

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO.

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLAN.

“EL INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA COMO  
REQUISITO PARA SU EXISTENCIA JURIDICA”

T E S I S.  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO.  
P R E S E N T A.  
SOCORRO VILLANUEVA GONZALEZ.

ASESOR: LICENCIADO ARMINIO CASTILLO MARIN.

29 DE SEPTIEMBRE DEL 2006.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## DEDICATORIAS.

A DIOS.- QUIEN ES EL QUE ME GUIA SIEMPRE EN MI CAMINO. Y POR DARME LA OPORTUNIDAD DE FORMAR PARTE DE ESTA GRAN SOCIEDAD DE PROFESIONISTAS.

A MI ESCUELA Y MAESTROS.-POR PERMITIRME FORMAR PARTE DE ELLA, AL LLEGAR A CURSAR ESTA MARAVILLOSA CARRERA. Y A MIS PROFESORES POR SU DEDICACION Y ENTREGA PARA TRANSMITIR SUS CONOCIMIENTOS QUE AHORA FORMAN PARTE DE MI FORMACIÓN ACADÉMICA.

A MIS PADRES.- POR SER LAS PERSONAS QUE ME DIERÓN LA VIDA, POR TODO SU GRAN APOYO MORAL Y DE TODA INDOLE POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO EN TODOS MOMENTOS. Y POR QUE GRACIAS A ELLOS HE LLEGADO A CONCLUIR MI CARRERA PROFESIONAL.GRACIAS PAPAS POR CREER EN MI.

A MIS HIJOS PAOLA Y GILBERTO.- QUIENES FUERÓN MI INSPIRACIÓN Y FORTALEZA PARA CULMINAR ESTA GRAN ETAPA DE MI VIDA.

A MI ESPOSO.- POR EL APOYO Y PACIENCIA QUE ME DEDICO Y POR NO DEJARME SÓLA EN ESTE MOMENTO.

A MIS HERMANOS, ERENDIRA, JAVIER, JUAN JOSE, ARCELIA, NORMA ANGELICA, POR APOYARME SIEMPRE INCONDICIONALMENTE Y LO MÁS IMPORTANTE POR SIEMPRE CREER EN MI.

INDICE	PAG
INTRODUCCION.....	1
JUSTIFICACION.....	3
OBJETIVO.....	5

CAPITULO 1.  
 PRINCIPIOS GENERALES DE LA HUELGA.

1.1.--ANTECEDENTES HISTORICOS.....	6
1.1.1.- ETAPAS DE LA EVOLUCION DE LA HUELGA.....	14
1.2 .- FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA.....	16
1.2.1.- CONCEPTO JURIDICO DE LA HUELGA.....	17
1.2.2.- NATURALEZA DE LA HUELGA.....	21
1.2.3.- CARACTERISTICAS DE LA HUELGA.....	26
1.3.- - REQUISITOS OBJETIVOS DE LA HUELGA.....	28
1.4.- - LA HUELGA COMO DERECHO SOCIAL Y ECONOMICO.....	35
1.4.1.- RAZÓN Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.....	38
1.4.2.- LA HUELGA COMO INSTRUMENTO DE LA CLASE TRABAJADORA.....	39
1.5.- - SINDICATO Y COALICION.....	41
1.5.1.- CONCEPTO DE SINDICATO Y COALICION Y SUS DIFERENCIAS.....	44
1.5.2.- CLASIFICACION DE SINDICATOS.....	44
1.5.3.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA LA EXISTENCIA DE UN SINDICATO.....	46
1.5.4.- CAUSAS DE DISOLUCIÓN DEL SINDICATO, DE CANCELACION DEL REGISTRO DELSINDICATO Y DE LIQUIDACION DEL SINDICATO .....	51
1..6.- - CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.....	53
1.6.1.- QUE ES UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	55
1.6.2.- QUE ES UN CONTRATO LEY.....	59

CAPITULO 2.	
PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	63
2.1.--- PRESENTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES O EMPLAZAMIENTO A HUELGA.....	66
2.1.1.- NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.....	67
2.1.2.- INTEGRACION DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.....	68
2.1.3.- REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA DEL PLIEGO DE PETICIONES.....	70
2.2.-- OBJETIVOS QUE DEBE TENER LA HUELGA.....	72
2.3.- - EFECTOS QUE TIENE EL EMPLAZAMIENTO DEL PLIEGO PETITORIO.....	75
2.3.1.- DETERMINAR EL MOMENTO EN QUE EMPIEZA A CORRER EL PERIODO DE HUELGA Y CUANDO TERMINA.....	78
2.3.2..- TERMINO PARA CONTESTAR EL PLIEGO.....	79
2.3.3.- CONTITUYE AL PATRON EN DEPOSITARIO DE LOS BIENES.....	82
2.3.4.- SANCIONES PARA EL PATRON.....	83
2.4.1.- INCIDENTES QUE SE PLANTEAN DENTRO DE LA CONTESTACION DEL PLIEGO.....	84
2.4.1.- INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.....	84
2.4.2.- INCIDENTE DE INCOMPETENCIA.....	86
2.4.3.- EL RECUENTO CUANDO SEA LA MINORIA DE LOS TRABAJADORES.....	88
2.5.- - PERIODO DE PRE- HUELGA.....	89
2.5.1.- OBJETIVOS Y FINALIDADES DEL PERIODO DEL PRE-HUELGA.....	105
2.6.- - SOMETIMIENTO DE LA HUELGA AL ARBITRAJE DE LA JUNTA.....	105
2.6.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	113
2.6.2..- PROCEDIMIENTO PARA CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	123

