretado firme el mismo.

4.3. PROBLEMAS QUE SURGEN AL NO EXISTIR UN TERMINO PARA PROMOVER LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

De conformidad al artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo que nos señala como huelga justificada, aquella cuyos motivos son imputables al patrón y con relación al 447 del mismo ordenamiento legal que nos dice que ésta será causal de suspensión respecto a los efectos de las relaciones de trabajo por el tiempo que dure el movimiento de huelga, entonces la declaración de existencia legal otorga al movimiento una protección jurídica a la suspensión de labores que como ya sabemos es un requisito formal para la figura de la huelga, porque atañe al cumplimiento de los requisitos formales, pero no resuelve el fondo del conflicto, que solo concierne al laudo de imputabilidad; en virtud de que la suspensión colectiva de labores en forma autónoma no define el estado legal de la huelga y mucho menos la responsabilidad del conflicto, por tanto no da derecho al pago de salarios caídos durante esa suspensión de labores; por lo tanto el laudo de imputabilidad obliga al patrón a pagar salarios caídos y satisfacer lo reclamado en el pliego de peticiones en los términos en



que se dicte el mismo.

Es claro que este procedimiento sólo puede establecerlo la coalición de trabajadores representados por el sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley, por conducto del Secretario General que así lo acredite cuando quede firme la resolución de no haber lugar a declararla inexistente o cuando no se solicite dicha declaración.

En nuestra legislación y en cuanto se refiere a materia de huelga en 1929, se optó por el arbitraje potestativo y no por el obligatorio, por lo que así las cosas, no es sano dejar en libertad al sindicato o coalición emplazante y en completo estado de indefensión a la empresa o establecimiento, respecto a que si los primeros no solicitan la imputabilidad de la huelga, la misma puede quedar en suspenso por tiempo indefinido lo que representa otro elemento de presión dentro del mismo procedimiento de huelga, el cual consideramos que es completamente inconstitucional, toda vez que aquí se ve claramente la ventaja que se le da a los emplazantes y el estado de indefensión con que queda el patrón, lo cual nos muestra un total desequilibrio procesal.

La solicitud de imputabilidad es un derecho sindical que nadie se ha atrevido a discutir, ese derecho irrestricto de la clase obrera se considera como el propio derecho de huelga y es una situación que en la práctica la mayoría de las veces perjudica a los propios trabajadores, toda vez que al desarrollarse largos periodos de huelga, sin tener la menor intención de resolver el conflicto por parte del sindicato en representación de los trabajadores, trae consecuencias negativas a la unidad económica y como resultado, la falta de fuente de trabajo para los obreros, y por ende de ingresos para el sostenimiento familiar, independientemente de que representa



otro elemento de presión dentro del mismo procedimiento de huelga, en tal virtud, según nuestra personal apreciación ésta situación deja en total estado de indefensión a la parte patronal, al conducirlo a huelgas interminables que finalmente concluyen con una quiebra, dejando a los trabajadores sin su fuente de trabajo y al patrón sin su patrimonio.

En razón de lo anterior consideramos pertinente que en este caso y para evitar daños de difícil reparación sería conveniente que el patrón y los terceros interesados también pudieran solicitar la calificación de la huelga o incluso que la Junta de oficio tuviera la facultad de resolver sobre la misma, siempre, claro esta, después del estallamiento y haberse declarado existente, una vez que ha pasado un tiempo prudente en que las partes no llegaran a un arreglo, esta propuesta favorecería en dado caso a los trabajadores y como última opción buscaría una solución conciliatoria, evitando que la fuente de trabajo desapareciera por el capricho de un mal sindicato que aprovecha la ocasión para obtener un beneficio a costa del sacrificio de la fuente de trabajo y el detrimento en el patrimonio de los trabajadores.

Por otra parte si bien es cierto que el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo se refiere al sometimiento de la huelga por los trabajadores a la decisión de la Junta, no prevé, ni regula, como deberá hacerlo, en el supuesto de que pueda la Junta determinar que ambas partes, en aspectos y proporción sean responsables del conflicto huelguístico, pudiendo en consecuencia pronunciarse al pago proporcional de salarios caídos durante el tiempo que duró la huelga; por lo tanto solo se contempla la posibilidad de ser a petición de los trabajadores por conducto del sindicato que legalmente los represente; ya que en forma individual no podrían hacerlo.



