



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN**

**INCORPORACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE LA PRORROGA DEL PERIODO DE PRE-HUELGA EN
EL TITULO CATORCE, CAPITULO XX, ARTICULO 926 BIS**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
ABRAHAM GARCILAZO ESPINOSA**



ASESOR: LIC. JUAN JOSE MELENDREZ RODRIGUEZ

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

ABRIL 2005

0343040



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.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Abraham Casillo
Esquivel

FECHA: 14 Agosto - 05

FIRMA: [Firma]

A DIOS.

Por ser mi guía espiritual incondicional.

Por darme la fuerza necesaria para seguir adelante.

A MI MADRE

MARÍA INÉS. (+)

Por su amor, sacrificios y enseñanzas.

Por guiarme al camino correcto de mi superación personal.

Por estar siempre a mi lado.

A MI ESPOSA ELSA Y MI HIJO ISMAEL.

Por ser mi motivación y razón para seguir adelante.

Por su cariño, comprensión y apoyo en todos mis proyectos.

Por ser el brillo de mis ojos.

A MI FAMILIA

**YOLANDA, MARGARITA, WILFRIDO,
ALFREDO, SOCORRO, LORENA Y EVA.**

Por el apoyo incondicional que me han brindado siempre.

A DON NAPOLEÓN GÓMEZ SADA (+) Y AL LIC. NAPOLEÓN GÓMEZ URRUTIA.

Por ser grandes personas con una enorme calidad humana y darme la oportunidad de crecer como profesionista.

Por ser esos líderes natos y facilitarme la realización del presente trabajo.

**AL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES MINEROS,
METALÚRGICOS Y SIMILARES DE LA
REPÚBLICA MEXICANA.**

Por brindarme la oportunidad de crecer en la práctica forense del Derecho Laboral.

AL LIC. JUAN JOSÉ MELENDREZ RODRÍGUEZ.

Por su amistad, conocimientos compartidos, motivación y tiempo que me dedicó para dirigirme este trabajo.

A MIS AMIGOS

**CLAUDIO, RENÉ, SILVIA, FERNANDO,
REFUGIO, JOSÉ, ISMAEL, MOISES,
EDGAR, VICENTE, EDUARDO Y TODOS
AQUÉLLOS QUE INVOLUNTARIAMENTE
OMITO MENCIONAR.**

Por compartir conmigo alegrías y momentos difíciles.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE TRABAJO

**SR. JOSÉ ÁNGEL, SR. BALTAZAR, SR. CONSTANTINO,
SR. HÉCTOR, LIZBETH Y ENRIQUE.**

Por su apoyo y amistad brindada.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO Y MIS
PROFESORES.**

*Por ser el semillero de grandes
profesionistas en este país.*

Por su excelencia académica.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	---

CAPÍTULO I

ORÍGENES Y EVOLUCIÓN HISTORICA DEL MOVIMIENTO DE HUELGA.

I.1	Antecedentes del Derecho de Huelga en el Mundo	4
I.2	Antecedentes del Derecho de Huelga en México	7
I.3	Huelgas que Hicieron Historia	9
I.3.1	Mártires de Chicago	9
I.3.2	Huelga de Cananea	10
I.3.3	Huelga de Río Blanco	12
I.3.4	Huelga del 31 de Julio de 1916	15
I.4	Bases Legislativas del Derecho de Huelga en el Derecho Positivo Mexicano	15

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA

II.1	Definición Legal y Doctrinal de Huelga	20
II.2	Naturaleza Jurídica del Derecho de Huelga	22
II.2.1	Justificación de la Huelga	23
II.2.2	Objetivos de la Huelga	24
II.2.2.1	Esbozo General del Contrato Colectivo de Trabajo	27

II.3	Titularidad del Derecho de Huelga	33
II.3.1	Diversas teorías Doctrinales	34
II.3.2	Lineamientos Torales respecto del Sindicato y la Coalición	35

CAPÍTULO III

REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

III.1	Fundamento Legal del Derecho de Huelga	37
III.2	Requisitos para el Ejercicio del Derecho de Huelga	38
III.2.1	Requisitos de Fondo	38
III.2.2	Requisitos de Forma	39
III.2.3	Requisitos de Mayoría Obrera	40
III.3	Clasificación legal de la Huelga	40
III.3.1	Huelga Legalmente Existente	41
III.3.2	Huelga Legalmente Inexistente	41
III.3.3	Huelga Lícita	42
III.3.4	Huelga Ilícita	42
III.3.5	Huelga Justificada ó Imputable	43
III.3.6	Huelga Injustificada ó Inimputable	43

CAPÍTULO IV

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

IV.1	Etapas o Periodos de la Huelga	44
------	--------------------------------	----

IV.1.1	Período de Gestación	44
IV.1.2	Período de Pre-Huelga	45
IV.1.2.1	Emplazamiento	46
IV.1.2.2	Notificación y Contestación del Patrón	47
IV.1.2.3	Conciliación	49
IV.1.2.4	Prórroga del período de Pre-Huelga	49
IV.1.3	Período de Huelga Estallada (Suspensión de Labores)	50
IV.1.3.1	Trabajos que deben continuar prestándose	51
IV.2	Calificación de la Huelga	53
IV.2.1	Incidente de Calificación de Existencia o Inexistencia de la Huelga	54
IV.2.2	Incidente de Licitud o Illicitud de la Huelga	56
IV.3	Terminación de la Huelga	56
IV.3.1	Acuerdo entre las Partes	57
IV.3.2	Allanamiento del Patrón	57
IV.3.3	Laudo Arbitral Privado	58
IV.3.4	Laudo Arbitral Emitido por la Junta de Conciliación y Arbitraje	58
IV.3.4.1	Imputabilidad de la Huelga	58
IV.3.5	Desistimiento de la Acción	60
IV.3.6	Efectos de la Terminación de la Huelga	61

CAPÍTULO V

PROPUESTA LEGISLATIVA EN TORNO AL PERÍODO DE PRE-HUELGA

V.1	Incorporación Legislativa en la Ley Federal del Trabajo del Artículo 926 bis, dentro del Título Catorce, Capítulo XX	64
V.1.1	Solicitud de Prórroga del Período de Pre-Huelga por el Sindicato	65
V.1.2	Solicitud de Prórroga del Período de Pre-Huelga por el Sindicato y Patrón	68
V.2	Efectos Jurídicos de la Incorporación Legislativa de la Prórroga del Período de Pre-Huelga	69
	CONCLUSIONES	72
	NOTA ACLARATORIA	75
	BIBLIOGRAFÍA	77

I N T R O D U C C I Ó N

Una figura de vital importancia dentro del Derecho Laboral mexicano, es la figura de la huelga.

La inquietud de los trabajadores por reunirse o asociarse en agrupaciones, a través de las cuales tengan la organización, representación y fuerza necesaria para obtener mejores condiciones de trabajo (llámense prestaciones laborales, salarios, un lugar de trabajo adecuado y salubre, la firma de un contrato colectivo de trabajo, el cumplimiento de éste, etc.) y de esta manera poder exigir a los patrones la satisfacción de las mismas; y en caso de no obtener una respuesta favorable a sus peticiones, poder llevar a cabo la suspensión de las labores que desempeñan como medio de presión para la obtención de sus demandas, es lo que ha originado la necesidad de regular y delimitar la forma en que dicha suspensión del trabajo se pueda realizar.

La suspensión de las labores llevada a cabo por la clase trabajadora ha tenido lugar a lo largo de la historia, destacando ciertos movimientos huelguísticos que por su trascendencia, características y logros han quedado plasmados como punto de partida para la realización de innumerables movimientos posteriores.

Es así, que en el primer Capítulo del presente trabajo enfocamos nuestra atención a dichos movimientos huelguísticos de trascendencia, no sin antes destacar la evolución que ha tenido a lo largo de los años la figura de la huelga, pues de ser considerada como un delito, se convirtió en una figura en la cual el legislador puso sumo interés en reglamentar, al ser contemplada como un derecho social dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, así como dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la huelga como toda figura jurídica no es la excepción en cuanto a que ha sido definida tanto legal como doctrinariamente, además de que tiene su propia y distintiva naturaleza jurídica y justificación y se caracteriza por los fines u objetivos que persigue.

Siendo que la figura en estudio presenta un aspecto sumamente distintivo, el cual se traduce en determinar quienes pueden ejercer el derecho de ir a la huelga; esto es, quienes son los titulares de este derecho, que obviamente es la clase trabajadora pero con la característica de que ésta tiene que estar constituida en una coalición, entendiéndose para tal efecto como coaliciones permanentes a los sindicatos, mismos que adquieren personalidad jurídica para poder plantear un movimiento de esta índole.

Los aspectos anteriormente planteados, son estudiados en el Capítulo II de este trabajo de investigación, en donde se desarrollan los aspectos torales que envuelven al derecho de huelga.

Para que los trabajadores puedan acceder a la huelga y con ello suspender las labores en la empresa o establecimiento en el que desarrollan tanto sus capacidades físicas como intelectuales, es necesario cumplir con ciertos requisitos exigidos para dar inicio y secuencia al procedimiento de huelga, esto es, tanto a las exigencias que atañen al objeto que persigue la huelga como requerimientos íntimamente relacionados con la forma de solicitar y plantear la suspensión del trabajo.

Por lo tanto, una vez satisfechos estos requerimientos es que inicia propiamente el procedimiento de huelga, el cual es del conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridad laboral competente para conocer de dicho procedimiento y la cual determina y establece el correcto desarrollo del mismo hasta su culminación.

Por lo que el legislador facultó a dicha autoridad para determinar si las peticiones de los trabajadores se ajustan a lo que la propia ley establece, al igual que la forma en que las mismas son solicitadas.

Aspectos todos éstos que son ampliamente analizados en la parte conducente de los Capítulos III y IV del trabajo que a continuación se desarrolla.

Por último, cabe apuntar que una vez ya situados en lo que es el procedimiento de huelga, dentro del mismo adquiere relevancia la audiencia de conciliación que el legislador estableció con la finalidad de que los trabajadores, reunidos en una coalición y el patrón del lugar donde aquellos prestan sus servicios, lleguen a un arreglo conciliatorio con la finalidad precisamente de no estallar la huelga.

Por lo que situados en este aspecto, es que surge el interés por el desarrollo del presente trabajo; básicamente atendiendo a las situaciones que en la práctica surgen a diario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las cuales no se encuentran debidamente reglamentadas en la ley de la materia.

Siendo diversos los supuestos a través de los cuales una vez que se aproxima el día y la hora establecidos para el estallamiento del movimiento huelguístico, y las partes no han llegado a un acuerdo conciliatorio se conviene en la ampliación de dicho término, precisamente para poder llegar a un arreglo que convenga a ambas partes, fenómeno que en la práctica toma el nombre de prórroga del período de pre-huelga.

Prórroga que no ha sido contemplada por el legislador y por lo tanto no ha quedado plasmada en el Código Laboral.

Lo descrito y expuesto en líneas anteriores es precisamente lo que me motiva a elaborar, en el capítulo V de mi trabajo, una propuesta de regulación de la figura de la prórroga del período de pre-huelga, especificando y delimitando la misma a través de la creación del artículo 926 bis, que a mi criterio debe establecer lo siguiente:

“Artículo 926 bis. Es facultad única y exclusiva de los trabajadores o sindicatos, prorrogar el período de pre-huelga, cuantas veces sea necesario y señalando nuevo día y hora para el estallamiento de la huelga, con la finalidad de llegar a un arreglo conciliatorio con el patrón. La Junta de Conciliación y Arbitraje cada vez que los trabajadores o sindicatos prorroguen el período de pre-huelga, citará nuevamente a las partes para la continuación de la audiencia de conciliación prevista en el artículo anterior.”

Mismo que se incluya en el Título Catorce, Capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I

ORÍGENES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DE HUELGA

I.1 ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA EN EL MUNDO

Desde tiempos remotos, ha existido el intento e interés de los trabajadores para asociarse y de esta manera llevar a cabo la suspensión del trabajo que desempeñan, como método para obligar a los patrones (llámense dueños de talleres, dueños de fábricas etc) a aceptar condiciones colectivas de prestación de servicios más favorables para la clase trabajadora.

Sin embargo, en la antigüedad no se puede hablar propiamente de huelgas al hecho de que los trabajadores se rehusaran a trabajar para exigir mejores condiciones de trabajo, sino que dicha acción se consideraba un síntoma insurreccional que surgía en un medio social, económico, político y jurídico totalmente diferente a la actualidad.

Es así, que ubicándonos en el contorno mundial, algunos autores relatan brotes de rebeldía en tiempos remotos. Se dice que el primer movimiento que podríamos considerar como lo que ahora conocemos como huelga, de trascendencia histórica, ocurrió en el antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas, donde se encontraban trabajando hombres esclavos y libres los cuales se unieron, dirigiendo una especie de pliego de peticiones, donde señalaban que estaban débiles por falta de una adecuada alimentación y que casi ya no podían trabajar; acordando dicho movimiento, procedieron a atrincherarse detrás del templo y después de varias negociaciones, el movimiento terminó al ser satisfechas las peticiones de los huelguistas.

En tanto que en los albores de la República Romana, aconteció un conflicto social que degeneró en una especie de huelga. El pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios, se rebeló y, negándose a trabajar la plebe, se dirigió al Monte Sacro. Varios días transcurrieron y la ciudad de Roma moría, por lo que la aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la ciudad, ante tal situación los patricios designaron al senador Nemenio Agripa para que hablara con los huelguistas y, estando en el Monte Sacro, pronunció el célebre discurso: "Del estómago y los miembros". El pueblo romano volvió al trabajo, no sin antes celebrar un pacto entre la aristocracia y la plebe.

El autor Mario de la Cueva, señala que la huelga “es el problema del capitalismo contemporáneo”¹, haciendo referencia a la evolución que ha presentado la figura de la huelga, en base a tres etapas que tuvieron lugar en el continente europeo.

- 1).- La era de la prohibición (la huelga como delito)
- 2).- La era de la tolerancia
- 3).- La era de la reglamentación legal de las instituciones

1).- LA ERA DE LA PROHIBICIÓN (LA HUELGA COMO DELITO)

Desde tiempo inmemorial se negó la legitimidad de la huelga. En el año 1303, el Rey Eduardo I de Inglaterra, prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo y la prohibición fue recordada con frecuencia, pasando a formar parte del “common law”. Prohibiciones semejantes se dieron, del siglo XVI en adelante, en Francia y Alemania, siendo las mismas ordenanzas que intentaron aniquilar a las asociaciones de compañeros.

Las leyes de Francia e Inglaterra de fines del siglo XVIII ratificaron las viejas prohibiciones. Las razones de ésta se debieron a que la escuela económica liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, ya que la única fuerza que debía actuar era el capital y por otra parte, el derecho era la norma que buscaba la armonía de los intereses, por lo que no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia.