CAPITULO 3.	
TRAMITACION DEL INCIDENTE DE CALIFICACION DE EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA.....	138
3.1. - PROCEDIMIENTO DEL INCIDENTE A PETICION DE PARTE O DE OFICIO.....	142
3.2.- -TITULARES DEL DERECHO DE ACCION.....	143
3.2.1.-INTERPUESTO POR LOS TRABAJADORES.....	144
3.2.2.- INTERPUESTO POR LOS PATRONES.....	145
3.2.3.- INTERPUESTO POR LOS TERCEROS INTERESADOS.....	145
3.3.-- CAUSAS POR LAS QUE SE INTERPONE EL INCIDENTE..	150
3.4.- - TERMINO PARA LA RESENTACION DEL INCIDENTE..	152
3.5.- - TRAMITACION DEL INCIDENTE.....	152
3.5.1.- UNA CONSIDERACION MARGINAL.....	154
3.5.2.- FORMALIDAD DE LA SOLICITUD.....	156
3.6.- - AUDIENCIA DE PLANTEAMIENTO DE LA LITIS.....	156
3.6.1.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.....	158
3.6.2.- ADMISION DE PRUEBAS.....	161
3.6.3.- RECUENTO QUE DETERMINE LA MAYORIA OBRERA..	162
3.7.- - RESOLUCION DEL INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA.....	167
3.8.- - DECLARACION DE EXISTENCIA E INEXISTENCIA LEGAL DEL ESTADO DE HUELGA.....	169
3.9.- - CLASIFICACION DE HUELGA.....	174
3.9.1.- EXISTENTE, INEXISTENTE, ILICITA, LICITA, JUSTIFICADA, E INJUSTIFICADA.....	176
3.9.2.- HUELGA POR SOLIDARIDAD, SERVICIOS PUBLICOS, TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.....	185

CAPITULO 4.	
PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA.....	201
4.1.- REQUISITOS DE LA DEMANDA.....	204
4.2.- PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD...	205
4.3.- LAUDO DE IMPUTABILIDAD .....	208
4.4.- EJECUCION DE LAUDO DE EJECUTABILIDAD.....	208
CAPITULO 5.	
TERMINACION DE LA HUELGA.....	227
5.1.- POR ACUERDO ENTRE LOS TRABAJADORES.....	232
5.2.- CUANDO EL PATRON SE ALLANA AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.....	234
5.3.- POR UN LAUDO DICTADO POR LA JUNTA... ..	236
CONCLUSIONES.....	244
BIBLIOGRAFIA.....	249

## INTRODUCCION

La presente tesis trata de un tema de gran importancia para la clase obrera así como para toda la sociedad en general, es decir la huelga que es la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Si tomamos en consideración de que gracias al trabajador así como a la existencia de muchas fuentes de trabajo y a la creación y fabricación de medios de herramientas de trabajo se ha llegado a tener un mejor nivel de vida. Y no continuamos viviendo en una época rudimentaria, sino que hemos llegado a hacer un país con muchas industrias que mejoran nuestra calidad como seres humanos.

El tema a estudiar en la presente tesis es relacionado con la huelga. La huelga como se conoce es una de las figuras jurídicas más importantes dentro del derecho laboral y se considera de tal forma ya que al determinar una empresa junto con su clase trabajadora llegar al estallamiento de huelga cambia totalmente la situación juridico-laboral del patrón y trabajador, ya que al tomar como ultima instancia el estallamiento a huelga en la mayoría de las ocasiones en lugar de considerarse como uno de los medios para dar por terminado los problemas laborales que existen dentro de la empresa se considera la huelga como un problema mas grave que se da de una manera irreparable e irrevocable para la clase obrera. Ya que el lugar de solucionar los problemas suscitados por la relación laboral estos son mas difíciles de reparar y al contrario se crean mas problemas de los que ya se existían.