Luego entonces, el artículo 937 plantea las siguientes hipótesis:

1.-La primera es la vía adecuada, toda vez que si el motivo de la huelga consiste en la interpretación y aplicación de normas preexistentes, como sería el caso de la huelga por violaciones al contrato colectivo, se seguirá el procedimiento ordinario.

2.-Pero si el objeto de la huelga es la celebración o revisión del contrato colectivo, como lo sería en un incremento de las prestaciones, deberá seguirse el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Para el caso del presente trabajo de investigación nos limitamos al estudio de la primera hipótesis o sea el procedimiento ordinario.

4.4. PROPUESTA DE TERMINO PARA PROMOVER LA IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

Como se desprende de este trabajo de investigación el tema de huelga es muy amplio y complejo, que puede y debe tener proyecciones importantes a futuro en la legislación nacional, es por ello que precisamente en el procedimiento se nota que existen algunos conceptos no muy claros a seguir y que en un momento dado dejan en total estado de indefensión a la empresa o establecimientos que se encuentran involucrados en un estado de huelga, así vemos que como se desprende del artículo 937 con relación al 469 de la ley laboral se omite señalar un término para que el sindicato huelguista promueva la imputabilidad del patrón, una vez que la huelga ha sido declarada existente.



Como se desprende a lo largo de este trabajo en el ámbito laboral, concretamente en lo que concierne a huelgas estalladas, por ser el tema central del mismo, una vez que se ha solicitado a la Junta para que tenga conocimiento y en su caso resuelva el conflicto motivo de la huelga, por el Sindicato en representación del deseo de la mayoría de los trabajadores de una empresa, con la finalidad de que esta autoridad la califique, pues bien una vez que se ha declarado la imputabilidad al patrón y se le condena a satisfacer las peticiones de los trabajadores y al pago de los salarios correspondientes al tiempo que hubiese durado la huelga, el sindicato debiera tener la obligación procesal de promover dicha imputabilidad, ya que la finalidad del sindicato es preservar, entre otras cosas, sin olvidar que dicha imputabilidad es sin prejuzgar el fondo del asunto, el sindicato huelguista deberá promover dicha imputabilidad y continuar con el procedimiento ordinario con la finalidad de resolver el conflicto de fondo, para estar en posibilidad de dar cumplimiento con las peticiones inmersas en el pliego de emplazamiento.

Pero es el caso que el sindicato al no tener que cumplir un término para promover dicha imputabilidad, lo prolonga hasta el tiempo que él considera pertinente, a pesar de que la autoridad laboral por conducto de la Junta Responsable, con fundamento en el artículo 772 de la Ley Federal del trabajo, solicita al mismo promover por el exceso del tiempo que ha transcurrido; y su única respuesta es algo parecido a: *"estamos en asambleas para el efecto, y nosotros promoveremos cuando consideremos pertinente"*, lo cual deja en total estado de indefensión al patrón si tomamos en cuenta que cada día que pasa en huelga, le causa un perjuicio económico al patrón en detrimento de su patrimonio, ya que se van generando salarios a favor de los trabajadores, sin que al efecto haya producción en la unidad económica que otorgue un equilibrio a ese gasto por concepto de salarios, consecuentemente se ve disminuido por la falta de producción derivado de la abstención de los trabajadores a



laborar conforme a lo dispuesto por el propio artículo 440 de la ley obrera.

En razón de lo anterior, se desprende el siguiente cuestionamiento: ¿ Existe fundamento legal para evitar este abuso que deja en total estado de indefensión al patrón ?, la respuesta a esto es negativa, toda vez que a lo largo de la ley laboral, existen términos para casi todas las hipótesis planteadas en dicho Ordenamiento, pero para el caso concreto no existe como tal, en consecuencia es factible y legalmente atribuible al patrón con un término para que resuelva y finalice una controversia de huelga interpuesta en su contra por la razón que sea y que derivado de una resolución incidental se le haya decretado como imputable de la misma, de donde se deriva su propio derecho de acuerdo a la ley a no quedar indefenso ante esta situación, y es ahí donde proponemos un termino para que el Sindicato Huelguista promueva dicha imputación ante la autoridad de su elección, **de 60 días hábiles** a partir de que quede firme la resolución incidental, con la finalidad de evitar perjuicios innecesarios en la empresa.