Al negarse la libertad de coalición, devino la huelga como un delito. Entre algunos de los países que tipificaron la huelga como delito cabe señalar los siguientes:

- Francia: La OIT precisó que la primera prohibición radical de la edad contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la Ley Le Chapelier de 1791, completada en el año de 1810 con los artículos 410 a 414 del Código Penal de Francia, la cual protegió la libertad de trabajo, prohibía la coalición y sancionaba con multa o arresto a quien promoviera un movimiento de esa índole.

- Inglaterra: Los industriales ingleses obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1799 y 1780, según las cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora de las condiciones de trabajo, constituía una “conspiracy in restraint of trade” (conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria) incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión. La prohibición de la huelga duró desde el año de 1824 hasta el año de 1825, la huelga reconocía el derecho de libertad de coalición, tanto a los trabajadores como a los patrones, pero sin dejar de castigar los medios de acción y en especial la huelga; esta figura se consideraba una conspiración en contra del régimen.

¹ DE LA CUEVA, Mario; Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; 7ª edición; México; Ed. Porrúa, 1966, pag.759

- España: La ley española contenía normas que calificaban a la huelga como delito. El Código Penal Español de 1870 consignaba la pena a que se hacían acreedores los trabajadores que pretendían abaratar o encarecer el precio del trabajo y regular sus condiciones.

- México: En el Código Penal vigente a partir del primero de abril de 1871, se sancionaba con pena pecuniaria y personal, en su artículo 925, ya que a su tenor establecía:

“Se impondrán de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo”.

En este caso, no se trataba de que la huelga fuera acompañada de violencia, sino que la huelga misma era considerada como tal, sin duda la abstención concertada del trabajo era considerada como un acto de violencia.

Por lo que cabe decir que tres circunstancias decisorias hicieron posible en la historia de la edad contemporánea la presente etapa:

- a) El ascenso de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio.
- b) La elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres.
- c) Las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo 4 de la misma Declaración en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin más limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos.

2).- LA ERA DE LA TOLERANCIA

En esta etapa, la huelga dejó de ser un delito, sin embargo no se transformó en un derecho de la clase trabajadora, sino era una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores. En realidad, la huelga “era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo, pero que no producía ninguna consecuencia a favor de los obreros”².

En la era de la tolerancia, las asociaciones de trabajadores y sus huelgas ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes; constituida la asociación, el patrono podía negociar y contratar con ella, pero ninguna norma legal le obligaba a realizar esos actos, únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora podían conducirla a la victoria, por lo tanto, la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facilitándolo además,

² TRUEBA URBINA, Alberto; Evolución de la Huelga; 5ª edición; México; Ed. Botas; 1960; p.53

a utilizar nuevos trabajadores y aun a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

3).- LA ERA DE LA REGLAMENTACIÓN LEGAL DE LAS INSTITUCIONES

Los trabajadores ingleses son los pioneros de esta tercera etapa y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercida por los trabajadores para declarar o mantener una huelga fuera lícita, en tanto no constituyera un delito especial.

Por lo cual, es en esta etapa cuando la clase obrera encamina su acción para conseguir que la huelga se eleve a la categoría de derecho. De ahí, que la huelga era un acto de defensa individual, que se convirtió en una forma ilícita de autodefensa pero al elevarse a la categoría de derecho constitucional, desaparece la ilicitud y se reconoce como autodefensa legal de la clase trabajadora para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios; por lo tanto, algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria.

Al respecto, destaca que Alemania nunca ha asegurado constitucionalmente el ejercicio del derecho de huelga, a diferencia de Francia, que lo hizo en la Constitución de octubre de 1946 para la IV República, aseguramiento que fue ratificado en la Constitución del 4 de octubre de 1958, en tanto que Italia incluyó el artículo 40 en la Constitución republicana de diciembre de 1947.

1.2 ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO

Desde la época de independencia, nuestro país vivió en la era de la tolerancia, por lo que respecta al derecho de huelga, dado la influencia de los principios admitidos en la Constitución de Cádiz, por lo que las libertades de reunión y asociación nunca fueron negadas.

En ninguno de los ordenamientos jurídicos comprendidos entre 1827 y 1857 se reglamenta algún beneficio a favor de la clase trabajadora, dejando al libre juego de la oferta y la demanda el establecimiento de las condiciones de trabajo.

Los primeros movimientos obreros que en la actualidad conocemos como huelgas en México datan de 1582 y los principales puntos donde se producen las mismas son el Distrito de Tlalpan, Puebla, Pachuca, Sinaloa y el Distrito Federal.

El obrerismo se encausó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas, sobre todo durante el periodo de tiempo de 1860 a 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso con el ejercicio de huelga como medio para lograr mejores prestaciones.

El afianzamiento del porfirismo en la vida pública nacional, vino a quebrantar los impulsos obreristas y sindicalistas, poniendo freno a los movimientos de huelgas y a los actos de reclamo obrero. Siendo la primera huelga importante en nuestro país la llevada a cabo por los tejedores de Tlalpan.

Durante la presidencia Juarista, se promulgó el Código Penal Mexicano de 1871, mismo que se mantuvo vigente durante la época Porfirista, el cual en su artículo 925 establecía:

“Se impondrán de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo”³

Este precepto legal llevó a los tribunales porfiristas a considerar como delito la asociación sindical de los trabajadores, no sólo la huelga, al igual que toda maniobra que hicieran los trabajadores para obtener, mediante presión o exigencia, aumento de salarios.

La situación de los trabajadores era cruel e insostenible, en algunas ciudades como Nuevo León y San Luis Potosí, el salario era de dieciocho centavos diarios, incluso en algunas haciendas y centros de trabajo, había cárceles y policías particulares de los patrones. En la mayoría de las haciendas se les pagaba a los obreros con vales o mercancías de la tienda de raya de la misma hacienda donde trabajaban. Las deudas eran hereditarias y transmitidas de padres a hijos y nietos, sujetando así de modo indefinido a los trabajadores y sus descendientes al patrón de la hacienda donde laboraban.

Todo este tratamiento y sistema laboral, hacía que se viviera una deplorable situación económica, social, moral y cultural por parte de la clase laborante, especialmente en el campo. “Esto junto con la condición pasiva del indio, fueron los verdaderos detonantes del movimiento revolucionario y sindical, el cual tuvo como máximas aspiraciones el respeto a la dignidad del trabajador, un salario razonable y el derecho de huelga para el caso de su desconocimiento por parte del capataz o empleador”⁴.

Diversos autores mexicanos coinciden en señalar que, a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871 prohibió la huelga, tuvieron lugar diversos movimientos de esta clase, como el de los mineros de Pachuca en 1874, el de los obreros de la fábrica “La Fama Montañesa” de Tlalpan, en 1877 y otros que se siguieron presentando durante el régimen del General Díaz.

³ BORREL NAVARRO, Miguel; *Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*; 3ª edición; México; Ed. Sista, 1992; p. 346

⁴ Idem

Por todo ello, es que la génesis del derecho de huelga en nuestro país, late en las proclamas de los trabajadores ante el descontento emergido de las paupérrimas condiciones de trabajo existentes y la inminente indiferencia de los patrones ante las mismas, siendo ello lo que dio origen a los principales movimientos obreros que a continuación se detallan.

1.3 HUELGAS QUE HICIERON HISTORIA

Los movimientos de huelga más importantes que se registraron en nuestro país, tuvieron el mismo punto de partida, esto es, una causal obrero-patronal “aunque derivaron por rumbos políticos como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar”⁵.

En dichos movimientos obreros no se concedió la más mínima protección a la clase trabajadora, por lo que los resultados fueron desastrosos para la misma, constituyendo dichos movimientos los antecedentes de la Revolución Mexicana de 1910 y los cuales, por su importancia, a continuación se detallan.

1.3.1 MÁRTIRES DE CHICAGO

En el año de 1884, se acordó en una reunión efectuada en Chicago por elementos de la Federación de Trabajadores de Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, llevar a cabo el primero de mayo de 1886, una huelga general en pro de las ocho horas de labor.

Con anterioridad, ya se había formado en Chicago una asociación con el mismo propósito, celebrando varias reuniones con el fin de organizarse ramas de todos los oficios; a medida que se aproximaba el primero de mayo la agitación iba en aumento, por lo que los capitalistas decidieron organizarse también para resistir las pretensiones, siendo así que la lucha que se avecinaba tuvo como preliminares varios conflictos entre patrones y trabajadores. El más importante ocurrió en el mes de febrero en la “Factoría Mc Cormicks”, donde fueron despedidos mil doscientos obreros por negarse a abandonar sus respectivas negociaciones.

Al llegar el primero de mayo, miles de trabajadores abandonaron sus faenas y proclamaron la jornada de ocho horas. La Unión Central Obrera de Chicago convocó a un mitin al que asistieron veinticinco mil personas, la paralización de los trabajos se generalizó en unos cuantos días, llegando los huelguistas a cincuenta mil y las reuniones se multiplicaron, por lo que los patrones comenzaron a hacer concesiones.

⁵ GUERRERO L., Equerrio; Manual de Derecho del Trabajo; 19ª edición; México; Ed. Porrúa; 1996; p. 368

El dos de mayo, se levantó un mitin teniendo lugar en la “Factoría de Mc Cormicks”, en el que el pueblo protestaba arrojando piedras a la factoría pidiendo la paralización de labores, ya que todavía algunos obreros continuaban laborando. Entonces se dio parte a la policía quien acometió a la multitud disparando algunos tiros, los obreros se defendieron lanzando piedras y algunos tiros hacia la policía, la policía entonces abrió fuego y continuó hacia la muchedumbre quien huyó dejando tras de sí, numerosos muertos y heridos.

El proceso que se les siguió a Augusto Sbies, Jorge Engel, Alberto R. Parsons, Adolfo Fischers y Luis Lingg, quienes eran los líderes de la huelga, culminó en el veredicto del gran jurado que los condenó a muerte.

Al correr del tiempo, la causa por la que lucharon obtuvo el triunfo, al ser implantadas las ocho horas de trabajo.

I.3.2 HUELGA DE CANANEA

El movimiento de Cananea, al cual se le atribuye una especial importancia, fue una expresión del descontento del porfirismo, y por primera vez en México se reclamó la jornada de ocho horas, se exigió la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número respecto de los extranjeros.

En Cananea, Estado de Sonora, a fines de enero de 1906, se organizó la Unión Liberal “Humanidad”, por iniciativa de Manuel M. Dieguez, y también en Ronquillo, Sonora, se constituyó el Club Liberal de Cananea. Estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano; mientras que Esteban Baca Calderón alentaba a los trabajadores para defenderse del poderío capitalista que cada día abarcaba más, pues los capitalistas tenían a los trabajadores con bajos salarios y recargo de trabajo para aumentar las ganancias de la empresa. Por lo que ante tal situación los miembros de la Unión Liberal “Humanidad” en sesión secreta, protestaron contra la tiranía industrial y como resultado de esta reunión celebrada el 23 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 de mayo en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que asistieron más de doscientos obreros y en la cual se acordó un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo del mismo año, en la mina “Oversight” se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros; el movimiento se desarrolló pacíficamente y abandonaron la mina los trabajadores, pero el gerente de la Compañía Minera “Cananea Consolidated Koper Company”, el coronel Williams C. Greene, estimó peligroso dicho movimiento, por lo que pidió ayuda al gobierno del estado de Sonora.

Posteriormente, en las primeras horas del día 1 de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana acudieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación Licenciado Pedro Robles y las autoridades del lugar, Presidente municipal Doctor Filiberto V. Barroso, Comisario Pablo Rubio y Juez Menor Arturo Carrillo. Los representantes de los huelguistas presentaron un memorándum que contenía los siguientes puntos:

- 1.- Queda el pueblo declarado en huelga.
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)
 - II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo
 - III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Koper Co." se ocuparan el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes de los extranjeros.
 - IV.- Poner hombre al cuidado de las jaulas, que tenga nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
 - V.- Todo mexicano en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso según lo permitan sus aptitudes.

El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones obreras y como fueron negadas dichas peticiones, se improvisó un mitin en la mina "Oversight", siendo ese el inicio de la lucha, organizándose una manifestación que partió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa" para invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar este movimiento. Por lo que el gerente de la negociación, de manera represiva, puso en práctica el uso de las ametralladoras por considerar que no tenían fundamento las peticiones de los trabajadores negándoselas.

Los obreros de la maderería se unieron a la manifestación, por lo que George y Williams Metcalf pretendieron impedir la salida de los obreros y al no conseguirlo con una manguera rociaron de agua a los manifestantes. Entonces se inició la lucha, los obreros arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas y se entabló una pelea sangrienta en la cual se incendió la maderería, habiendo heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Después del suceso, los manifestantes continuaron en dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia y protección, pero fueron recibidos con una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos y en la cual hubo como resultado seis personas muertas. Los obreros indignados y sin ninguna protección, contestaban a los disparos con maldiciones y piedras; los americanos habían usado balas "dum-dum" prohibidas en todos los ejércitos del mundo, porque éstas las usaban para matar a grandes bestias, ya que al dar en el blanco explotaban un similar a lo que en la actualidad conocemos como balas expansivas.

El gobernador de Sonora, Izábal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales “rangers” de los Estados Unidos, comandados por el coronel Thomas Rinning. En la mañana del dos de junio fueron encarcelados más de veinte obreros, por lo que los trabajadores organizaron una nueva manifestación para intentar hablar con el gobernador, pero fueron detenidos por esbirros de la empresa, entablándose una nueva lucha desigual: obreros desarmados y esbirros utilizando máuseres, esto continuó hasta las diez de la noche, hora en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

Todo esto dio lugar a que se calificara a los dirigentes de los trabajadores como incitadores de mala fe por el simple hecho de pedir la nivelación de salarios de los obreros mexicanos en relación con los extranjeros.

El día 5 de junio de 1906, fueron detenidos Dieguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como representantes del movimiento, siendo sometidos a un proceso y se les condenó a una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de las labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para sus defensores. Pero a pesar de esto, dio origen este movimiento a que el pueblo despertara de su estado de sumisión y dar así la primera chispa de la revolución que debería alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

I.3.3 HUELGA DE RÍO BLANCO

En Río Blanco, la huelga de 1907, no fue la primera. El espíritu de justicia se anunció en tres movimientos que fueron en los años de 1896, 1898 y 1903.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, fue la opresión del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos, es decir, en 1906 se reunió un grupo de obreros tejedores, se expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos, se provocó una discusión y los asistentes se dividieron en dos grupos.

Uno encabezado por Andrés Mata y el profesor José Rumbia que sostenían la conveniencia de crear una “sociedad mutualista” para evitar persecuciones; y el otro encabezado por Manuel Ávila, los hermanos Génaro y Atanasio Guerrero y José Neira, que invocaban se organizara una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una “Sociedad Mutualista de Ahorro” a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

Así, Manuel Ávila insistió en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patrones, creando la agrupación denominada “Gran Círculo de Obreros Libres”, después, por mayoría de votos de los obreros se admitió dicha proposición y en la cual tendrían un doble programa: en público tratarían los asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba.