El tema de referencia, en lo personal considero que es uno de los medios de solución en el cual tanto trabajadores como patrones encuentran los medios de solución tanto jurídicos y humanos para solucionar un conflicto de esta naturaleza. Tomando en consideración de cuanto tiempo se llevara a cabo el procedimiento de huelga y que durante este tiempo estará cerrada la empresa y es cuando el propio trabajador deja de percibir salario alguno y el propio patrón empieza a sufrir perdidas económicas bastantes fuertes tanto en la

economía de la empresa como en lo persona, hasta perder totalmente su patrimonio.

Por tal motivo debemos de consientizar a la clase obrera que es mejor llegar a una negociación antes de que la junta de conciliación declare legalmente existente la huelga.

Así mismo en la presente investigación se expresará con claridad el procedimiento que se debe llevar acabo para llegar a la huelga, lo que es un contrato colectivo de trabajo, explicar cuando la declare existente o legalmente inexistente la huelga ya estallada como una figura jurídica a través de la presentación del incidente de calificación.

Mencionar con claridad los motivos y circunstancias que dan origen a la huelga, que son los sindicatos, coaliciones, fines y objetivos de la huelga, así como se hace notar que no solo con la huelga se pueden solucionar los problemas de los trabajadores y las violaciones de su contrato colectivo de trabajo, se hace notar que también existe lo que se llama la conciliación antes de llegar a un escalamiento de huelga y con la cual se puede dar por terminada la relación de trabajo así como los problemas laborales que se susciten en la empresa.

En la presente investigación estudiaremos con claridad lo que es un incidente de calificación para la existencia jurídica de la huelga y como se promueve el mismo ante la Autoridad Laboral competente es decir ante el departamento de huelgas. así como los requisitos de forma, fondo y de mayoría y los cuales debe de reunir la huelga estallada para que se califique legalmente existente.

## JUSTIFICACION.

El presente tema resulta de gran importancia puesto que con el estudio del mismo pretendo crear una gran conciencia laboral tanto para relación de la clase obrera y patronal así como para la sociedad en general, y de esta manera hacerles notar que es mejor llegar a un arreglo conciliatorio cuando existen problemas dentro de la empresa y éstos sean originados por violaciones a su contrato colectivo de trabajo que es el que se encarga de regular dentro de la empresa las condiciones de trabajo, derechos y facultades de los propios trabajadores que tienen estos de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, y no llegar a un estallamiento de huelga que cambie completamente las situación laboral y económica de los patrones y trabajadores tanto en lo personal como para la gente que los rodea y dependen de los mismos.

Al estallar una huelga la empresa dejaría de producir los trabajadores dejarían de laborar y de percibir un salario, en lo que se resuelve su procedimiento de huelga. Un procedimiento que es un poco largo en sus etapas hasta llegar a dictar un laudo la junta con el cual se liquidaran a los trabajadores conforme a derecho, es decir se toma encuentra para su liquidación la antigüedad que tenían estos así como su salario y prestaciones a que tengan derecho. Por tal situación es preferible llegar a un arreglo conciliatorio en cualquier etapa procesal de la huelga que esperar hasta que se agote todo el procedimiento que es demasiado para ambas partes.

Por tal razón el estudio del presente tema es con la finalidad de crearle a la sociedad en general una conciencia laborar para con la clase obrera como a los patrones, y que consideren que se obtiene un mejor beneficio para todos al llegar a un arreglo conciliatorio, ante las autoridades laborales competentes y no llegar a la instancia de interponer una huelga. Por lo tanto al considerar la autoridad competente la calificaciones la huelga como legalmente existente, debemos darnos cuenta de que todos perdemos, pues el trabajador es el gran motor de nuestra sociedad.

Así mismo es de gran importancia hacerle notar a la sociedad y clase patronal que se les de un mejor trato a los trabajadores y que se les creen mejores condiciones de trabajo junto con mejores prestaciones, y no crearles problemas que los orillen a llegar a una huelga, ya que es mejor llegar a un buen arreglo conciliatorio, que dar por terminadas las relaciones laborales a través de un estallamiento a huelga.

Es mas conveniente e importante llegar a una conciliación. Que la Autoridad Laboral competente califique a la huelga como legalmente existente. Es mejor cuidar y crear las fuentes de trabajo que acabar con las que ya existen.

## O B J E T I V O.

El objetivo de presente trabajo es dar a conocer a la sociedad en general que es mas conveniente llegar a mejorara las condiciones laborales en base a un contrato colectivo de trabajo que llegar a una huelga legalmente existente puesto que hay que hacer notar que la huelga dañaría a la producción de la empresa y el interés propio de los trabajadores.

Así mismo debemos de crearle un gran interés a la sociedad que es mejor seguir creando mas fuentes de trabajo con mejores condiciones económicas y mejor trato para nuestros trabajadores y no tratar de terminar con las pocas que tenemos, ya que es gran importancia conservar las empresas que ya existen y crear otras nuevas de mejor nivel para las generaciones que se están preparando para ser de nuestro país un México mas productivo y de mejor nivel económico. Y así lograr compartir con otros países en cuanto a productividad y economía.