Lo anterior lo consideramos como una urgencia en nuestra legislación con el único y sano objeto de no dejar incierto el término que debe tener el sindicato huelguista para promover la imputabilidad en contra del patrón, y por otro lado el derecho que tiene el patrón de preservar su patrimonio, con la cual se tendría un equilibrio procesal para las partes; si tomamos en cuenta que la huelga por naturaleza de su origen es un movimiento que se da con la finalidad de obtener un beneficio para la clase desprotegida o sea la trabajadora, pero desgraciadamente la naturaleza humana siempre debe tener limitantes que le recuerden su obligación, y es por ello que se desprende la inminente necesidad de que la actual legislación regule esa libertad al sindicato para que éste tramite dicha imputabilidad y por otro lado se contempla la total desprotección de la ley para con el patrón, lo cual a todas luces es



inconstitucional, pues lo deja en estado de indefensión ante una situación incierta que le depara perjuicio económico al no tener certeza de cuando terminara la huelga, y a que deberá ser condenado; sin embargo en todo ese tiempo no podrá funcionar la unidad económica por tanto no hay producción, pues como bien es conocido este procedimiento sólo puede establecerlo la coalición de trabajadores representados por su sindicato una vez que haya quedado firme la resolución del incidente de inexistencia, como ya lo planteamos con anterioridad, ya que los trabajadores, por si solos, no pueden promover aunque ellos deseen laborar, tomando en cuenta que la mayoría de ellos no ha conseguido trabajo a lo largo del movimiento de huelga.

Es de destacar que en nuestro país el arbitraje obligatorio no existe, pues se ha considerado como un derecho irrestricto del sindicato en representación de los trabajadores promover la imputabilidad de la huelga, sin embargo desde nuestro muy particular punto de vista este "*derecho*" tiene tanto peso como la suspensión de labores o más, ya que bien puede ser considerado como otro elemento de presión dentro del mismo procedimiento de huelga, lo cual deja indefensa a la parte patronal al encontrarse en desventaja ante tal situación, es por ello que nuestro trabajo de investigación propone el término antes señalado para que se promueva la imputabilidad de la huelga contemplada en el numeral 937 de la Ley Federal del Trabajo, la cual según nuestro punto de vista podrá ser no sólo por el sindicato huelguista sino también por terceros interesados como el Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, la Secretaria de Hacienda y Crédito Publico SHCP, o dependencias similares, toda vez que a ellos les depara un perjuicio la inmovilización de la unidad económica, como consecuencia de una interminable huelga, redundando obviamente en la economía nacional que ve disminuido su ingreso en el erario por un movimiento *per eternum*, ajeno a la voluntad patronal.



Lo anterior se desprende como una consecuencia de lo que vivimos en la actualidad y que afecta directamente, como ya se menciono a la economía nacional, tal es el caso de la escasez de fuentes de trabajo, la falta de disposición que hay para invertir por la poca o casi nula protección que tiene el patrón en nuestra legislación en contra del sobreproteccionismo que se tiene para el sector obrero, el cual ha rebasado por mucho el espíritu que dio origen a la reglamentación del artículo 123 constitucional, ya que basta voltear a nuestro alrededor para darnos cuenta que ese derecho de huelga que tanta sangre costo a nuestros antepasados para lograrlo se ha convertido en un libertinaje sindical, en la mayoría de los casos, que se aplica a cualquier movimiento político que tiene por objeto el PODER, tal es el caso de algunos partidos políticos que utilizan la figura de "la huelga" para obtener beneficios personales y no de la comunidad amparándose en ella para causar disturbios, tal es el caso de la huelga de la UNAM, que no es tal, ya que la huelga de conformidad al 440 de la ley señala que la huelga es la "suspensión de labores", y quienes promueven la "huelga" en primer lugar no son trabajadores, sino estudiantes o pseudo estudiantes y en segundo lugar no tiene por objeto ninguno de los contemplados del 450 de la ley laboral, que independientemente de su ideología política no tiene fundamento legal para denominar a su movimiento como "huelga" pues en aplicación estricta de la norma, ésta no existe.