Las arbitrariedades de los capataces, las jornadas de quince horas y el empleo de niños de seis años hicieron que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, México, Querétaro y el Distrito Federal.

Las industrias de Puebla, aprobaron el 20 de noviembre de 1906, el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón”, dentro de cuyo contenido destaca la cláusula primera en la que se fijaba la jornada laboral de seis de la mañana a nueve de la noche. Este reglamento se publicó el 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de obreros. El centro industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y dominar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

En la región de Orizaba, Veracruz los obreros protestaron enérgicamente contra tal procedimiento industrial, por lo cual los patrones veracruzanos aprovecharon esta oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano y esto trajo como consecuencia que los obreros abandonaran sus labores para solidarizarse con sus compañeros de Puebla.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República. Las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la metrópoli para tratar la cuestión con el presidente. El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del General Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores.

El “Gran Círculo de Obreros Libres” convocó a sus agremiados el domingo 6 de enero para informarles sobre el arbitraje, reuniéndose los trabajadores en el teatro “Gorostiza”, y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial advirtieron que se trataba de una burla, que el arbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el dictador.

Acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1 del laudo arbitral, que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal y que todos los obreros entrarían a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hubiesen dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

El lunes 7 de enero, las fábricas lanzaron su silbido, llamando a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenía órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro. Sin embargo, el conglomerado obrero se situó frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar a pesar de la conminación presidencial.

Hombres y mujeres encolerizados, se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, tomando lo que necesitaban y prendiendo fuego al establecimiento, después la muchedumbre se dirigió a Nogales y Santa Rosa, poniendo en libertad correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre que llevó a cabo el general Rosalina Martínez en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido, días después se realizaron aprehensiones para ser deportados a Quintana Roo y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros sobrevivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir.

Siendo así que los sucesos que tuvieron lugar en Río Blanco, Orizaba, Veracruz, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores, presentaron características que no constituyeron en sí una huelga que fundara peticiones concretas, sino una simple negativa para volver al trabajo como una forma de rechazo al arbitraje presidencial, aunado a un acto de violencia en el almacén de raya; lo cual constituye un acto de saqueo, ya que dadas las circunstancias económicas de los trabajadores: salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para tienda de raya, explican la medida en que la tienda simboliza, por una parte, aquello que más duele al trabajador, y por otro, tiene lo que más necesita.

Por lo que, la conquista lograda a través de la huelga de Cananea, lo fue el establecimiento de la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de salario y el derecho de preferencia de los mexicanos; mientras que la conquista obtenida a través de la huelga de Río Blanco fue que el régimen revolucionario prohibiera las tiendas de raya.

I.3.4 HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916

El año de 1916, que presencia la consolidación en el poder de Venustiano Carranza fue un año difícil para los trabajadores, quienes recibían su salario en papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista y con el cual tenían que adquirir productos que los comerciantes calculaban en oro.

La situación se hizo insostenible y la “Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal” resolvió declarar una huelga general el día 31 de julio de 1916. Se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transportes en coches, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

La reacción de Venustiano Carranza fue la de expedir un decreto el día 1 de agosto de 1916, en la que intentó castigar con la pena de muerte a quienes intentaran ejercer el derecho de huelga.

I.4 BASES LEGISLATIVAS DEL DERECHO DE HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

Desde el año de 1914, se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera, ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza. En un principio, Carranza no tenía la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el malestar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien fue llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su estado por la Ley Alvarado.

Posteriormente, llegamos al documento más importante en la materia que estamos estudiando, es decir, el artículo 123 de la Constitución Política de 1917, que consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente, de los obreros y de los patronos.

La elevación de la huelga por el artículo 123 Constitucional a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido en la declaración de derechos sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión. Desde el punto de vista sociológico, la fórmula de la Constitución ha creado en los círculos obreros el mito de la huelga como una prerrogativa intangible, el procedimiento más adecuado para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores.

La huelga, después de haber sido considerada como un delito por parte del Estado, se convierte en el derecho de las mayorías explotadas, consagrándose en nuestra Constitución “convirtiéndose en la única y verdadera arma que tienen los trabajadores, considerándose como una manifestación de la lucha de clases, ya que es uno de los medios de entendimiento entre la clase obrera y patronal”⁶.

Es así que, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, es la que por primera vez en la historia de las leyes fundamentales contiene derechos sociales, sin importar romper con los moldes clásicos que consideraban inadecuada la inclusión de tales derechos en la Constitución.

Por lo que en la actualidad, los derechos sociales del trabajo, se encuentran contenidos bajo el Título Sexto (Del trabajo y de la previsión social), en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el derecho de huelga en especial se establece en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado A de dicho numeral, mientras que la referencia a los paros se encuentra inmersa en la fracción XIX del mismo apartado.

“Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al 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:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando; Derecho Mexicano del Trabajo; 3° edición; México; Ed. Porrúa; 1978; p.240-242

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje...”⁷

Es conveniente mencionar, que en algunos estados de la República, se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente.

Por ejemplo, la ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionados a la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor.

En 1927 se expidió una ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados.

La ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros.

Todos estos antecedentes, así como otras leyes que se expidieron en diversos estados de la República (Guanajuato, 1924, Chihuahua, 1922 y Jalisco, 1923) eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país, fue en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo, la cual reglamentó al artículo 123 de nuestra Carta Magna.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Antes de hablar de la Ley Federal del Trabajo de 1931, es necesario hacer mención de los tres proyectos que la precedieron.

- El primero, fue preparado en el año de 1928 dentro del período presidencial del general Calles, por el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Doctor José Manuel Puig Casauranc y fue sometido, de acuerdo con el Secretario de Gobernación, Emilio Portes Gil, a una Convención obrero-patronal, que sesionó a partir del 15 de noviembre.
- El segundo, del año de 1929 conocido como Proyecto Portes Gil, fue preparado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñárritu, pero no llegó a discutirse en las cámaras.
- El tercero, Proyecto de la Secretaría de Industria, siendo su titular el licenciado Aarón Sáenz, fue redactado y defendido en Consejo de Ministros por el maestro y abogado Eduardo Suárez.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 124ª edición; México; Ed. Porrúa; 2003.

Los tres proyectos, sin declaración expresa propusieron la diferencia entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga. Igualmente, los tres, especialmente el tercero, elaboraron tres conceptos básicos del derecho de huelga: existente o inexistente, lícita o ilícita, de conformidad con la fracción XVIII del artículo 123, imputable o inimputable al patrono.

Por fin, en el mes de mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la iniciativa de la Ley del Trabajo enviada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, en cuya exposición de motivos se asentaba lo siguiente:

“En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan, respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción a sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo, pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. La Leyes de Nueva Zelandia y de Australia, así como las recientes de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos: el paro y la huelga. En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente. La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo”⁸.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó la huelga en su artículo 259, de la siguiente manera: “Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”.

En abril de 1941, se reformó el artículo 259, adicionando la definición de huelga con la locución suspensión “legal” del trabajo. Dicha reforma ocasionó la declaración de inexistencia de las huelgas por parte de la autoridad, aduciendo la falta de legalidad de tales movimientos, lo cual aunado a la tipificación del delito de disolución social, trajo consigo un retroceso en el derecho de huelga.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970 suprime las adiciones de la reforma de 1941 y en su artículo 440 señala nuevamente el espíritu de la fracción XVIII del artículo 123

⁸ DE LA CUEVA, Mario; Op cit; p.763

Constitucional. “Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostenía lo siguiente:

“En el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas... Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la ley de 1931, de tal manera que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaran al interpretar las disposiciones de la ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento”⁹

REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980

En 1980, se realizaron reformas a la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose un nuevo derecho procesal del trabajo, se reubicaron diversas posiciones sobre la huelga.

Una modificación importante tiene por objeto la salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicatos, que exige la protección efectiva de la titularidad de los contratos colectivos o la administración de los contratos-ley, por lo que si otro sindicato se quiere ostentar con mejores derechos para la titularidad o administración citada, lo tendrá que hacer valer en un procedimiento sumario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y no mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Para eliminar confusiones o vicios posibles en las reformas de 1980, se obliga a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos.

⁹ Idem

CAPÍTULO II

CONCEPTOS GENERALES DEL DERECHO DE HUELGA

II.1 DEFINICIÓN LEGAL Y DOCTRINAL DE HUELGA

Son numerosas las definiciones que de huelga existen, sin embargo, la mayoría de ellas coinciden en cuanto a la naturaleza y finalidad de dicha figura jurídica.

Generalmente, las figuras jurídicas admiten una doble definición, esto es, la definición doctrinal y la definición legal y la huelga no podía escapar a dicha característica.

Doctrinalmente, la huelga es contemplada por los diversos autores del Derecho del Trabajo a partir de la base: suspensión de trabajo. Y es a partir de ésta que se bifurcan las diversas definiciones doctrinales, entre las que destacan las siguientes:

Trueba Urbina define a la huelga como “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose el mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que es en esencia un instrumento de la lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores dentro del régimen capitalista.”¹⁰

Néstor de Buen considera la huelga como “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo.”¹¹

Jesús Castoreña por su parte señala que “la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores.”¹²

Baltasar Cavazos Flores establece que “la huelga es la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.”¹³

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; 3ª edición, México; Ed. Porrúa; 1975; p.368.

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor; Derecho Procesal del Trabajo; Tomo II; 8ª edición; México; Ed. Porrúa; 1990; p.738.

¹² CASTORENA J, Jesús; Manual de Derecho Obrero; 5ª edición; México; Ed. Trillas; 1986; p.295

¹³ CAVAZOS FLORES, Baltasar; 35 Lecciones de Derecho Laboral; 5ª edición. México; Ed. Trillas; 1983; p.305.

Mario de la Cueva puntualiza que “la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que responden a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.¹⁴

Definición de la que se derivan los siguientes elementos:

- 1) La huelga es la suspensión concertada del trabajo, es decir, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de éstos.
- 2) El objetivo de la huelga es la creación de las normas de trabajo en la empresa o establecimiento.
- 3) Dichas normas de trabajo deben responder a los ideales de la justicia social.
- 4) Siendo la misión de la huelga imponer el cumplimiento del derecho pactado.

Es así, que a partir de las múltiples definiciones doctrinales vertidas por los autores citados podemos concluir que la huelga es la suspensión del trabajo realizada por la mayoría de los trabajadores de una empresa con el propósito de suspender las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a una petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa, o cuando menos conveniente y que dicha petición está relacionada con mejoras o abstenerse de afectar las condiciones de prestación de servicios que recibe.

Mientras que la definición legal de huelga, no es otra que la que establece la Ley Federal del Trabajo en su Título Octavo (Huelgas), Capítulo I (Disposiciones Generales), Artículo 440:

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

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; 12º edición; México; Ed. Porrúa; 2002; p. 588.

II.2 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DE HUELGA

Hablar propiamente de la naturaleza de la huelga, es hablar del tránsito que dicha figura ha tenido en sus etapas de conversión de hecho a acto jurídico.

Remontándonos a las etapas de evolución de la huelga, estudiadas en el capítulo anterior, destaca el que en la era de la tolerancia, la huelga era un hecho jurídico, esto es, la suspensión del trabajo era un hecho fundado teóricamente en la idea del derecho natural a no trabajar y por lo tanto no estaba sancionada penalmente. Sin embargo, la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores, ya que no implicaba la facultad de paralizar las actividades de la empresa, ni que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, porque el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones laborales de todos los huelguistas, contratar nuevo personal y en caso necesario solicitar el apoyo de la fuerza pública.

En resumidas cuentas, la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas.

Ahora bien, la huelga adquirió las características de acto jurídico a partir de la segunda década del siglo pasado, esto es, se entendió como una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones en la relación de trabajo.

Resumiéndose lo anterior en que el propósito y la suspensión de actividades de la empresa están legitimados y protegidos por el derecho.

Al respecto, el autor Néstor de Buen sostiene que “la huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo, es decir, se trata de un medio directo lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo de trabajo ni al contrato ley, ni produce su revisión o cumplimiento; estos efectos se producen tal vez como resultado de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva. Esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue los objetivos marcados en la ley, pero éstos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.”¹⁵

Siendo así, que como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Op. cit: p.742

Es importante destacar que la huelga no forma parte de los derechos subjetivos públicos, porque éstos se atribuyen a los particulares frente a las autoridades y, por tal motivo, constituyen un conjunto de limitaciones que el Estado se impone a sí mismo; ni tampoco integra el campo de los derechos subjetivos privados porque no genera relaciones entre particulares ni se ejercita en forma inmediata sobre una cosa. La institución jurídica materia de este trabajo es un derecho subjetivo social porque es una facultad coercitiva que se atribuye no a una autoridad, sino directamente a los trabajadores y ello dota de una cualidad especial que la convierte en un medio de protección y de desarrollo de un grupo especialmente determinado: el de los trabajadores.

Por todo lo anterior, consideramos que el ejercicio del derecho de huelga responde a las características de su reconocimiento constitucional y, consecuentemente, no podemos separarlo de la institución jurídica a la que pertenece, o sea, que la huelga es un derecho subjetivo de carácter social, que se ejerce directamente por los trabajadores organizados grupalmente, con fundamento en lo dispuesto en las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

II.2.1. JUSTIFICACIÓN DE LA HUELGA

La razón de ser de la huelga, depende en mucho de la época o régimen jurídico en que nos ubiquemos.

En los años de la Revolución Francesa (liberalismo económico) la huelga se justificó como una coalición de personas con el objeto de impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el libre desarrollo de las fuerzas económicas naturales, misma que fue sancionada como un grave delito.

Posteriormente, desde la segunda mitad del siglo, los trabajadores vieron en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera a través de la cual se lograría la superación de las condiciones de existencia del trabajo.

A partir de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, se encontró en la huelga la protección de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, ya que la misma sirve para conservar los beneficios obtenidos, siendo su gran misión promover la unión de los trabajadores para la conquista de mejores condiciones de prestación de servicios.

Afirmando Mario de la Cueva que: "la justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en la Carta Magna de 1917".¹⁶

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario; Op. cit; p.585.

En consecuencia, la justificación de la huelga, es decir, el porque de la huelga, se fundamente en la injusticia social, viendo los trabajadores en la huelga la posibilidad de que a través de ésta, se mejoren las condiciones de la relación obrero-patronales, pudiendo establecer dichas condiciones entre los empresarios y los propios trabajadores, teniendo como arma para lograr sus objetivos la figura de la huelga.

II.2.2. OBJETIVOS DE LA HUELGA

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo establece cuales son los objetivos de la huelga.

“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.

En esta fracción se reproduce el texto constitucional contenido en el artículo 123 apartado “A” fracción XVIII, considerando el autor Mario de la Cueva que dentro de esta fracción se encierra toda la doctrina del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, la teoría económica en que se funda la huelga para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en la práctica ha ofrecido serias dificultades y controversias. Tal y como acontece con los criterios sostenidos por los autores Mario de la Cueva y Juan B. Climent Beltrán, ya que por una parte Mario de la Cueva estima que partiendo del contenido de la fracción I del numeral 450 de la ley de la materia, queda al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes del citado artículo serían objetivos indiscutibles de la huelga, estando fuera del arbitrio de las Juntas el determinar si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales para su ejercicio.