Otro de los objetivos es dar a conocer a que se le denomina huelga legalmente existente, explicar con claridad el procedimiento del incidente de calificación de huelga para su existencia jurídica, mencionar cuales son los objetivos y fines de la huelga, explicar con claridad el procedimiento de huelga y mencionar la existencia del contrato colectivo de trabajo como acuerdo para crear y transferir derechos y obligaciones, y las violaciones del mismo como motivo para iniciar un movimiento a Huelga.

## CAPITULO I.

### PRINCIPIOS GENERALES DE LA HUELGA.

#### 1.1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

“En nuestra patria la huelga como lo señala el maestro Mario de la Cueva vivió el período de tolerancia desde la Independencia hasta 1917, en que fue promulgada la constitución que actualmente nos rige. No era la huelga un derecho de los trabajadores, pero tampoco revestía el carácter delictuoso de otros regímenes, pero no por esto dejaron de ser perseguidas por el Estado la mayor parte de las veces, y el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales de 1872, en su artículo 925 imponía duras penas a quienes ejecutan ciertos actos que generalmente acompañaban a los movimientos huelguísticos del siglo pasado y principios del actual. Pero a pesar de esta disposición legal las huelgas constituyeron fenómenos inevitables dentro de nuestro sistema capitalista de producción .

En cuanto a la persecución de las huelgas por parte del Estado existen desgraciadamente en nuestra historia varios tristes ejemplos de manera como eran terminadas antes de que entrara en vigor la Carta Magna de 1917, como son las huelgas de Río Blanco y Cananea.

Afortunadamente nuestra Ley Suprema vino a declarar el derecho que los trabajadores tienen a la huelga.

No sólo quedó afirmado éste derecho en la Constitución sino que vino a disipar cualquier duda que el legislador ordinario pudiera tener en su tarea de reglamentar el artículo 123 Constitucional, a la vez que evitó múltiples discusiones, sobre todo en la época en que fue dictada nuestra constitución.

Es bien sabido que a los Constituyentes de Querétaro les corresponde el indiscutible honor de haber sido los primeros en el mundo entero en incluir dentro de la Carta Magna no sólo el reconocimiento del derecho de los obreros a la huelga sino todo un título de trabajo y previsión social rompiendo los rígidos moldes de la tradición y abriendo nuevas brechas en la espesa selva del Derecho Constitucional”. (1).

(1) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo.3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.245.

“El origen de la huelga según esta caracterizada en la legislación actual, proviene como un reflejo del mecanismo de concentración del capital, que al lado del mecanismo industrial provoca también la concentración de grandes masas de trabajadores, ocasionando el fenómeno de la proletarización del trabajo. Entonces frente al poder del capital el trabajador individualmente no está en posibilidad de obtener condiciones de trabajo no solamente dignas y decorosas sino ni siquiera humanas; las jornadas eran extenuantes, los salarios bajos y trataban con misericordia a las mujeres y a los niños. Época en la que se aplicaba la llamada Ley de Bronce del Salario, y la cual consistía en fijar el salario tomando como tope límite las condiciones indispensables para sobrevivir biológicamente a fin de seguir explotándolos, de manera que por debajo de ese mínimo el trabajador ya no podía físicamente seguir laborando.

Esta era la línea que determinaba hasta dónde podía aumentar el salario, no considerando como persona al trabajador, sino como objeto de rendimiento para la producción. No había la posibilidad de obtener una retribución adecuada a la aportación del trabajador en la producción ni siquiera aproximada a su esfuerzo, bastaba que pudiera sobrevivir y seguir trabajando; el salario por lo consiguiente era aplicado de manera unilateral y dictatorial por el patrón, quien era el dueño de la empresa y también indirectamente de los propios trabajadores que laboraban en ella, porque no tenían ninguna oportunidad de discutir las condiciones de trabajo que les imponía el patrón.

Ante esa situación las huelgas se traducían en paros al margen de términos legales, como un enfrentamiento de hechos de los trabajadores contra la empresa.

En esta etapa las huelgas estaban prohibidas y consideradas como delitos, porque se estimaba que amenazaban a la estabilidad de la economía y del régimen libre de la producción.

En consecuencia como en la huelga se consideraba que existía el empleo de la violencia física o moral con el objeto de obtener el aumento de los salarios, la huelga era reputada como un delito”. (2)

“La constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que

(2) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit. Pag.246.

persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de ello es el Código Penal de 1871, no obstante que en el derecho inglés se admitió la huelga desde 1824, y en Francia en 1864, con Napoleón III.