Asimismo, vemos en la práctica que anualmente se recibe una cantidad respetable de emplazamientos a huelga de los cuales un porcentaje mínimo se resuelven satisfactoriamente y la gran mayoría queda *sub judice*, en otras palabras son huelgas *per eternum*, sujetos a la voluntad de sindicatos volubles que no vislumbra interés en resolver el conflicto, promoviendo la imputabilidad, situación que se prolonga por años. Así vemos de manera de ejemplo que en los Archivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dichos expedientes se encuentran sin



resolver, esperando la reacción del sindicato que en la mayoría de las ocasiones no llega. ejemplo de ello es la siguiente gráfica que se tomo como ilustrativa para demostrar que en México anualmente ingresan mas de seis mil emplazamientos por diversos motivos (tomando en cuenta sólo el ambito federal) y de ellos sólo se logra resolver un mínimo que no llega al 1% en términos generales, tal y como lo demuestro con la gráfica que enseguida se describe:

Tabla de emplazamientos a huelga ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, recibas en el periodo comprendido de 1996-2000

AÑOS	1996	1997	1998	1999	2000
Emplazamiento	7621	8047	7352	7972	8329
Huelgas Estalladas	51	39	33	32	26
Huelgas Concluidas	55	49	46	34	57

Fuente: INFORME ANUAL DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Es de destacar la aparente incongruencia que matemáticamente se desprende de la tabla antes ilustrada, sin embargo, en los rubros que se refieren a las huelgas estalladas y concluidas, se debe tomar en cuenta que las mismas vienen arrastrando información estadística de años anteriores, y como consecuencia se denota una alteración, provocada por los datos obtenidos años atrás, en razón de ello y a las huelgas emplazadas cada año, se debe señalar que en la mayoría de los casos se refiere a revisiones salariales, la mayoría llega a finalizar por medio de una



conciliación, ahora bien, a pesar de que en la mayoría de los casos se llega a una conciliación las huelgas estalladas sin resolver, a la fecha, son un problema grave en la Junta del conocimiento, toda vez que hay un cúmulo de juicios en materia de conflictos colectivos que se encuentran en espera de que el Sindicato promueva la imputabilidad, de aquí que se desprenda la imperiosa necesidad de señalar un término legal para que se promueva éste.

Porcentajes de la estadística anterior

AÑOS	1996	1997	1998	1999	2000
Emplazamiento	100%	100%	100%	100%	100%
Huelgas Estalladas	67%	39%	45%	4%	31%
Huelgas Concluidas	.72%	.61%	.63%	.42%	.68%

Como se desprende de la estadística mostrada con anterioridad, las huelgas que se resuelven anualmente son realmente mínimas, si hacemos el comparativo con las que se reciben anualmente, claro está que no debemos tomar en cuenta las huelgas resueltas en conciliación, porque ellas no llegaron a estallar y mucho menos al procedimiento de imputabilidad, en tal virtud las mismas no son materia de este estudio, como ya se señaló con anterioridad.

Por otro lado se desprende que los sindicatos surgieron a la vida política de nuestro país casi desde los orígenes de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936 cuando el entonces Presidente de la República General Lázaro Cárdenas del Río, promueve la vida sindical con la condicionante de ser solidarios y



cooperar con el Gobierno Federal, de donde se desprende la distorsión del objeto por el cual fue creado el Sindicato que es precisamente, con fundamento en el artículo 356 de la ley laboral: "...la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento, defensa de sus respectivos intereses", objeto que al pasar el tiempo se ha mal formado, como una enfermedad congénita, que tiene como origen la política nacional y no los intereses de los trabajadores, es por ello que se propone limitar ese derecho irrestricto del sindicato, para el caso de huelgas y ponerle un término para promover la imputabilidad de la huelga, y no sólo eso sino, además que dicha imputabilidad pueda ser promovida por el mismo patrón o por terceros interesados en poner fin a la huelga con la finalidad de que la empresa o establecimientos, como unidad económica se encuentren en condiciones de volver a producir derivándose con ello no solo el saneamiento económico de la misma sino el que los trabajadores recuperen su fuente de ingresos y la vida nacional una sana economía basada en unidades económicas productivas.

En consecuencia diremos que esta problemática se refleja primordialmente en los rezagos de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, que a ojos de extraños pareciera burocracia la falta de conclusión en los juicios, sin conocer que es culpa primordialmente de la irresponsabilidad y falta de conciencia de los Sindicatos al no continuar el procedimiento de imputabilidad, con la finalidad de concluir los expedientes iniciados; por otro lado de nuestra vieja legislación laboral que al parecer los encargados de legislar en nuestro país se ha olvidado que el derecho al igual que otras ciencias y doctrinas debe actualizarse a la vida cotidiana y no estancarse en viejas tradiciones que solo ocasionan desprestigio y falta de desarrollo en nuestro país en el ámbito nacional e internacional, independientemente del detrimento patrimonial que sufre la empresa como unidad económica, el trabajador sin una fuente de trabajo y el país con una empresa menos, este es el triste panorama que se