Mientras que Climent Beltrán, asevera que el equilibrio entre los factores de la producción se establece o restablece mediante la celebración de los contratos colectivos o contratos ley o la revisión de los mismos.

Por lo tanto, el equilibrio a que se refiere la fracción I del citado numeral consiste en obtener las mejores condiciones de trabajo y el debido reconocimiento de los derechos del trabajo, hasta donde el estado económico de las empresas lo permitan.

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.

Respecto de esta fracción, cabe apuntar que por contrato colectivo de trabajo se debe entender, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Laboral, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La ley impone la obligación de la celebración de un contrato colectivo de trabajo a los patrones, porque en él se establecen las condiciones en las cuales se debe prestar el trabajo, reglamentando exclusivamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes, es decir, regula las condiciones de trabajo entre los patrones y los trabajadores. Por lo que hace a la revisión del contrato colectivo de trabajo puede ser:

-por acuerdo libre entre las partes, en cualquier tiempo

-la revisión obligatoria, que procede al vencimiento del plazo de duración del contrato colectivo de trabajo y cuando dicho contrato se pactó por tiempo indeterminado o por obra determinada, procede al transcurso de dos años (análisis que se ampliará en el siguiente apartado).

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.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 define al contrato-ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

La revisión del contrato-ley debe hacerse por acuerdo de las partes, por lo que el único procedimiento es la conciliación, es decir, que cuando las partes contratantes piden la revisión, deberán reunirse para llegar a un acuerdo y en este caso puede intervenir la autoridad del trabajo como mediador para que dichas partes lleguen a un acuerdo; siendo que la revisión del contrato-ley puede intentarse en cualquier momento, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen.

Por lo que, una vez que han quedado precisados los objetivos que persigue la huelga, en las fracciones II y III del numeral 450 sometido a estudio, cabría hacer mención de las importantes diferencias que existen entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- A) Es un contrato de empresa
- B) Se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
- C) Puede ser firmado por un solo patrón
- D) Es revisable sesenta días antes de su vencimiento
- E) Puede celebrarse por tiempo indefinido

CONTRATO-LEY

- A) Es un contrato de industria
- B) Se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- C) Debe otorgarse por varios patrones
- D) Es revisable noventa días antes de su vencimiento
- E) No puede exceder de dos años

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

Los trabajadores pueden argumentar como objeto de la huelga el incumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, cuando los mismos son violados, siempre y cuando los trabajadores y en su caso el sindicato titular del contrato colectivo o del contrato-ley, al emplazar a huelga a un patrón argumentando violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, señalen en su escrito de demanda los casos concretos de violación o incumplimiento del contrato, y que esa violación o incumplimiento del contrato afecte a los trabajadores desde el punto de vista del interés colectivo.

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

Al respecto, el autor Jesús Castorena opina que “el derecho de los trabajadores de participar en las utilidades, conjuga medularmente los intereses de los obreros y patrones impidiendo que se lancen a la lucha y que en lugar de oponerlos fortalece a la empresa erigiéndola en una unidad económica con vida propia.”¹⁷

¹⁷ CASTORENA J. Jesús; Tratado de Derecho Obrero, 5ª edición; México; Ed. Impresores Mexicanos; 1973; p.382

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

Esta fracción hace alusión a las huelgas llamadas por solidaridad, es decir, aquéllas que tienen el propósito de apoyar el movimiento de huelga de otros grupos de trabajadores afiliados a un mismo sindicato o diferentes sindicatos, pero que se encuentren comprendidos dentro de la rama de la industria a la que pertenezcan las empresas implicadas en la huelga, en la práctica este tipo de huelga no se ejerce.

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

La situación contemplada en esta fracción, es la que da origen a la mayoría de los conflictos laborales, ya que al no dar cumplimiento la empresa a las peticiones de los sindicatos, es decir, de los trabajadores, formuladas mediante el pliego de peticiones con aviso de huelga, se ven obligados a revisar los contratos colectivos de trabajo y tabuladores de salarios correspondientes a los períodos o ciclos que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos propone, para el efecto de evitar que se lleven a cabo movimientos de huelga que deterioren aún más el sistema económico de las empresas y trabajadores en general.

II.2.2.1 ESBOZO GENERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El interés por el estudio y desarrollo del presente apartado, radica en que tal y como se analizó en el apartado anterior, dentro de los objetos que persigue la huelga, cobra vital importancia el contrato colectivo de trabajo, básicamente en cuanto a su celebración, revisión y cumplimiento; es por ello, que daremos un enfoque general de las características que reviste el mismo.

Nuestra Ley Laboral en su Título Séptimo (Relaciones Colectivas de Trabajo), Capítulo III (Contrato Colectivo de Trabajo), Artículo 386, define el contrato colectivo de trabajo como: El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La característica esencial del contrato colectivo de trabajo, reside en la facultad otorgada a los grupos sociales, esto es, a los representantes de los factores de la producción,

para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores, contenidas en el artículo 123 Constitucional y en el Código Laboral.

Ahora bien, para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores; sin embargo, puede darse el caso que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades, aquí el contrato colectivo se celebra con el conjunto de los sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Otra característica importante de la figura en estudio y que da lugar a que el contrato colectivo se denomine contrato de empresa, es la que puntualiza el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, naturalmente que al hablar de los empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación.

ORIGEN Y NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes:

- 1.- El común acuerdo de las partes
- 2.- La resolución de la autoridad

Esto último ocurre cuando en los conflictos del orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar aumento o disminución del personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes (artículo 919 de la ley de la materia).

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo nace a la vida jurídica por dos vías:

- 1.- La ordinaria: En términos del numeral 387 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, cuando el patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.
- 2.- La huelga: En términos del artículo 450 de la Ley Laboral, ya analizado en líneas precedentes.

REQUISITOS PARA LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Los artículos 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo, indican los requisitos que se deben cumplir para exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

- a) En primer término, es menester que se trate de un sindicato legalmente constituido.
- b) El sindicato tiene que acreditar su interés profesional y para ello debe tener afiliados suyos prestando servicios en la empresa del caso
- c) Cuando se trata de varios sindicatos dentro de la misma empresa, se observarán las reglas contenidas en el numeral 388 del Código Laboral.

DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato colectivo puede celebrarse:

- Por tiempo indefinido
- Por tiempo fijo o determinado (este tipo de contrato es común solo cuando la empresa o establecimiento necesita trabajadores por cierto período, para realizar labores que tiene un límite de tiempo, por ejemplo en las tiendas o centros comerciales, comúnmente en el mes de diciembre contratan trabajadores solo para esa temporada y al concluir esta concluye su contrato).
- Para obra determinada (cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada, por ejemplo los trabajadores de la construcción pueden tener un contrato colectivo de trabajo que durará solo el tiempo que perdure la obra, ya que al concluir ésta, se concluye el contrato antes mencionado).

FORMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Tal y como lo dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. Surtiendo efectos el contrato desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El mismo está previsto en el numeral 391 del Código Laboral, esto es, que deberá de contener:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- IV.- La jornadas de trabajo
- V.- Los días de descanso y vacaciones
- VI.- El monto de los salarios
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley, y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Además, la Ley permite que en los contratos colectivos se pueda establecer la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias; de lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 392 de la Ley de la materia).

Siendo enfático el legislador al establecer que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales (artículo 393 del Código Laboral).

REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO (ARTÍCULOS 397 a 400 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO)

La revisión del contrato colectivo constituye el procedimiento para la reconsideración obligatoria de las cláusulas del contrato, mediante el cual las partes fijan de común acuerdo las condiciones de trabajo que habrán de regir en el nuevo periodo de vigencia.

La revisión del contrato colectivo de trabajo puede revestir dos formas:

- 1) Voluntaria: Se puede revisar cuando las partes así lo deseen en cualquier tiempo y lugar.
- 2) Obligatoria: Cuando se trata de una revisión integral, es decir, de clausulado y salarial, pudiéndose exigir cada dos años siempre que se solicite cuando menos sesenta días antes de su vencimiento.

El artículo 399 de la ley de la materia, establece que la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Computándose este término conforme a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

También cabe señalar que el artículo 399 Bis de la ley de la materia, nos dice que los contratos colectivos de trabajo serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y que 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.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en términos del artículo 399, o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado (artículo 400 Ley Federal del Trabajo).

Es frecuente que las revisiones del contrato colectivo de trabajo, sean solicitadas mediante el derecho de huelga, por considerar los sindicatos que mediante la presión que representa para el patrón el emplazamiento a huelga, se pueden lograr mayores ventajas y beneficios.

Por último, es necesario mencionar que en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición legal alguna que exija que la solicitud de revisión de un contrato colectivo de trabajo, deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Basta con solicitar la revisión en los términos apuntados (artículo 399), con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aun cuando sea en forma extrajudicial (Ejecutoria, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SOLICITUD DE REVISIÓN DEL. PUEDE PRESENTARSE EN FORMA

EXTRAJUDICIAL. En la Ley Federal del Trabajo, no existe disposición legal alguna que exija que la solicitud de revisión de un contrato colectivo de trabajo, deba presentarse directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Basta con solicitar la revisión en los términos del artículo 399 de la Ley Laboral, con el solo requisito de que exista constancia de que la empresa conoció dicha pretensión del sindicato, aun cuando sea en forma extrajudicial. Informe 1980. Tercero Parte. Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. p.237)

TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Por disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 401 y 434, el contrato colectivo de trabajo termina por las siguientes causas:

- 1.- Por mutuo consentimiento de las partes
- 2.- Por terminación de la obra
- 3.- El cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el contrato colectivo se aplique exclusivamente a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su vigencia en aquellos departamentos o establecimientos que permanezcan abiertos.
- 4.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- 5.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación
- 6.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva
- 7.- En los casos de explotación o restauración de minas abandonadas o paralizadas, cuando carezcan de minerales costeables.
- 8.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En estos casos debe haber una sentencia definitiva que declare y establezca el estado de quiebra o concurso en el juicio universal correspondiente.

Cabe apuntar que, en base a las cláusulas que integran el contrato colectivo de trabajo, éste ha sido dividido por los tratadistas y estudiosos del Derecho Laboral en cuatro partes, a saber:

- A] La envoltura
- B] Elemento Obligatorio
- C] Elemento Normativo
- D] Cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

La cláusulas que formal la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquella;

también se incluyen las cláusulas que señalan el nacimiento, duración, revisión y terminación del propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra; cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las cláusulas de exclusión de ingreso, de exclusión por separación, etc.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican las condiciones de trabajo: horarios, duración de la jornada, descansos, salarios, vacaciones, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo: gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.

II.3 TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo establece que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición. Para tal efecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441 de la citada ley. De dicho precepto se desprende que “la coalición se institucionaliza en el sindicato para el ejercicio del derecho de huelga, quedando superadas las coaliciones como núcleos embrionarios del movimiento obrero.”¹⁸

En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa afectada, en los términos del numeral 920 de la ley de la materia.

Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se coaliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón (Ejecutoria. COALICIÓN. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se coaliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón. D-4590/45. Antonio López Rivera. 21 de junio de 1947).

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario; Op. cit.; p. 612

La razón fundamental por la que la ley confiere a la coalición de trabajadores y no al sindicato la titularidad del derecho de huelga es porque el derecho de huelga es un derecho de todos los trabajadores de una empresa, tanto los sindicalizados, como los que no lo están.

II.3.1. DIVERSAS TEORÍAS DOCTRINALES

Respecto de la titularidad del derecho de huelga, la doctrina ha experimentado un proceso evolutivo hasta llegar a lo plasmado en los artículos 440 y 441 del Código Laboral.

Siendo que en un principio la doctrina sostuvo que el derecho de huelga correspondía originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o del establecimiento afectados; la razón de esta conclusión radicó en la circunstancia de que la huelga afecta los intereses y derechos de todos los hombres que prestan sus servicios en el centro de trabajo, ya que, por una parte, la suspensión de las labores se extiende a todos los trabajadores, lo que conlleva a la suspensión del pago de los salarios, y por otra, si al resolverse el fondo del conflicto no se sentencia que los motivos de la huelga fueron imputables al patrón, no habrá condena al pago de los salarios de los días no trabajados, es decir, se produciría una pérdida en los ingresos de cada persona.

Después de la promulgación de la Ley de 1931, la doctrina discutió el problema, pero la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ratificó que la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, no hacía distinción alguna entre obreros sindicalizados y no sindicalizados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los obreros sindicalizados, pues tal absurdo conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores.

Posteriormente, los estudiosos se vieron obligados a aceptar la solución que brotaba del artículo 259 de la Ley de 1931: la huelga es la suspensión del trabajo, resultado de una coalición de trabajadores, Dicha tesis armonizaba con la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y con el principio de que el derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores.

Sin embargo, se hizo notar que la doctrina conducía a una contradicción insalvable, porque la coalición obrera no podía exigir la celebración de un contrato colectivo, toda vez que el artículo 43 de la Ley, establecía que la obligación del patrón se limitaba a la exigencia del sindicato que tuviera entre sus miembros a trabajadores al servicio de la empresa.

Ante tales circunstancias, la solución la brindó el legislador de 1956 quien decidió adicionar el artículo 258, que definía el concepto de coalición, con un segundo párrafo: para los efectos de este título (sobre la huelga), el sindicato de trabajadores es una coalición permanente (Decreto del 31 de diciembre de 1957). Dicha adición se reprodujo en el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Tal y como lo afirma el autor Mario de la Cueva, “teóricamente están todavía unidos la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.”¹⁹

II.3.2. LINEAMIENTOS TORALES RESPECTO DEL SINDICATO Y LA COALICIÓN

Tanto la coalición como el sindicato, no requieren de autorización previa para su formación, sin embargo, hablando de los sindicatos que agrupan a trabajadores que realizan labores relacionadas con las ramas industriales que son de competencia federal, es decir, las señaladas en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, los mismos acuden a la Dirección General de Registro de Asociaciones la cual depende directamente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, donde dicha autoridad administrativa les expide un registro llamado “toma de nota” con la cual se acredita que carácter tiene cada miembro del comité ejecutivo de un sindicato. Existiendo notorias diferencias legales entre las figuras del sindicato y coalición, a las cuales nos avocaremos.

SINDICATO

- Es permanente
- Requiere de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea de competencia local o federal
- Se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes
- Para formarse requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patronos
- Puede ser el titular de un contrato colectivo de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, pero no puede ser titular del derecho de huelga

COALICIÓN

- Es transitoria

¹⁹ Idem.

- No requiere de registro
- Se forma para la defensa de intereses comunes
- Puede integrarse con sólo dos trabajadores o patrones
- Es titular del derecho de huelga, pero no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo

Concluyendo el presente apartado al afirmar que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

CAPÍTULO III

REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

III.1 FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA

El reconocimiento del derecho de huelga en nuestra Carta Magna constituye una decisión política que fundamenta la suspensión de labores por parte de los trabajadores con el fin de presionar al patrón para que determine mejores condiciones de trabajo en los que presten sus servicios.