En cuanto a las asociaciones obreras surgió la Organización Mutualista de México, 1853, y poco después las cooperativas, con fines de ayuda solidaria entre los trabajadores, pero no tenían el carácter de agrupaciones sindicales.

El 16 de septiembre de 1872 se constituyó el Círculo de Obreros que se extinguió en 1880; en 1876 surgió el Primer Congreso Obrero Mexicano, y años después, en 1890 los primeros Gremios Ferrocarrileros, que representaban un Sindicalismo. También surgió la Unión Liberal Humanidad en Cananea, y el Gran Círculo de Obreros Libres en Orizaba. En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que constituye el más importante antecedente del movimiento Sindical Mexicano “. (3)

“Antes del Porfirismo la huelga era considerada un delito pero con la obra “progresista” inicial del régimen hubo un cierto clima de tolerancia para las huelgas, que aumentó durante la plenitud del propio régimen, y se cambió en un actitud represiva. En 1877 Porfirio Díaz sube al poder y con su gobierno que abstienen de proteger al trabajador y se considera justificada la huelga como el único recurso de los trabajadores frente a los patronos para mejorar las condiciones colectivas de trabajo.

Las primeras huelgas se produjeron en Guadalajara, Sinaloa, Puebla y en la Ciudad de México, donde se repitieron con frecuencia: de suerte que a pesar de la prohibición del Código Penal, había una cierta tolerancia para las huelgas en los comienzos y durante la plenitud del régimen porfirista.

La inconformidad e insatisfacción de la clase trabajadora se manifestó trágicamente en las Huelgas de los mineros de Cananea, en 1906, y de los trabajadores textiles del Río Blanco, en 1907”.(4)

“En la Huelga de los Mineros de Cananea, en esta los trabajadores mexicanos exigieron que se les tratara igual que los extranjeros, que se contaran a más trabajadores mexicanos que extranjeros, que se garantizase un salario mínimo por ocho horas diarias de trabajo, y que se humanizara el trato a los trabajado-

(3) IBIDEM.- pag.247.

(4) IBIDEM.- pag.248.

res, y algunas otras prestaciones fueron rechazadas, y se produjo un enfrentamiento con los trabajadores, reprimiéndose la huelga con metrallas y llegándose a emplear balas expansivas, en tanto que los obreros sólo podían arrojar piedras para repeler la agresión.

El resultado fue el asesinato de obreros indefensos, y el encarcelamiento de los dirigentes con una pena de quince años de prisión en la Cárcel de San Juan de Ulúa”. (5)

“La Huelga de Río Blanco tuvo su origen en un reglamento que aprobaron los industriales de Puebla el 20 de noviembre de 1906, en el que entre otras cláusulas las omisiones se fijaba la jornada de las 6 a las 20 horas diariamente, la entrada al trabajo era cinco minutos antes de la hora y la cláusula 12 autorizaba al administrador para fijar las sanciones por los tejidos defectuosos. La aprobación del mencionado reglamento tuvo como resultado el estallamiento de una huelga de los obreros en las fábricas de Puebla y Atlixco a la que respondió el Centro Industrial de Puebla con un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal.

Estos acontecimientos que muestran la lucha desigual que existía entre trabajadores mexicanos y patrones, ponen de manifiesto que la huelga no fue un derecho que obtuvieran como una concesión, sino que tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase trabajadora, donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad”.(6)

“La historia de la huelga pertenece al período del régimen de libertad industrial que se inicia en el primer tercio del siglo XIX. Y es consecuencia de una previa evolución del sindicalismo, nacida a partir de la Revolución Francesa. La huelga por lo tanto, es un fenómeno social característico de nuestra época.

La huelga es el resultado de un movimiento o etapa previo de agremiación, requiriendo una evolución del sindicalismo, como proceso que lleva a los trabajadores a “reunirse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender sus intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos.

(5) IDIDEM.- pag.248.

(6) IBIDEM.- pag.249.

La Revolución Francesa representó, dentro del proceso histórico, una verdadera transformación, además de política, social. Por otro lado el siglo XIX marca el comienzo del desarrollo de la moderna industria. La transformación industrial. Apareja una Revolución en el campo de la técnica y del trabajo, señalando la supresión del taller familiar con la aparición de la burguesía capitalista, por un lado, y del régimen del salariado, por otro, se deja de producir para la atención de pequeñas necesidades y si para el lucro.