refleja con emplazamientos a huelga sin resolver. Es por ello que consideramos la urgencia que nuestros legisladores ponga atención a situaciones como ésta que realmente requieren de un estudio profundo y bien estructurado en donde se determine en forma clara y precisa por el tipo de conflicto que se trata, si la huelga es o no procedente, para actuar en consecuencia y no esperar tiempos interminables por la indolencia de Sindicatos corruptos, es por ello que se hace total hincapié en la propuesta del presente trabajo de investigación que se deba considerar dentro del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo un término de 60 días naturales para que terceros a juicio como son el Instituto Mexicano del Seguro Social y Secretaria de Hacienda y Crédito Público, el patrón y otros que pudieran acreditar su interés jurídico soliciten la imputabilidad; o que ésta se dé, de oficio por parte de la autoridad laboral, en este caso por la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- El entorno laboral, se sujetó a movimientos políticos en busca de poder, que en nada benefician al trabajador pero si, en mucho, a aquellos grupos que aprovechándose de la buena fe y en combinación con ambiciosos y corruptos "líderes" sindicales utilizan los movimientos de esa índole, para lograr ascender peldaños en el poder, y una vez que han logrado sus propósitos, se olvidan de las promesas hechas a los humildes trabajadores, beneficiando únicamente a los que encabezan esos grupos de trabajo, llamados "*líderes sindicales*".

SEGUNDA.- La huelga como figura jurídica no es más el resultado de un impulso momentáneo y desesperado, que evitó un planteamiento bien fundamentado, la misma ha quedado rezagada a las necesidades actuales, originándose la necesidad urgente de una pronta revisión en general de la Ley Federal del Trabajo y específicamente en lo que el Procedimiento de huelga y su imputabilidad se refiere.

TERCERA.- El equilibrio entre los factores de producción, en forma peligrosa se va desbalanceando para cumplir caprichos e intereses personales, provocando con ello, que el objeto por el cual surge la figura de la huelga, se desvie de su propósito inicial, es por ello recomendable para el legislador, realizar un estudio en forma cuidadosa y analítica para conservar el equilibrio obrero-patronal, teniendo en cuenta la equidad y procurando armonizar con imparcialidad los derechos del capital y del trabajo.

CUARTA.- El arbitraje potestativo consiste primordialmente en que los trabajadores por conducto de su sindicato, tendrán derecho, en forma exclusiva, a solicitar a la autoridad laboral, en su caso, para que resuelva la procedencia o



legalidad de sus peticiones, pero si no es así, la autoridad esta impedida de oficio a resolver el mismo.

QUINTA.- Es necesario el arbitraje obligatorio, con la finalidad de evitar se deje en suspenso al movimiento de huelga por tiempo indefinido, lo que representa otro elemento de presión dentro del mismo procedimiento de huelga, el cual consideramos que es completamente inconstitucional, toda vez que aquí se ve claramente la ventaja que se le da a los emplazantes y el estado de indefensión con que queda el patrón, lo cual nos muestra un total desequilibrio procesal.

SEXTA.- Es necesario considerar una reforma al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, así como las fracciones XXI y XXII del artículo 123 Constitucional, con la finalidad de que sea obligatorio para el patrón someterse al arbitraje, así como también deba ser obligatorio el someterse al Laudo pronunciado por la Junta y de cabal cumplimiento a este.

SEPTIMA.- Se debe considerar que es procedente y adecuado solicitar la imputabilidad de la huelga en forma mixta, en otras palabras, que la ley de la materia faculte no sólo al sindicato, sino también al patrón o a cualquier tercero interesado para promover la imputabilidad, evitando con ello huelgas per eternum, como sucede en la actualidad, inclusive que dicha facultad otorgue a la autoridad laboral resolver el conflicto de oficio.

OCTAVA.- Es imperativo reglamentar un término para que el sindicato promueva la imputabilidad de la huelga contra el patrón y sujete la misma a la Junta de Conciliación y Arbitraje o de otra autoridad, pero de manera oficiosa, esto es, que exista una reglamentación que en un término perentorio de 60 días, y una vez que se



haya declarado procedente la huelga, sin prorroga se continúe con el procedimiento de imputabilidad de huelga con la finalidad de concluir la controversia colectiva, dejando con ello sin materia a lo que en la actualidad se considera como huelgas *per eternum*.