La huelga se ha considerado como un recurso que los trabajadores utilizan libremente para presionar al patrón, y en esta relación obrero-patronal no debe existir ninguna interferencia, pues el criterio extremo de esta opinión estima que el aviso de pre-huelga y el objeto señalado en la fracción XVIII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional (conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital), no representa ninguna intervención del Estado, ya que aquél se agota con el mero informe y sobre éste no puede decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque resolvería el fondo del conflicto.

Otro de los elementos que identifican externamente a la huelga es su calidad instrumental, es decir, no representa el conflicto laboral por sí misma, sino que constituye un medio cuyo efecto es presionar al patrón para que acepte las solicitudes contenidas en el pliego petitorio, pero no se confunde con el problema obrero-patronal que existiere entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo.

Por todo lo anterior, es que el derecho de huelga reviste una importancia fundamental dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, importancia que se ve reflejada en la reglamentación de dicha figura jurídica.

En primer término, el derecho de huelga encuentra su fundamento en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado “A”, fracciones XVI, XVII y XVIII. Asimismo, su reglamentación federal vigente está plasmada en la Ley Federal del Trabajo bajo el Título Octavo (Huelgas), Capítulo I (Disposiciones Generales – artículos 440 a 449), Capítulo II (Objetivos y Procedimientos de Huelga – artículos 450, 451, 459, 466 y 469); así como en el Título Catorce de la ley en comento (Derecho Procesal del Trabajo), Capítulo XX (Procedimiento de Huelga – artículos 920 a 938).

III.2 REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

La huelga como derecho legalmente protegido, no es absoluto, por lo tanto debe efectuarse al margen de la observancia de ciertos requerimientos, que en la especie son los requisitos de fondo, forma y mayoría obrera.

III.2.1 REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo que se deben contemplar para el ejercicio del derecho de huelga, están previstos en el numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, dichos requisitos atañen al objeto que persigue la huelga.

Esto significa que el pliego de peticiones que formule un sindicato, si se trata de un problema derivado de la contratación colectiva o de un contrato-ley, deberá referirse a las fracciones II, III, IV o VII del artículo 450 de la ley de la materia. Ahora bien, si se trata de un pliego de peticiones formulado con motivo del cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades o la solidaridad con otro movimiento de huelga, los requisitos de fondo encontrarán su fundamento en las fracciones V y VI del numeral referido e indirectamente en las antes mencionadas, ya que la solidaridad debe manifestarse con una huelga que persiga precisamente esos objetivos, siendo necesario que el objeto que persiga la huelga se precise en el pliego de peticiones.

Cabe señalar que si el objeto que persigue la huelga es el de celebrar o revisar un contrato colectivo de trabajo será indispensable que se acompañe el proyecto (fracción II del artículo 450 del Código Laboral). Y, si el objeto de la huelga es exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley ante una manifiesta violación del mismo, no basta invocarla, sino también es necesario decir de que manera se puede superar dicha violación (fracción IV del numeral en comento).

Por otra parte, la fracción I del artículo 451 de la ley de la materia, indica los requisitos de fondo para los efectos procesales de la existencia legal de la huelga:

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

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que se señala en el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente."

III.2.2 REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma que deben observar los sindicatos que pretendan hacer llegar al patrón el pliego de peticiones con aviso de huelga, están previstos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, que el pliego de peticiones debe reunir los siguientes requisitos:

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará 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 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."

Siendo que hasta el momento en que el sindicato emplazante haya reunido los requisitos de forma que ya se indicaron, es que tendrá la oportunidad de exigir su derecho a que se declare legalmente existente el movimiento de huelga.

III.2.3 REQUISITOS DE MAYORÍA OBRERA

Dicho requisito se encuentra plasmado en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Para suspender los trabajos se requiere:

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 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y...”

De lo anterior se desprende que la mayoría a que hace alusión el numeral 451 en cita, es la de los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento donde se plantea la huelga.

Por lo que si la huelga afecta a uno o varios establecimiento, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene carácter general, es, decir, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. Lo anterior atendiendo a que, en el primer supuesto, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, en tanto que en el segundo supuesto, se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo.

El autor Mario de la Cueva indica 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”²⁰

III.3 CLASIFICACIÓN LEGAL DE LA HUELGA

La legislación laboral realiza una clasificación de la huelga de la siguiente manera:

- Huelga legalmente existente (artículo 444)
- Huelga legalmente inexistente (artículo 459)
- Huelga lícita (artículo 445)
- Huelga ilícita (artículo 445 a contrario sensu)

²⁰ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p.617

- Huelga justificada o imputable (artículo 446)
- Huelga injustificada o inimputable (artículo 446 a contrario sensu)

III.3.1 HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE

Se define en el artículo 444 del Código Laboral de la siguiente manera:

“Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”

Requisitos que ya fueron analizados con anterioridad. Cabe mencionar que para que la huelga pueda ser considerada existente por las autoridades laborales, es necesario que la empresa, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no promueva la declaración de inexistencia, entonces la huelga es existente para todos los efectos legales a que haya lugar, sin declaración de ninguna especie.

Mario de la Cueva define la huelga legalmente existente como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”²¹

III.3.2 HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE

Es aquella que declara la autoridad laboral dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, a petición de los trabajadores y/o los patrones de la empresa o establecimientos afectados y/o terceros interesados; por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

“La huelga es legalmente inexistente si;
I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II;
II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;
III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.
No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.”

²¹ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 602 y 603

En atención a lo anterior, podemos concluir que la huelga es declarada inexistente en los siguientes supuestos:

- a) Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento.
- b) Si carece de objeto legal.
- c) De no cumplirse los requisitos formales.

III.3.3 HUELGA LÍCITA

Si bien, en el Código Laboral no se define la huelga lícita; el concepto afirmativo de licitud de la huelga se puede extraer de la fracción XVIII, apartado "A" del numeral 123 Constitucional:

"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..."

Así como de la fracción I del artículo 451 de la ley de la materia, íntimamente relacionado con el artículo 450, mismos que fueron analizados en líneas que anteceden.

III.3.4 HUELGA ILÍCITA

El artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo conceptualiza la huelga ilícita:

"La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y*
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno."*

Por lo tanto, el concepto de ilicitud de la huelga, 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.

Igualmente, la fracción XVIII, apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece:

"... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

De lo anterior se desprende que, aquéllas actividades de carácter coactivo que van más allá de la suspensión del trabajo (siendo dicha suspensión del trabajo el acto al que debe limitarse la huelga según el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo) en daño de las personas o de las propiedades, se margina del derecho de huelga y por lo tanto no están protegidas por la ley, incurriendo precisamente en lo que es una huelga ilícita.

III.3.5 HUELGA JUSTIFICADA Ó IMPUTABLE

Según el artículo 446 del Código Laboral, la huelga justificada:

"Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón"

Sin embargo, una definición clara de cuando los motivos de huelga son imputables al patrón no la contiene la ley. Por lo que el concepto de imputabilidad de la huelga y por ende, de inimputabilidad, responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de trabajadores.

III.3.6 HUELGA INJUSTIFICADA Ó INIMPUTABLE

La definición de huelga injustificada o inimputable no se encuentra contemplada dentro de la ley laboral, sin embargo, a contrario sensu y en base al numeral 446, podemos definirla como aquella cuyos motivos no son imputables al patrón.

Siendo así que, la declaración de inimputabilidad de la huelga, implica entrar al estudio de fondo de la misma, es decir, se infiere que la declaración de imputabilidad presupone que en primer lugar, la huelga haya sido declarada existente; y en segundo, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no justificada, esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas, de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

CAPÍTULO IV

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

IV.1 ETAPAS O PERÍODOS DE LA HUELGA

Son tres las etapas o períodos a través de los cuales se desarrolla toda huelga:

- a) Período de Gestación
- b) Período de Pre-Huelga
- c) Período de Huelga Estallada (suspensión de labores)

IV.1.1 PERÍODO DE GESTACIÓN

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o mas trabajadores se coligan en defensa de intereses comunes. Es en este periodo en donde se elabora el pliego petitorio, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá señalar el objeto que persigue la huelga, así como la fecha y hora de estallamiento de la misma.

Según Santos Azuela se habla de gestación del movimiento “cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón, analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa, elaborar el pliego de peticiones con aviso de huelga y decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga”²²

En este orden de ideas, podemos decir que es en esta etapa en donde se llevan a cabo los actos previos, consistentes en la consulta por parte de los dirigentes sindicales hacia la base trabajadora, respecto de la suspensión de labores, con la finalidad de conocer la opinión de los trabajadores y en su caso obtener el apoyo de la mayoría

²²SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 3ª edición, México, Ed. Porrúa, 1993, p.231

IV.1.2 PERÍODO DE PRE-HUELGA

Para Mario de la Cueva dicho período es “un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida”²³

Esto es, la etapa de pre-huelga comprende el tiempo que media entre la fecha y hora en que se realiza el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo que es variable; ya que es posible que dentro de este se allane el patrón a las peticiones de los trabajadores o bien, se logre un arreglo conciliatorio a través de un contrato colectivo que ponga fin a la amenaza de huelga.

Precisando que el período de pre-huelga tiene un término mínimo de duración que es de seis días, cuando no se trata de servicios públicos (comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio; artículo 925) y de diez días en caso contrario.

Por lo tanto, presentado el pliego de peticiones con aviso de huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se inicia formalmente el período de pre-huelga, mismo que tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conciliación, en la que se buscara llegar a un arreglo satisfactorio respecto de las peticiones de los trabajadores y así evitar el estallamiento de la huelga.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así resulta necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función.

El período de pre-huelga persigue dos fines:

- 1.- Favorecer la gestión conciliadora de las Juntas, a la vez que se otorga al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y
- 2.- Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades

Ahora bien, es propiamente en el período o etapa de pre-huelga en donde se inicia el procedimiento de huelga. Regulado por la ley de la materia bajo el Título Catorce (Derecho Procesal del Trabajo), Capítulo XX (Procedimiento de Huelga), del artículo 920 al artículo 938.

²³ DE LA CUEVA, Mario, Op.cit., p. 632

IV.1.2.1 EMPLAZAMIENTO

El emplazamiento a huelga es el aviso por escrito que dan los trabajadores al patrón, haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga.

De ahí que el procedimiento de huelga inicia propiamente con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por parte del sindicato emplazante.

REQUISITOS DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Están previstos en el numeral 920 del Código Laboral.

“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 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 reside 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 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.”

De dicho precepto se desprende que los emplazantes dirigirán sus peticiones al patrón y dichas peticiones deben ser concretas, mencionado el objeto de la huelga y anunciando, en caso de que no se acepten sus peticiones, el día y hora en que acudirán a la huelga.

Asimismo, el numeral en comento señala que el pliego de peticiones con aviso de huelga deberá ser presentado por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad del trabajo o política donde se ubique el domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios los trabajadores emplazantes y que puede ser local o federal según se trate de ramas industriales y servicios o las señaladas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional las cuales son de competencia federal y al que se contrae a su vez el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo o bien, se trate de actividades comunes de patrones o empresas no comprendidas dentro de dichas disposiciones legales, que por exclusión son de competencia local de cada entidad federativa.

El presidente de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, antes de dar trámite al emplazamiento, se cerciorará de que el escrito cumpla con lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Laboral.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la Junta de Conciliación y Arbitraje no podrá dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando:

- a) El mismo no se ajuste a los requisitos señalados en el artículo 920 de la ley laboral.
- b) Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo que rija en la fuente de trabajo emplazada o bien, el administrador del contrato-ley.
- c) Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Previamente a la determinación del emplazamiento, el presidente de la Junta deberá de certificar que las circunstancias mencionadas no concurran. Si decide no darle trámite al emplazamiento, hará constar en autos la certificación correspondiente y en base a ello dictará la resolución, ordenando la notificación por escrito al promovente.

IV.1.2.2 NOTIFICACIÓN Y CONTESTACIÓN DEL PATRÓN

Tal y como dispone el artículo 921 del Código Laboral, el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad de trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su mas estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo y en el mismo acuerdo de radicación se señalará hora y fecha para llevar a cabo la audiencia de conciliación a que se ha hecho referencia en líneas anteriores.

Siendo que el efecto de la notificación lo es constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento afectado por la huelga por todo el término del aviso hasta que termine esta, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, en la inteligencia de que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza.

A partir de la notificación correspondiente, debe suspenderse en la empresa o establecimiento toda ejecución de sentencia, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucio en su contra, ni secuestrar bienes del local de la emplazada, salvo cuando antes de estallar la huelga se reclamen:

- Derechos de los trabajadores tales como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados, por el importe hasta de dos años de salario.
- Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS
- Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT
- Créditos fiscales.

Recalcando que en el orden de prelación de créditos, los derechos de los trabajadores son preferentes, como lo señala la parte final del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo; además de que las excepciones o incidentes que promueva el patrón emplazado no afectarán en nada el curso ordinario del procedimiento de huelga.

En materia de huelga no son aplicables las reglas generales de la notificación ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas; como una consecuencia de lo anterior, en el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles.

La ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones con aviso de huelga por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación (artículo 922).

Es de destacar que la ley de la materia no contempla cuestión alguna para el caso de que el patrón no conteste el pliego de peticiones, ya que no habla de la rebeldía del patrón o bien, que se le tenga por contestado en sentido afirmativo, comúnmente en la práctica solo se le tiene negando las peticiones del pliego que se dirigió; sin embargo, atendiendo al artículo 928 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, el patrón al momento de dar contestación, puede resaltar las omisiones o irregularidades que presenta el emplazamiento y, sobre todo, es el momento procesal para objetar la personalidad del sindicato actor.

Por su parte, igualmente los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón, podrán impugnar la personalidad del patrón.

IV.1.2.3 CONCILIACIÓN

Una vez que se ha llevado a cabo la notificación del escrito de emplazamiento y que el patrón ha dado contestación al mismo, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación, en la que procurará, sin hacer declaración o calificación de la huelga, dar solución al conflicto. La audiencia podrá diferirse por una sola vez a petición expresa de los trabajadores o del sindicato que los represente dentro del período de pre-huelga (artículo 926).

La referida audiencia de conciliación se ajustará a las siguientes normas:

- A.- Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al dar contestación al pliego de peticiones, la Junta la resolverá como incidente de previo y especial pronunciamiento.
- B.- Deben observarse las normas relativas a la etapa de conciliación en forma complementaria.
- C.- De no concurrir los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores, archivándose el expediente como asunto concluido por falta de interés jurídico.
- D.- El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje empleará los medios de apremio que establece la ley, para garantizar la asistencia del patrón a la audiencia indicada.
- E.- La no comparecencia del patrón a dicha audiencia no suspende los efectos del aviso de huelga anunciado en el emplazamiento (artículo 927).