La huelga se constituye en un hecho positivo de los trabajadores, un medio de lucha contra la injusticia, especialmente económica, y como derivación un hecho social; aunque durante mucho tiempo los propios trabajadores temieron por sus resultados oponiéndose a su declaración. No obstante la huelga se convirtió en una rama , la más poderosa con que contó y cuenta el proletariado en su lucha por el logro de la justicia social”. (7)

“Las causas que conducen a la aparición de la huelga como medio de lucha del proletariado, pueden sintetizarse en las siguientes.,1.- la aparición de la gran industria, como forma de producción que surge de la revolución industrial. 2.- la aparición de grandes masas de trabajadores en las ciudades, que constituyen el proletariado industrial, adquiriendo conciencia de clase y unidad más o menos efectiva. 3.-la explotación que sufre el proletariado que recurre a la coalición, para mejorar sus condiciones de vida, teniendo en cuenta que el trabajo es considerado una mercancía y sometido por consiguiente a la ley de la oferta y la demanda. 4.- el principio de libertad industrial es decir la facultad de ser contratado.

El reconocimiento de la huelga, se constituye como un derecho de los trabajadores, al autorizarse, con la consiguiente reglamentación, el funcionamiento de los sindicatos y su posterior institucionalización al iniciarse el período del constitucionalismo social.

La huelga constituye la gran arma del proletariado a los fines de destruir el régimen burgués y ser reemplazado por los sindicatos obreros. Así desde el punto de vista económico, la huelga procura la obtención de ventajas que inciden , sin lugar a dudas, en el orden general del país, pero que permiten también , en múltiples aspectos, una gradual elevación de las condiciones de vida de los trabajadores.

(7) Fernández Pastorino.- Derecho Colectivo del Trabajo. 2ª Edición. Buenos Aires 1985. Editorial Universidad. Pags.217-222.

Socialmente la huelga exterioriza una perturbación más o menos importante, como expresión de la lucha de clases sociales, mientras que en el derecho representa una suspensión del contrato de trabajo, por medio del cual los patronos pretenden obligar a los empleadores a conceder las reivindicaciones que reclaman en su beneficio.

La huelga es expresión de las injusticias sociales, que nacen de la desigualdad económica de las clases; derivadas a su vez de la organización capitalista de la producción. Las desigualdades económica has dado origen a diferencias sociales que la acción de los trabajadores asociados ha tratado de eliminar con el fundamento de la justicia social”. (8)

“Cabe hacer mención que para llegar a un movimiento a huelga realizado por los trabajadores, primeramente el trabajador paso por muchas injusticias laborales, y estas fueron las que lo orillaron a los estallamientos de huelga que ya se mencionaron con anterioridad.

Los problemas laborales entre obreros y empresas comenzaron a partir de la Revolución Industrial y la cual se caracterizo por la aplicación de las maquinas de vapor a la industria textil esto fue en el siglo XIX.

Considerando que en la época contemporánea en que vivimos, llamada con más propiedad del Capitalismo Industrial, tiene entre otras cosas, dos fundamentos; la Revolución Industrial y la Revolución Francesa. De Inglaterra paso a Francia, porque fue en aquel país donde primero triunfo una nueva clase social, inteligente y progresista: Burguesía.

Otra causa que dio origen al capitalismo industrial fue la revolución francesa en la cual la clase burguesa creaba las fabricas y reunía a cierto número de maquinas todavía no perfeccionadas, técnicamente hablando, en cuyo interior docenas de hombres mujeres y niños se amontonaban para trabajar cumpliéndose la ley económica de la gran concentración, que transcurridos los años, había de ser determinante en el despertar de la conciencia de la clase de los trabajadores, pero aquellos primeros grupos de obreros no eran libres. Perteneían al Rey en Francia. Posteriormente se frena la revolución francesa y después pueden celebrar contratos de trabajo con hombres libres e iguales, en dichos contratos se fijaban jornadas de trabajo de 13, 14, y 16 horas diarias-

(8) Fernández Pastorino.- Op. Cit. pag.223.

con salarios miserables y labores que se desarrollaban en las peores condiciones de higiene.

El capitalismo industrial, como todos los sistemas económicos sociales de la humanidad, a partir de su nacimiento, tuvo un crecimiento pero también como los sistemas restantes, congénitamente lleva en sus entrañas las causas que lo están destruyendo. A un perfeccionamiento del régimen, correspondió una mejor manera de explotar a los trabajadores, será difícil que la humanidad olvide que la explotación llegó a un índice máximo hacia la primera mitad del siglo XIX, particularmente en Inglaterra, Holanda, y Alemania. Los trabajadores de aquellos estados pronto comprendieron la situación de evidente injusticia en la que se encontraban, en contacto directo unos con otros, fue naciendo en ellos una conciencia de clase, fortalecida esa clara conciencia de clase ante tanta injusticia, los trabajadores europeos iniciaron una serie de movimientos de franca rebeldía, ya que por medio de manifestaciones, asociaciones, huelgas que se agudizaban con los períodos de crisis económicas, que principiaron a nacer hacia el primer tercio del siglo pasado. Los trabajadores llegaron a destruir las máquinas y hasta golpear a los que las inventaron.