NOVENA.- La Secretaria de Hacienda y Crédito Público así como el Instituto Mexicano del Seguro Social y el patrón, deberán ser tomados en cuenta para ejercer el derecho a solicitar la imputabilidad, toda vez que este tipo de movimientos les ocasiona pérdidas en sus ingresos anuales, y no dejar al mismo en manos del sindicato.

DECIMA.- La naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la que corresponde a un Tribunal Administrativo, ya que formalmente son administrativas y materialmente jurisdiccionales, con facultades para dirimir las diferencias o conflictos individuales o colectivos, entre el capital y el trabajo, de acuerdo a lo expresado en la fracción XX del artículo 123 Constitucional.

**BIBLIOGRAFIA**

- 1.-ARROYO SAENZ, E. Derecho Procesal del trabajo. Ed. Trillas. México 1999.
- 2.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga. Ed. UNAM, México 1983.
- 3.-BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Introducción al Derecho Mexicano. Ed. UNAM. México 1985.
- 4.-BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo. Ed. Pac. 3ª. ed.. México 1999.
- 5.-BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 2a. ed. México 1989.
- 6.-BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed Sista. 2a. ed. México 1998.
- 7.-DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. 7ª. ed.. México 1994.
- 8.-DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. 10ª. ed.. México 1994.
- 9.-DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. Ed. Porrúa. 13ª. ed.. México 1993.
- 10.-DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. Ed. Porrúa. 8ª. ed.. México 1995.
- 11.-CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Ed. Bibliográfica Argentina. Argentina, Buenos Aires. 1968.
- 12.-CABANELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Ed. Bibliográfica Argentina. Argentina, Buenos Aires, 1959.
- 13.-CABANELLAS, Guillermo. El derecho laboral en Iberoamérica. Bajo la Dirección de Baltasar Cavazos. Ed. Trillas. México 1981.



- 14.- CARNELUTTI, Sistema de Derecho Procesal Civil. Tomo II, Ed. Porrúa. México 1999.
- 15.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. El derecho del Trabajo mexicano a principios del milenio. Ed. Trillas. México. 2000.
- 16.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ed. Trillas. 1a. ed. México. 1997.
- 17.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México 1985.
- 18.-CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Ed. Trillas. 4ª. ed México 1996.
- 19.-CLIMENT, Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentada. Ed. Estingue. México 1998.
- 20.-DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa 4a. ed. México 1992.
- 21.-DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Porrúa. México 1990.
- 22.-DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ed. Porrúa. México 1990.
- 23.-ECHEVERRIA RUIZ, Rodolfo. Política y Sindicatos en México, Tesis para obtener el título de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho, 1968.
- 24.-GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Los Sindicatos en México. Antecedentes, Estructuración, Funcionamiento, Objeto y Fines. Ed. Atlamiliztli. A.C. México 1969.
- 25.-GUERRERO, L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I Ed. Porrúa. 11ª. ed., México 1996.
- 26.-KENNETH TURNER, John. México Bárbaro. Textos de la Revolución Mexicana. Comisión Nacional Editorial del C.E.N. del P.R.I. México 1973.



- 27.-MALDONADO, Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero. Ed. U.A.S. 4ª. ed. México 1980.
- 28.- OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Ed. Harla. México 1991.
- 29.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Ed. Mayo. México 1981.
- 30.-PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Practica de la Huelga en México. Ed. Porrúa. 1ª. ed. México 1989.
- 31.-RAMIREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Ed. Pac. 7ª. ed. México 1988.
- 32.-SALAZAR, Rosendo. Las pugnas de la Gileba. Vol. I México. Comisión Nacional Editora. PRI. México 1972.
- 33.-TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1995. Ed. Porrúa. 15ª. ed. México. 1989.
- 34.-TENA SUCK, Rafael., ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. 3ª. ed. México 1999.
- 35.-TREJO DELARBRE, Raúl. Crónica del Sindicalismo en México (1976-1988). Ed. Siglo Veintiuno Editores. 1ª. ed. México 1990.
- 36.-TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa 2ª. ed. México 1973.

DICCIONARIOS

- 1.-Diccionario Jurídico Mexicano. Ed. Porrúa. 8ª. ed. México 1995.

**LEGISLACION**

1.-Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. DELGADO MOYA, Ruben. Ed. Pac. México 1993

2.-Lex Federal del Trabajo. 11a. ed. México 1994 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

3.-IUS 2000. Jurisprudencias y Tesis Aisladas. Semanario Judicial de la Federación 1917-2000 Suprema Corte de Justicia de la Nación.

V.º B.
C. J. M. /