Para el caso de no llegar a ninguna solución satisfactoria en el acto conciliatorio, los trabajadores quedan en libertad de proceder en los términos que mas les convengan, pero sujetándose a las disposiciones de la ley laboral.

IV.1.2.4 PRÓRROGA DEL PERÍODO DE PRE-HUELGA

Como se ha analizado con antelación, el período de pre-huelga tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conciliación, misma que está contemplada en el numeral 926 del Código Laboral, el cual establece de manera precisa que dicha audiencia, a petición de los trabajadores, podrá diferirse por una sola vez.

Esto es, que en la fecha que se había previsto celebrar la audiencia de conciliación, ésta no se realiza; por lo que los trabajadores, a través del sindicato emplazante, solicita a la Junta de Conciliación y Arbitraje que la audiencia de conciliación se lleve a cabo en otra fecha, siendo que dicha solicitud solo se puede hacer por una vez.

Ahora bien, en la práctica es muy común que se verifique el hecho de que el día y la hora que se precisó en el pliego de peticiones, como aquellos en los que se suspenderán las labores, transcurren sin que se hubiese llegado a un convenio; por tal motivo, el sindicato emplazante y el patrón, de común acuerdo, convienen en la ampliación de dicho plazo precisamente para poder llegar a un arreglo, siendo que a esta práctica llevada a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje se le denomina prórroga del período de pre-huelga, es decir, prórroga de la fecha en que debería suspenderse el trabajo.

Prórroga del período de pre-huelga que será analizado en el último capítulo del presente trabajo y respecto de la cual se elabora una propuesta legislativa.

IV.1.3 PERÍODO DE HUELGA ESTALLADA (SUSPENSIÓN DE LABORES)

Una vez llegado el día y la hora precisados en el pliego de peticiones para el estallamiento de la huelga, sin que se haya alcanzado a un arreglo conciliatorio entre el sindicato emplazante y el patrón, deberán suspenderse las labores en la empresa o establecimiento afectados.

El artículo 443 de la Ley Laboral indica que:

“La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”

Dicho precepto tiene especial importancia, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun y cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

El estallamiento de la huelga tiene varios efectos, el primero de ellos se señala en el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo que expresa:

“La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”

Esto significa que los trabajadores tienen la garantía de ejercer sus derechos, pues ya suspendidos los efectos de las relaciones de trabajo, existe la imposibilidad patronal de despedir a los trabajadores que intervienen en la huelga, por todo el tiempo que dure el conflicto.

Igualmente los huelguistas tienen el derecho a que se les paguen los salarios caídos, siempre y cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje determine que la huelga es imputable al patrón, con lo cual no se consideraría como una suspensión.

Otro efecto del estallamiento de la huelga, es la imposibilidad de los trabajadores no huelguistas (minoría) para continuar prestando sus servicios por todo el tiempo que dure el conflicto; excepción hecha al personal de emergencia. Además, con el estallamiento de la huelga, el patrón tiene la calidad de depositario que adquirió en el período de pre-huelga.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades, por ello, el artículo 449 de la Ley Laboral dispone que:

“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”

Ahora bien, en el supuesto de que la mayoría de los trabajadores reanuden las labores después del estallamiento de la huelga, entonces la Junta considera que desapareció la voluntad de continuarla.

IV.1.3.1 TRABAJOS QUE DEBEN CONTINUAR PRESTÁNDOSE

La Ley Laboral es clara al señalar que, no obstante tenga verificativo la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento respectivo afectados por la huelga, existen cierto tipo de trabajos que deben continuar prestándose, tal y como se estipula en el artículo 466 de la citada ley, a saber:

“Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.”

Ello atendiendo a la propia naturaleza de dichos servicios y los irreparables daños, consecuencias y perjuicios que conllevaría la no prestación de los mismos.

Por otra parte, el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

Al respecto, podemos decir que la necesidad del personal de conservación o emergencia tiene su razón de ser en evitar lesionar la vida productiva de la empresa, cuya continuidad debe preservarse como fuente de trabajo con miras a terminar la huelga; por lo tanto, la designación del personal de emergencia debe ajustarse a dicha finalidad, asignando los trabajadores necesarios, sin que en ningún momento se incurra en el desarrollo de las actividades productivas de la empresa, ya que este solo es de conservación de la fuente de trabajo.

Para el caso de que los trabajadores de emergencia se nieguen a prestar los servicios señalados, el patrón y los trabajadores se pondrán de acuerdo para poder utilizar a otros trabajadores, previa autorización de la Junta correspondiente.

Sin embargo, en la práctica existe cierto reparo por parte de los sindicatos, en cuanto a la designación del personal de emergencia, comúnmente denominados “esquiroleros o rompe huelgas”, pues consideran que con la designación de estos trabajadores el movimiento de huelga carece de eficacia.

Al respecto, emerge a nuestra investigación la figura jurídica de la requisita, por la cual al momento del estallamiento de la huelga, el Estado interviene en la negociación concesionada para desarrollar un servicio público con sus trabajadores que designe, ello para que no se interrumpan los servicios indispensables para la colectividad; siendo el numeral 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación el fundamento legal de dicha figura:

“En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello, como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá

igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la Nación."

El autor Tena Suck precisa que "la requisita se justifica socialmente, sin embargo resulta violatoria del derecho de huelga que se consigna en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 constitucional"²⁴

Por último, es menester destacar que cuando la huelga tiene por objeto la celebración o revisión de un contrato ley, se debe observar lo previsto en los apartados que anteceden con las siguientes modalidades:

- El emplazamiento deberá promoverse por los sindicatos coaligados con copia para cada uno de los patrones de la rama industrial.
- Deberá precisarse el día y hora de la suspensión de labores, siendo treinta días o más posteriores a la presentación del emplazamiento
- La autoridad laboral deberá hacerlo del conocimiento del patrón, con la copia del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes (artículo 938).

IV.2 CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Para el autor Mario de la Cueva, la calificación de la huelga es "un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida"²⁵

La calificación de la huelga se promueve mediante un incidente que debe seguirse una vez estallada la huelga, a través del cual se establece si se cumplieron los requisitos de forma, fondo y mayoría para que pueda quedar la huelga protegida y garantizada.

²⁴ TENA SUCK, Rafael y ÍTALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, 6° edición, México, Ed. Trillas, 2002, p. 177.

²⁵ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit, p. 655

IV.2.1 INCIDENTE DE CALIFICACIÓN DE EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA

Los trabajadores, patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de los trabajos, la declaración de inexistencia de la huelga por la vía incidental, dándole intervención a la autoridad para que resuelva jurisdiccionalmente lo procedente.

Precisando que pueden tomar el carácter de terceros interesados, un sindicato diferente al emplazante que acredite su interés jurídico en el conflicto, principalmente a través de la titularidad de un contrato colectivo celebrado con la emplazada, los trabajadores o bien, las empresas o establecimientos afectados por la huelga en la disposición de sus bienes o instalaciones, sin haber sido emplazados.

Los supuestos en que podrá solicitarse la inexistencia de la huelga son:

- Si la suspensión de labores se realizó por los trabajadores que no representan la mayoría en la empresa o establecimiento
- Por carecer la huelga de objeto legal
- Por no cumplirse los requisitos formales

La tramitación del incidente de declaración de inexistencia de huelga, se regulará por las normas contenidas en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

A) La promoción de inexistencia se tramitará por vía incidental y deberá presentarse por escrito, indicando las causales y fundamentos legales en que se apoye, con las copias necesarias para correr traslado a la contraparte (los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes); sin que puedan aducirse posteriormente causas distintas.

B) Recibida la demanda, la Junta deberá notificarla a las partes señalando fecha para el desahogo de la audiencia de pruebas y alegatos, dentro de un término no mayor de cinco días.

C) Las pruebas deberán relacionarse con las causas de inexistencia hechas valer, o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados por la paralización de labores, cuando sea solicitada por éstos; aceptando la Junta únicamente las que satisfagan dichos requisitos.

D) Las pruebas deberán rendirse en la audiencia incidental, excepto si se ofreciera el recuento de los trabajadores; y sólo en caso de que no sea posible su desahogo por la propia naturaleza de las pruebas, se señalará otra fecha para su continuación.

E) La Junta resolverá lo procedente dentro de las veinticuatro horas siguientes de la recepción de las pruebas.

F) Según mandato de ley, para resolver la inexistencia de la huelga, se citará tanto a los representantes de los trabajadores, como de los patrones para que integren la Junta, debiendo dictarse la resolución por aquellos que concurren. Para el caso de empate, los votos de los representantes ausentes deberán de sumarse al expresado por el presidente.

Ahora bien, por lo que hace a la prueba del recuento cabe precisar que la misma, de haber sido ofrecida, deberá desahogarse conforme a los siguientes lineamientos:

- 1.- La Junta deberá señalar día y hora para su celebración
- 2.- Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia.
- 3.- Deberán considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento, si aún no ha concluido la relación laboral.
- 4.- Los votos de los trabajadores de confianza y de los trabajadores que hayan ingresado después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, no se computarán.
- 5.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán formularse en el desarrollo de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas a efecto de acreditar las circunstancias que pudieran afectar o nulificar los votos emitidos en forma irregular, ya que debe procurarse que intervengan directamente los trabajadores interesados (artículo 931).

Destacando de lo analizado anteriormente que si bien, se excluye el derecho de voto a los trabajadores de confianza.

La prueba del recuento es considerada como la ideal para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas.

Para el caso de que la huelga sea declarada inexistente por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que se reincorporen a sus actividades, apercibidos que de no hacerlo quedarán, salvo causa justificada, terminadas automáticamente las relaciones de trabajo, teniendo estos como recurso el juicio de amparo indirecto ante un Juzgado de Distrito.

Deberá declararse que el patrón carece de responsabilidad en el conflicto, y de no presentarse a laborar sus trabajadores, podrá contratar a los que estime necesarios. La Junta dictará las medidas necesarias para que efectivamente puedan reanudarse las labores (artículo 932).

La resolución que declare la inexistencia de la huelga, podrá ser impugnada mediante juicio de amparo indirecto, ya que no existen recursos ordinarios en el procedimiento laboral.

IV.2.2 INCIDENTE DE LICITUD O ILICITUD DE LA HUELGA

Se considera que la huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra de las personas o propiedades de la empresa o bien, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

De acuerdo al numeral 933 de la Ley Laboral, el procedimiento que se sigue para declarar ilícita la huelga, es el mismo que se sigue para la calificación de inexistencia de la misma; esto es, el previsto en el artículo 930 de la citada ley.

El efecto de la declaración de ilicitud de la huelga es que la Junta de Conciliación y Arbitraje da por concluidas las relaciones de trabajo de los trabajadores que intervinieron en el movimiento (artículo 934).

IV.3 TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Al declararse la existencia legal de la huelga, se establece que se comprobó la observancia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión de trabajo quede protegida. Por lo tanto, inmediatamente se suscita la terminación de la huelga en donde se plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga.

En palabras de Mario de la Cueva, la terminación de la huelga es “el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto”²⁶

En el numeral 469 del Código Laboral se enuncian los motivos de terminación de la huelga, a saber:

“I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

²⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p.666

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

IV.3.1 ACUERDO ENTRE LAS PARTES

El acuerdo o convenio entre las partes es la fórmula más idónea para la solución del conflicto, ya que marca el punto de equilibrio para armonizar los intereses entre los factores de producción.

Cualquier convenio que busque el equilibrio será bienvenido, siempre y cuando no afecte los derechos básicos de los trabajadores previstos en la Constitución y en la Ley Laboral.

IV.3.2 ALLANAMIENTO DEL PATRÓN

Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, sin embargo, queda sujeto a determinadas condiciones.

Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, mediante un procedimiento paraprocesal o en el mismo convenio, a disposición del sindicato, podría ser un medio.

Ahora bien, si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Mario de la Cueva considera que el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores se trata de "un acto de voluntad unilateral del patrono, pero, para que produzcan todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado".²⁷

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 668

IV.3.3 LAUDO ARBITRAL PRIVADO

Implica un acto bilateral de voluntad a petición de las partes, que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que éstos dicten.

Siendo necesario que la elección de la persona o personas que deben dictar el laudo que ponga fin a la huelga, sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del patrón.

IV.3.4 LAUDO ARBITRAL EMITIDO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

En el caso de que los trabajadores sometan la decisión del conflicto al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberán acatar necesariamente la determinación de la Junta, ya que de lo contrario estarían infringiendo la ley, al desobedecer a una autoridad.

Una vez sometido el conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta, por parte de los trabajadores, se seguirá el procedimiento ordinario (relativo a la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en el Ley Laboral; artículo 870) o bien, el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica (aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo; artículo 900), según sea el caso.

IV.3.4.1 IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

Si la Junta determina en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón (huelga justificada) lo condenará a lo siguiente:

- Satisfacer las peticiones procedentes de los trabajadores
- Al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de un movimiento por solidaridad (artículo 440 fracción VI y 937)

En tales condiciones, se dará por concluido el movimiento de huelga, mediante la reanudación de las labores y satisfacción de las peticiones a que se hubiese condenado en el laudo respectivo, concediéndosele al patrón un término para tal efecto; abriéndose así el incidente de liquidación para cuantificar los salarios que dejaron de percibir los trabajadores durante la huelga.

Una vez transcurrido el término otorgado al patrón para la reanudación de las labores, al notificársele el laudo de imputabilidad y éste no lo cumplió, se entiende que se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta; en esa tesitura, si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje, o bien a acatar el laudo pronunciado por la Junta, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salario, veinte días por cada año de servicio, salarios caídos y prima de antigüedad, en términos de los artículos 162 y 947 de la ley de la materia.

El sindicato emplazante, en base a la negativa del patrón de aceptar el laudo pronunciado, promoverá ante la Junta la responsabilidad del conflicto. La Junta de Conciliación y Arbitraje señalará fecha y hora para que tenga lugar la audiencia incidental de responsabilidad del conflicto, a la que deberán comparecer las partes, ofrecer sus pruebas y manifestar lo que a su derecho convenga, apercibidas que de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho para ello.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje haga la declaración de “responsabilidad del conflicto” que recayó en el patrón y notificado de la misma, el sindicato emplazante procederá a abrir un incidente de liquidación, tomando como base las prestaciones citadas en la resolución de responsabilidad del conflicto.

La Junta determinará la verificación de una audiencia incidental de liquidación, a la que deberán comparecer las partes, para ofrecer pruebas y hacer las manifestaciones que convengan a sus intereses.

La resolución que dicte la autoridad laboral, respecto del incidente de liquidación, deberá cumplirse dentro de las setenta y dos horas siguientes en que surta efectos la notificación (artículo 945). Asimismo, las partes pueden convenir las modalidades de su cumplimiento.