El derecho del trabajo nació en la época del capitalismo industrial, ante la lucha que entabló la clase trabajadora en contra de la clase que detenta los medios de producción”. (9)

“Los antecedentes de la legislación del trabajo en México son muy remotos. El más antiguo está constituido por las leyes de las indias. Es una razón indiscutible que esa legislación tuvo como causa determinante, las mil formas de trabajo forzoso implantadas por los conquistadores.

Con el movimiento de independencia de 1810 Miguel Hidalgo abolió la esclavitud y convirtió a los trabajadores en hombres libres.

El 22 de octubre de 1814 fue promulgada por Don José Ma Morelos y Pavón la Constitución de Apatzingan, su pensamiento era hacer menos rico al rico y al pobre cada día menos pobre.

El 25 de Junio de 1856, existió el Movimiento de Reforma, encabezado por -

(9) Luis Alberto Guevara del Río. 6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.5-9.

Don Benito Juárez, leyes que se crean para el movimiento obrero, la que se puede considerar más importante es la ley de Lerdo de Tejada ley de desamortización de los bienes de clero, esta ley favorece la creación de fuentes de trabajo.

La Revolución Mexicana fue esencialmente agraria. Las huelgas de Cananea, en Sonora en el año de 1906 y la del Río Blanco en el estado de Veracruz en 1807. fueron los dos más gloriosos episodios de la lucha de la clase trabajadora de nuestro país. De aquí que el Artículo 123 de la constitución del 5 de febrero de 1917 sea la fecha fundamental de toda la legislación del trabajo, y en aquél entonces era el único texto positivo que en forma integral haya atacado el problema obrero en el mundo.

El derecho de huelga fue reglamentado y protegido por la constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho permitido y legalmente protegido, al otorgarle garantías a los trabajadores para que la huelga tuviera eficacia.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII Y XVIII del apartado “B” del artículo 123 constitucional, al establecer que:

La fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales , etc.

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

La fracción XVIII.- Fundamenta el derecho de huelga estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud al indicar.- las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Don Francisco I. Madero en diciembre de 1911 fundo el primer departamento del trabajo. Pero finalmente hasta el 18 de agosto de 1931, en que se promulgo la primera Ley Federal del Trabajo para reglamentar el apartado A del artículo 123 constitucional, y posteriormente dicha Ley fue derogada el primero de mayo de 1970. Fecha en que entro en vigor la Ley Federal del Trabajo vigente.

Otros antecedentes que es importante mencionar, es el relativo a que las organizaciones obreras estaban prohibidas hasta antes de la promulgación de la constitución de 1917, y la Primera Organización Obrera que existió en el país fue la llamada Casa del Obrero Mundial, que por cierto con sus camisas rojas participó en la lucha armada de la Revolución Mexicana de 1910”.(10)

“La reforma constitucional del primero de enero de 1984, mediante la cual se adicionó a el Artículo 123 la fracción XIII Bis para comprender a los Trabajadores al Servicio Público de Banca y Crédito, Banco de México y Patronato de Ahorro Nacional.

Por su importancia se incluye un breve resumen de las tres huelgas que han tenido más trascendencia en la historia del derecho laboral, nos referimos a :

La huelga de Chicago en los Estados Unidos el primero de mayo de 1886, y es importante porque por primera vez en las fabricas se implantó la jornada de 8 horas.

La huelga de Cananéa en Sonora el primero de junio de 1906, fue el primer movimiento de huelga de los mineros en Sonora.

La huelga de Río Blanco el siete de enero de 1907, movimiento de huelga de los trabajadores de la industria textil en el estado de Veracruz. Estos movimientos tuvieron como objetivo las reclamaciones de los trabajadores el salario justo y la jornada humana de trabajo”. (11)

### **1.1.1.- ETAPAS DE LA EVOLUCION DE LA HUELGA.**

Cabe citar tres etapas en su evolución.

(10) Luis Alberto Guevara del Río.- Op.Cit., pags.8-9.

(11) IBIDEM.- pag.10.

“La primer etapa es la de la Huelga Prohibida o etapa de prohibición en donde se considera a la huelga como un delito desde el punto de vista legal, y por consiguiente se trata de paros obreros como protestas de hecho contra las situaciones de explotación, desafiando las consecuencias de una transgresión a la Ley.

La segunda etapa corresponde a la huelga tolerada, con fundamento en la libertad de trabajo derivada del liberalismo que encuentra su consagración en la Constitución Mexicana de 1857. Este principio significo un positivo avance hacia el derecho de huelga por que al reconocerse la libertad de trabajo implícitamente se admitía la libertad para no trabajar, por lo que no podía ya considerarse como un delito la suspensión de labores; pero esto solo reportaba una tolerancia para la huelga porque ya estaba permitida.