Transcurrido el término señalado en el artículo 945 de la Ley de la materia el presidente de la Junta, a petición de la parte que obtuvo decisión favorable, dictará auto de requerimiento y embargo. La ejecución deberá despacharse, para el cumplimiento de un derecho o al pago de una cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo correspondiente, entendiéndose por ésta la cuantificada en el mismo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 940 de la Ley Laboral, la ejecución de los laudos corresponde exclusivamente a los presidente de la Junta de Conciliación Permanente, a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

Cuando el laudo deba ser ejecutado por el presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias, facultándolo para hacer uso de las medidas de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

El presidente exhortado, no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes, ya que desconocen el conflicto.

Según el numeral 943 del Código Laboral, si al cumplimiento del exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Una vez que se haya otorgado la fianza correspondiente, se devolverá el exhorto al presidente exhortante.

El artículo 944 de la Ley Federal del Trabajo dispone que todos los gastos que se originen en la ejecución de un laudo, serán a cargo de la parte condenada, refiriéndose dicho numeral a los gastos de ejecución que se originen en el procedimiento seguido ante la Junta.

IV.3.5 DESISTIMIENTO DE LA ACCIÓN

El desistimiento de la acción como medio de terminación de la huelga, no está prevista en la ley, ya que implicaría la decisión de la autoridad o la voluntad del patrón de reanudar actividades.

Sin embargo, en la práctica se ha planteado alguna duda sobre la posibilidad de que los promoventes de la huelga (sindicato o coalición) intenten terminarla mediante el desistimiento.

No hay que olvidar que la terminación de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades. Por ello, aparentemente no bastaría la sola voluntad de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario, para la celebración de un convenio celebrado entre estos.

El problema específico consiste en determinar si el desistimiento de los huelguistas es suficiente o si es necesaria, además, la conformidad del patrón.

Néstor de Buen, al respecto señala lo siguiente:

“a).- La huelga no es un juicio, aunque sea un procedimiento, por ello no le son aplicables las reglas de los juicios.

b).- La huelga es un medio lícito de presión. Resultaría absolutamente contrario a su naturaleza que siendo un medio de presión, se requiera de la conformidad del patrón para que pudiera cesar.

c).- La huelga es un derecho de los trabajadores. De considerarse que por voluntad del patrón deberá subsistir el derecho de huelga, es tanto como desvirtuar el sentido de la fracción XVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, que califica a la huelga como un derecho de los obreros.

d).- La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores. En consecuencia, al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene mas remedio que reanudar los trabajos; de lo contrario estaría violando sus deberes esenciales.²⁸

IV.3.6 EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Consideramos necesario recalcar los efectos que conlleva la terminación del movimiento de huelga cuando ésta es declarada legalmente existente.

El primordial e inmediato es que se reanuda el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, esto es, se reanudan las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrón.

En el caso de que la huelga se hubiese originado por incumplimiento de las convenciones colectivas, el efecto de la terminación del conflicto es el cumplimiento, por parte del patrón, del clausulado violado. Y para el supuesto de que el origen de la suspensión de labores lo fuera la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios, el patrón deberá aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

Por último, en cuanto al problema del pago de los salarios caídos estudiado en líneas que anteceden, es de concluirse que para él supuesto que las partes lleguen a un convenio, en el se debe determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrón a los trabajadores.

Si termina el conflicto por el allanamiento del patrón a las peticiones contenidas en el pliego petitorio, éste se obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. cit.*, p. 539

Y en cuanto a la terminación de la suspensión de labores por laudo emitido por árbitro designado por las partes, o bien, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón está obligado a dar cumplimiento a dicho laudo en términos del numeral 937 de la ley de la materia (satisfacción de las peticiones que sean procedentes y pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga).

Para concluir el presente capítulo, es de destacar que la Ley Federal del Trabajo contempla al procedimiento de huelga como una tramitación extraordinaria, ya que no se aplican las reglas del procedimiento ordinario, por lo que el numeral 928 de la ley de la materia nos indica que:

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

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

a) Falta de personalidad, b) Incompetencia, c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935. d) Declaración de inexistencia o licitud de huelga;

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

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

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 720 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la 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, dictará resolución; y

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 declaración correspondiente.

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

Dentro de las características distintivas que destacan, entre el procedimiento de huelga con los procedimientos ordinarios, es que el pliego de peticiones se dirige al patrón, esto es, el sindicato es el emplazante, mientras que la Junta es el conducto legal para hacerlo llegar al patrón (notificación).

Otra diferencia es que, en los procedimientos ordinarios, los efectos de la falta de comparecencia del actor a la etapa conciliatoria y a la subsiguiente de demanda y excepciones son tener por reproducida la demanda, en tanto que en el procedimiento de huelga, la falta de comparecencia del sindicato emplazante a la audiencia de conciliación produce el efecto de un desistimiento tácito del mismo porque se requiere la manifestación expresa de voluntad para su trámite.

CAPITULO V

PROPUESTA LEGISLATIVA EN TORNO AL PERÍODO DE PRE-HUELGA

V.1 INCORPORACIÓN LEGISLATIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEL ARTÍCULO 926 BIS, DENTRO DEL TÍTULO CATORCE, CAPÍTULO XX

Una vez que han quedado estudiados los aspectos torales del derecho de huelga considero necesario enfocar el presente estudio a la audiencia de conciliación prevista en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo y la cual fue referida en el capítulo IV del presente trabajo.

Como ha quedado precisado con antelación, una vez que los trabajadores en coalición o el sindicato emplazante presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con aviso de huelga, es decir, lo que comúnmente conocemos como emplazamiento, la Junta procede a radicarlo y a señalar día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, notificando personalmente tanto a la coalición de trabajadores o sindicato, como al patrón para la celebración de dicha audiencia.

El propósito de la audiencia de conciliación es avenir a las partes con el fin de evitar que el movimiento de huelga estalle; por ello, la ley de la materia contempla que dicha audiencia se puede diferir por una sola vez y a petición de los trabajadores, obviamente debiendo celebrarse antes de la fecha y hora señalada para el estallamiento huelguístico.

Sin embargo, en la practica es muy común que al momento de celebrarse la audiencia de conciliación se prorrogue o se amplíe el período de pre-huelga, es decir, los trabajadores representados por un sindicato, señalan un nuevo día y hora para la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, el cual es posterior al que se había señalado inicialmente en su emplazamiento, dejando sin efectos la primera fecha que se había señalado; y en consecuencia las Juntas de Conciliación y Arbitraje citan a las partes a la continuación de la citada audiencia conciliación en otra fecha.

Esta situación jurídica no se encuentra contemplada en la Ley de la materia y por lo tanto, no está regulada por la misma, de ahí que surgió mi inquietud e interés par que dicha figura se regule legislativamente, incorporando al Código Laboral un nuevo artículo 926 bis cuyo espíritu radique en contemplar la prórroga del periodo de pre-huelga.

V.1.1 SOLICITUD DE PRÓRROGA DEL PERÍODO DE PRE-HUELGA POR EL SINDICATO

Ahora bien, la solicitud de prórroga del período de pre-huelga puede darse por el sindicato o coalición de trabajadores, o bien, por el sindicato o coalición de trabajadores y el patrón.

En este apartado, nos referiremos a la solicitud realizada, únicamente por el sindicato o coalición de trabajadores, misma que puede darse en los siguientes supuestos:

A) Cuando el sindicato emplazante acude a la audiencia de conciliación y la empresa o establecimiento no se encuentra emplazado, faltando un número menor de días de los que se refiere la fracción III del artículo 920 de la Ley de la materia, que a la letra dice:

“.....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.”

Esto es que falten menos de seis días, o bien de diez días, según se trate de empresa necesite ser requisada o no para que fenezca el período de pre-huelga o bien que la empresa o establecimiento haya sido emplazada dentro del término que señala el precepto legal aludido. En estas condiciones el sindicato se ve obligado a prórrogar el período de pre-huelga de forma unilateral, señalando nuevo día y hora para el estallamiento de la huelga y por ende, la autoridad señalara otra fecha para la audiencia de ley entre las partes, apoyando lo anterior la siguiente tesis aislada:

“HUELGA, PRÓRROGA DE LA FECHA EN QUE DEBEN SUSPENDERSE LAS LABORES CON MOTIVO DEL MOVIMIENTO DE. La fracción I del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, sólo establece que “el aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.”, y este requisito se encuentra establecido en la ley, con los únicos objetos de que las partes, y especialmente el patrón, se prevenga contra las consecuencias de la huelga, y sobre todo, con el objeto de que medie un lapso que le permita llegar a una solución conciliatoria, cumpliendo en esta forma con el espíritu que anima a

toda la legislación del trabajo por lo que hace a la tramitación y solución de los conflictos obrero patronales. Dada la importancia que la ley concede a tales propósitos, señala a los trabajadores el término mínimo que deben dejar transcurrir antes de paralizar el trabajo, obligándolos a respetarlo, bajo pena tan severa, como es la de que se declara inexistente el movimiento de huelga; de tal manera que los trabajadores, en ningún caso, aun en aquél en el patrón hubiese dejado de contestar en tiempo el pliego de peticiones o lo hubiere contestado negativamente, podrían anticipar la fecha de la huelga, sin incurrir en la sanción prevista; pero ésta, dada su naturaleza, sólo es aplicable en forma restrictiva y para el caso previsto, sin que pueda hacerse extensiva a casos en que cumpliéndose con el requisito establecido por la ley, se dejaron transcurrir los seis días que como plazo mínimo se fija. El hecho de que el movimiento de huelga no hubiera estallado precisamente el día fijado por el sindicato emplazantes, sino dos días después, en todo caso podría dar origen a nuevas acciones ejercitables por la empresa, pero nunca por no existir precepto legal alguno que lo autorice, a la aplicación de sanción tan grave como lo es la declaración de inexistencia del movimiento de huelga, cuyas consecuencias son el que se fije a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan al trabajo; se les aperciba de que por el solo hecho de no acatar la resolución se declaren rotos los contratos de trabajo; se declare que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad contra los que se rehusen a continuar el trabajo y se dicten las medidas pertinentes, para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo, continúen en él.

Amparo en revisión en materia de trabajo 269/45. Compañía Manufacturera de Muebles "La Malinche", S. A. 16 de abril de 1945. Unanimidad de cinco votos. Relator: Antonio Islas Bravo."

De la tesis descrita se advierte que la prórroga es necesaria para respetar el término que señala la fracción III del artículo 920 del Código Laboral y en consecuencia los trabajadores no pueden suspender las labores, porque de hacerlo la autoridad laboral les declararía inexistente el movimiento de huelga, haciendo hincapié de que en la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no permite ni siquiera que los sindicatos ratifiquen su pliego de peticiones si se encuentra en ese supuesto ya que lo archivaría de oficio dicha autoridad por que no se cumplirían los requisitos previstos por la ley de la materia.

B) Otro supuesto es cuando las partes se encuentran debidamente emplazadas para la celebración de la audiencia de conciliación y sólo comparece a ésta la organización sindical, quien puede optar por lo siguiente:

- Solicitar a la Junta se difiera la audiencia como lo señala el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo.

- Prórrogar el período de pre-huelga, señalando nuevo día y hora para la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, y consecuentemente la autoridad señalara nueva fecha para la continuación de la audiencia de ley y ratificar su emplazamiento.

En esta tesitura la no comparecencia de la empresa le puede afectar según la determinación que el sindicato haya tomado en la audiencia de conciliación, ya que si el sindicato solo la difirió, o bien prorrogó el período de pre-huelga, a la empresa sólo le aplican un medio de apremio que por lo regular se traduce en una multa de siete veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, girándole un oficio la Junta de Conciliación y Arbitraje a la Administración Local Recaudadora del lugar donde se encuentre la fuente de trabajo para que esta le haga efectiva la multa, notificándole la Junta por medio de estrados la fecha para la continuación de la audiencia de conciliación y en el último de los supuestos la empresa no podría proponer personal de conservación y éste sólo sería el propuesto por el organismo gremial.

C) También sucede que para la celebración de la multitudinaria audiencia, se encuentran legalmente emplazados tanto el sindicato como la empresa, y éstos comparecen, siendo que en el acto, la organización sindical puede solicitar a la autoridad prorrogue el período de pre-huelga, sin intervención de su contraparte. En la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje comúnmente acuerdan de conformidad con lo solicitado por la representación sindical y señala nuevo día y hora para la continuación de la audiencia de conciliación.

Cabe mencionar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, les otorga el nombre de prórroga unilateral a todos y cada uno de los supuestos antes analizados ya que el sindicato los plantea por sí solo, sin el consenso ó la intervención de su contraparte.

V.1.2 SOLICITUD DE PRÓRROGA DEL PERÍODO DE PRE-HUELGA POR EL SINDICATO Y EL PATRÓN

En la práctica, dicha solicitud toma el nombre de prórroga bilateral, toda vez que tanto el sindicato como la empresa o establecimiento emplazado (patrón) concurren a la audiencia que señala el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, estando debidamente notificados para la celebración de ésta; pero como las partes no han llegado a un arreglo conciliatorio estando próximo el mismo, a la vez que también se aproxima el vencimiento del período de pre-huelga, los comparecientes pueden solicitar se prorrogue el período de pre-huelga, señalando nuevo día y hora para el estallamiento del movimiento, con el fin de no entorpecer las pláticas conciliatorias tendientes a la solución del conflicto. Éste tipo de prórroga es el mas común en la práctica, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo que buscan es que las partes lleguen a un arreglo de carácter conciliatorio; por lo que comúnmente este tipo de prórrogas son autorizadas en la práctica por las Juntas, como lo señala la siguiente ejecutoria:

“HUELGA, PRÓRROGA DE LA FECHA EN QUE DEBEN SUSPENDERSE LAS LABORES CON MOTIVO DEL MOVIMIENTO DE. Solamente los trabajadores son los que pueden prórrogar la fecha en que deben suspenderse las labores con motivo de un movimiento de huelga, pero no existe impedimento legal alguno para que las partes, de común acuerdo, fijen fecha diferente de la establecida al anunciarse al patrono el propósito de ir a la huelga, o que acepten el cómputo hecho por el secretario de una Junta.
Amparo en revisión en materia de trabajo 269/45. Compañía Manufacturera de Muebles "La Malinche", S. A. 16 de abril de 1945. Unanimidad de cinco votos. Relator: Antonio Islas Bravo.”

Este es el único supuesto en que la empresa o establecimiento emplazado (patrón) intervienen en la solicitud de la prórroga del período de pre-huelga, puesto que el patrón por sí solo no puede solicitar dicha prórroga, porque en caso de hacerlo se estaría violando el derecho de los trabajadores de salir a la huelga, ya que si la autoridad lo permitiera nunca estallarían el movimiento de huelga.

V.2 EFECTOS JURÍDICOS DE LA INCORPORACIÓN LEGISLATIVA DE LA PRÓRROGA DEL PERÍODO DE PRE-HUELGA.

Una vez que han quedado plasmados en líneas anteriores los diversos supuestos en que se solicita la prórroga del período de pre-huelga en la práctica; es que considero sumamente necesario que dicha práctica se regule en la ley de la materia con la finalidad de que no se haga un abuso desmedido de dicha solicitud, al igual que quede debidamente delimitada y circunstanciada la misma.

De esta manera se convertiría formalmente en una figura jurídica, ya que de facto existe, pero la Ley Federal del Trabajo no la contempla, por lo que reitero la necesidad que esta figura se legisle, toda vez que con dicha prórroga los conflictos colectivos pueden tener mayor probabilidad de solucionarse en la vía conciliatoria, porque se amplía el margen de tiempo para poder resolver el conflicto. Al respecto es dable atender la siguiente ejecutoria;

“HUELGAS, PRÓRROGA DEL PLAZO FIJADO PARA LAS, Y NOTIFICACION DE LA. La Ley Federal del Trabajo no contiene disposición que autorice o prohíba la prórroga de la fecha en que debe estallar una huelga; pero es indudable que el período de pre-huelga, tiene por objeto procurar un avenimiento entre las partes, y sería absurdo impedir a los trabajadores huelguistas prórrogar el plazo que hubieren fijado, ya que tal acto no hace sino facilitar una conciliación, evitando de esta manera, el que estalle un movimiento que necesariamente originará perjuicios a alguno de los interesados; pero si la prórroga del plazo es lícito, los trabajadores están obligados a dar el aviso correspondiente, puesto que el propio aviso tiene por objeto que el patrono sepa con exactitud la fecha en que ha de estallar el movimiento, a efecto de que tome las medidas necesarias y evite, en lo posible, que se causen mayores perjuicios; y si el patrono tiene conocimiento de que se ha prórrogado el plazo, no es violatoria la resolución de una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que declara legal el estado de huelga, de acuerdo con la fracción I del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo. Amparo en revisión, en materia de trabajo 1957/35. Mazapil Copper Company Limited. 16 de mayo de 1935. Mayoría de tres votos. Ausente: Octavio M. Trigo. Disidente: Xavier Icaza. Ponente: Alfredo Iñárritu), ya que este es el que pretende hacer valer el derecho de huelga de los trabajadores en caso de que la empleada no llegare a un arreglo conciliatorio con este.”

Ahora bien, desde mi particular punto de vista, estimo que dicha solicitud única y exclusivamente debe ser planteada por la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante, toda vez que los trabajadores en este tipo de procedimientos son los que tienen la tutela del derecho de huelga, pues si la empresa o establecimiento (patrón) tuviera la

posibilidad de prórrogar dicho período, jamás estallaría el movimiento huelguístico, perdiéndose de esta manera el espíritu esencial de la huelga con tal circunstancia.

En ese mismo orden de ideas, propongo que dicha solicitud se realice sin ningún tipo de limitantes, en cuanto a las veces que pueda realizarse, es decir, que se solicite la prórroga del período de pre-huelga cuantas veces sea necesaria con el objeto de buscar la solución del conflicto en la vía conciliatoria; en virtud de que en la mayoría de los casos, las pláticas conciliatorias que se llevan a cabo entre las partes necesitan un período de tiempo mayor al que abarca el período de pre-huelga, lo anterior atendiendo a que dichas pláticas pueden versar sobre la revisión de un contrato colectivo de trabajo, la revisión del tabulador de salarios de un contrato colectivo de trabajo, la firma de un contrato colectivo de trabajo o por violaciones al clausulado de éste; por lo tanto las partes pueden estar empantanadas en un solo punto y en consecuencia, no se logra llegar a una situación conciliatoria; y si en este caso ya se solicitó la prórroga del período de pre-huelga sin que se logre un acuerdo entre las partes antes de fenecer el mismo, es que se puede solicitar nuevamente se prorrogue dicho período hasta que se llegue a una solución, ya que la finalidad de la audiencia conciliatoria que se verifica en el período de pre-huelga es precisamente obtener un acuerdo conciliatorio.

Es así, que la propuesta del presente trabajo de investigación radica en la incorporación legislativa en la Ley Federal del Trabajo de la figura de la prórroga del período de pre-huelga, a través de la creación del artículo 926 bis, dentro del Título Catorce, Capítulo XX de la citada ley, mismo artículo cuyo contenido sea el siguiente:

“Artículo 926 bis. Es facultad única y exclusiva de los trabajadores o sindicatos, prorrogar el período de pre-huelga, cuantas veces sea necesario y señalando nuevo día y hora para el estallamiento de la huelga, con la finalidad de llegar a un arreglo conciliatorio con el patrón. La Junta de Conciliación y Arbitraje cada vez que los trabajadores o sindicatos prorroguen el período de pre-huelga, citará nuevamente a las partes para la continuación de la audiencia de conciliación prevista en el artículo anterior.”

Los efectos jurídicos que reviste la incorporación legislativa de la figura en estudio son:

1) Faculta única y exclusivamente a los trabajadores o sindicatos a prórrogar el período de pre-huelga, ya que es la parte que se encuentra legitimada para hacer valer dicha petición a la autoridad.

2) La prórroga del período de pre-huelga puede realizarse cuantas veces sea necesaria con la finalidad de no entorpecer las pláticas conciliatorias y dar tiempo suficiente para la posible solución del conflicto.

3) Obliga a los trabajadores o sindicatos a precisar nuevo día y hora en que suspenderá las labores en la fuente de trabajo, ya que en caso de no precisarlo dejaría en estado de indefensión a la emplazada.

4) Cuarto obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a señalar nueva fecha para la continuación de la audiencia de conciliación, sin que sea necesario que las partes se lo soliciten.

De todo lo expuesto anteriormente, solo cabe decir que mi propuesta radica en el interés de regular legislativamente una figura que cotidianamente se suscita en la práctica, con el fin de que no se caiga en el abuso de la misma y ante todo respetar los derechos de los trabajadores procurando llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes y no tener la necesidad de estallar la huelga.

C O N C L U S I O N E S

Una vez que han quedado expuestos los lineamientos torales de la figura jurídica de la huelga, así como mi propuesta de adecuación en la Ley federal del Trabajo de la prórroga del período de pre-huelga, es que se procede a señalar los aspectos relevantes de cada uno de los capítulos que conforman el presente trabajo de investigación.

Por lo que hace al Capítulo I, es de destacar que el interés de los trabajadores por reunirse de manera organizada y contando con una debida representación que les permita exigir a los patrones del lugar de donde prestan sus servicios mejores y humanas condiciones de trabajo y en caso de no conseguirlos, suspender las labores de su lugar de trabajo, ha existido desde siempre; destacando históricamente ciertos movimientos huelguísticos que por sus características de realización y logros obtenidos han quedado plasmados como punto de partida para innumerables movimientos de huelga posteriores.

Esta suspensión del trabajo por parte de la clase trabajadora en principio fue considerada como un delito y por tanto los trabajadores que acudían a ella eran sancionados; con el paso del tiempo dicha paralización del trabajo como instrumento de presión a los patrones dejó de ser considerada como delito y fue materia de reglamentación legal, particularmente en nuestro país fue elevado al carácter de derecho social, quedando plasmado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el apartado A del artículo 123, concretamente en las fracciones XVI, XVII y XVIII, así como en la Ley Federal del Trabajo en el Título Octavo, Capítulos I y II y Título Catorce, Capítulo XX.

Del segundo Capítulo del presente trabajo, se concluye que doctrinariamente la huelga ha sido conceptualizada a partir de la base: suspensión del trabajo; mientras que legalmente el Código Laboral la define como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Como toda figura jurídica la huelga no podía ser la excepción de caracterizarse por su naturaleza jurídica y justificación, teniendo una peculiaridad, misma que se traduce en que las únicas personas que pueden poner en práctica dicha figura son aquellas que revisten el carácter de trabajadores constituidos en una coalición, quienes se convierten en los titulares del derecho de huelga.

Lo que persiguen los trabajadores a través de la suspensión del trabajo, básicamente se reduce a los siguientes aspectos: conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital; obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, o bien de un contrato ley, así como la revisión al concluir su vigencia y su cumplimiento en el caso de que hubiese sido violado; exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo en lo

que se refiere a los salarios; la observancia de las disposiciones que rigen la participación de utilidades y apoyar cualquier otro movimiento de huelga cuyo origen sea uno de los enumerados anteriormente.

La conclusión del Capítulo III se traduce en apuntar que para que los trabajadores puedan acudir a la huelga es menester que cumplan con ciertos aspectos que la ley señala (mayoría, fondo y forma) como necesarios para que pueda tomar vida la suspensión de las labores, mismos que se traducen en que las peticiones de los trabajadores (las cuales deberán ajustarse a los objetivos que persigue la huelga) deberán plasmarse por escrito y en duplicado, precisando el motivo que originó la huelga y especificando el día y la hora en que se suspenderán las labores, presentándose ante la autoridad competente según sea el motivo de éste y por lo menos seis días antes del señalado para la suspensión de las labores o bien diez días antes, si las labores que se suspenden tienen el carácter de servicios públicos. Además que la suspensión deberá efectuarse por la mayoría de los trabajadores del lugar de trabajo en que se plantea.

Otro aspecto destacable del capítulo que se concluye es la calificación de la huelga realizada por la autoridad laboral a petición de partes, una vez que ésta ha estallado; pues puede determinar que la misma es existente (si se plantea conforme a la ley) o inexistente (cuando no se cumplen con los requisitos que señala de la Ley Federal del Trabajo), ilícita (si se ejercitan actos violentos por parte de los trabajadores, o bien en caso de guerra, si los huelguistas forman parte de establecimientos o servicios dependientes del gobierno) o lícita (cuando es de manera pacífica) y justificada o imputable (si el origen de la huelga es motivado por el patrón) o injustificada.

La conclusión que emerge del Capítulo IV radica en que los periodos en que se desenvuelve el procedimiento de huelga, esto es, el de gestación en el cual la mayoría de los trabajadores acuerdan la suspensión de las labores y plasman por escrito sus peticiones. El período de pre-huelga, que se reduce al espacio de tiempo existente entre la fecha y hora en que se realiza el emplazamiento al patrón y el señalado para la suspensión de las labores, tiempo en el cual se puede llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes. Y por último, el período de huelga estallada en el que se suspenden las labores por parte de la coalición de trabajadores, con excepción de los servicios que la propia ley establece en su numeral 466.

Siendo que una vez que se han suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje emite una resolución incidental respecto de la existencia o inexistencia de la huelga, cuando ésta es planteada ya sea por los trabajadores, patronos ó terceros interesados.

Finalmente del Capítulo V del estudio realizado concluimos que es necesario que el legislador centre su atención en la figura de la prórroga del periodo de pre-huelga, en virtud de la importancia que adquiere dicha figura dada la naturaleza eminentemente conciliatoria que reviste.

Por lo que se reitera la propuesta de adicionar el artículo 926 bis, dentro del Título Catorce, Capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido verse sobre la facultad que se otorgue a los trabajadores para prorrogar el periodo de pre-huelga con la finalidad de llegar a un arreglo conciliatorio, cuantas veces sea necesario y señalando nuevo día y hora para el estallamiento de la huelga.

NOTA ACLARATORIA

En fecha doce de Diciembre del año 2002, los diputados federales integrantes de las fracciones parlamentarias del Partido Revolucionario Institucional, Partido Verde Ecologista de México y Partido Acción Nacional, sometieron a la consideración del pleno de la Cámara de Diputados una iniciativa con proyecto de decreto que reformaba diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

Dicha iniciativa contiene tanto propuestas de orden general como de orden específico, dentro de la primeras destacan:

Eliminar la connotación negativa del término "patrón", que remite a una relación de conflicto entre los directores de la empresa y los trabajadores, reemplazándola por el concepto actual de "empleador", que incluye tanto a las personas físicas como a las empresas, y que supone un vínculo cooperativo y de colaboración con los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el seno de la empresa.

Se establece la obligatoriedad de la capacitación tanto de empleadores como de trabajadores, la sanción a unos o a otros que incurran en actos de hostigamiento sexual, la posibilidad de que trabajadores y empleadores convengan la modificación de los días de descanso obligatorio, el señalamiento preciso de derechos y obligaciones de ambas partes cuando apliquen alguna de las nuevas modalidades de contratación, así como los nuevos criterios para ascensos en la empresa.

Fortalecer el respeto de los derechos laborales a través de diversas adecuaciones que precisan y clarifican la forma correcta de darles cumplimiento.

Y por lo que hace a las propuestas de orden específico sobresalen las siguientes:

Se incorpora a la norma legal el respeto a la dignidad humana que en toda relación laboral debe ser reconocida y se expresa en forma contundente, que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación por ningún motivo.

Se establecen nuevas modalidades de contratos con la regulación necesaria para asegurar la protección de los trabajadores, entre las que destacan, las disposiciones relativas a los contratos de prueba o aprendizaje.

Se fortalece la libertad sindical, la libre sindicalización, la democracia y el pluralismo sindicales.

Se establece la obligación de los sindicatos de registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o ante las juntas de conciliación arbitraje, según sea el caso.

Se hacen diversas propuestas de orden procesal, entre las que destaca que en los litigios deberán intervenir aquellas personas que cuenten título profesional y cédula profesional legalmente expedidos.

Ahora bien, respecto del tópico sobre el cual versa el trabajo desarrollado en páginas anteriores, cabe señalar que por cuanto hace al Título Catorce, Capítulo XX (Procedimiento de Huelga), los legisladores dejaron intactos los artículos 925, 926, 934 y 935; por lo tanto no contemplaron la creación del artículo 926 bis que propongo se adicione al Código Laboral.

Siendo que de esta manera dicha incorporación legislativa que es analizada en el Capítulo V de la presente investigación, continúa latente y pendiente de ser considerada por los legisladores ante la importancia que reviste la misma.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACKERMAN, et al, La Huelga en Iberoamérica. Editorial Porrúa, México, 1996.
- 2.-ALONSO GARCÍA, Manuel y otros, La Huelga y el Cierre Empresarial, 1º edición, Madrid, España, Instituto de Estudios Económicos, 1979.
- 3.-BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 3º edición, México, Ed. SISTA, 1992.
- 4.-CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los conflictos laborales, 1º edición, Buenos Aires, Argentina, Ed. Porrúa, 1966.
- 5.-CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, 2º edición, México, Ed. Trillas, 1986.
- 6.-CASTORENA J., Jesús, El Derecho de Huelga en México, 2º edición. México, Ed. Porrúa, 1945.
- 7.-CASTORENA J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, 5º edición, México, Ed. Trillas, 1986.
- 8.-CASTORENA J., Jesús, Tratado de Derecho Obrero, 5º edición, México, Ed. Impresores, 1973.
- 9.-CÓRDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, 2º edición, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1996.
- 10.-DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, 8º edición, México, Ed. Porrúa, 1990.
- 11.-DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 7º edición, México, Ed. Porrúa, 1966.
- 12.-DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 12º edición, México, Ed. Porrúa, 2002.
- 13.-Diccionario Jurídico ESPASA, 13º edición, Madrid, España, Ed. Espasa-Calpe S.A. de C.V., Fundación Tomás Moro, 1991.
- 14.-Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 8º edición, México, Ed. Porrúa, 1995.
- 15.-GUERRERO L., Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 19º edición, México, Ed. Porrúa, 1996.