La tercera etapa cuando la huelga ya era protegida., en la evolución del derecho de huelga la encontramos en la constitución Mexicana de 1917, en donde por primera vez en el mundo se consagra como derechos sociales, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga. En consecuencia mediante el artículo 123 constitucional se consagra el derecho de huelga como un derecho colectivo de trabajadores, solamente permitido, sino jurídicamente protegido; de manera que ese derecho debe garantizarse para que se haga efectiva la suspensión de labores, sin que pueda ser impedido por la contratación de otros trabajadores ni por actos que traten de evitar su ejercicio”. (12)

“Las etapas de la huelga también son clasificadas por otros autores como eras tal es el caso del Maestro Mario de la Cueva que las clasifica en tres eras;

La primera es la Era de la Prohibición en esta primera la clase burguesa sube al poder y un aparato estatal a su servicio, así como la elevación de la propiedad privada en el art.17 de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789 a la condición de los derechos naturales de los hombres: el precepto en cita decía que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización.

(12) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal de Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.250.

La segunda fue la era de la tolerancia, la cual puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa diciendo que 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: constituidas la asociación, el patrón no podía negociar y contratar con ellas, 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, podía conducir a la victoria.

La tercera fue la era de la reglamentación legal de las instituciones, esta se caracterizó porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así, a ejemplos, las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas. en esta etapa los trabajadores prefieren mantener la libertad plena con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre”. (13)

## **1.2.-FUNDAMENTO LEGAL DE LA HUELGA.**

“A partir de la constitución de 1917, se consagró la huelga como un derecho no solo permitido, sino también legalmente protegido, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

Este derecho está consagrado en las fracciones XVI XVII Y XVIII del artículo 123 constitucional.

La fracción XVIII del Artículo 123 constitucional fundamenta el derecho de huelga, estableciendo los conceptos de licitud e ilicitud de la misma, diciendo:

Las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno”. (14)

(13) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.569-571.

“Originalmente fue considerada la huelga como la suspensión del trabajo por parte de una coalición de trabajadores, fundándose en el derecho natural de los hombres de no desempeñar actividad alguna sin expresa voluntad. Su primer fundamento Jurídico fue formulado por un abogado Francés de nombre Berger. Consideraba que garantizado el derecho natural en sus aspectos negativos y positivos, la libertad de trabajo, al trabajador no podía obligársele a cumplir con su labor, pudiendo únicamente ser civilmente responsable por los daños y perjuicios, aunque no resultando posible el ejercicio de ninguna coacción contra el mismo.

El tema de la huelga es muy amplio y con proyecciones particularmente importantes en la legislación mexicana.

La huelga, tal como esta definida en el artículo 440 de la ley federal del trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores: debiendo aclararse que conforme al artículo 441, para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”. (15)

“El fundamento legal se encuentra en el capítulo XLIV: consideraciones generales, apartado IV: los tres proyectos de legislación federal y la ley de 1931. Transcribimos la definición del primero: Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, que pasó a la ley de 1931, con el solo agregado del término temporal a palabra suspensión”. (16)

### **1.2.1.-CONCEPTO JURIDICO DE HUELGA.**

“En el pasado dice Mario de la Cueva, el fundamento jurídico de la huelga era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, por éste era un derecho individual, el estado de huelga resultaba del ejercicio simultaneo de muchos derechos individuales. En consecuencia la huelga era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de que la suspensión de actividades, ejecutadas por cada trabajador, era conside-

(14) Juan B. Climent Beltran.- Formulario del Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias.7ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.244-245.

(15) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit. Pag.247.

(16) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986, Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.569-571.

rado como un acto contrario al derecho, porque la suspensión del trabajo significa el incumplimiento de aquellas obligaciones contraídas, luego entonces, no se producían efectos jurídicos buscados por los obreros.

El Artículo 440 de la ley de 1970: huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”. (17)

“HUELGA es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores, es derecho social económico, ya que tiene como objeto que los trabajadores obtengan mejores condiciones en su trabajo, así como mejorar prestaciones y salarios.

Las instituciones jurídicas constituyen, por regla general, una doble definición, legal y doctrinal.

La Definición Legal se da en dos aspectos el primero al agregar el término de temporal a la palabra suspensión. En segundo lugar se modifico la redacción, suspensión resultado de una coalición...por suspensión llevada a cabo por una coalición, cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria.

La Definición Doctrinal: las leyes nacionales contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del trabajo, y desde este punto de vista sus definiciones son correctas, pero les falta la referencia a la finalidad del movimiento, superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores.

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

Los elementos de la definición se resumen en cinco aspectos, el primero en que la huelga es la suspensión concertada del trabajo, consecuentemente la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento de varias de ellas o ellos. El segundo no empleamos la palabra coalición por que su significado es ambiguo en nuestro derecho. El tercero propone la creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento. El cuarto este elemento resalta que la finalidad de las huelgas no es la simple creación de las coaliciones de prestación de los servicios, sino de unas que respondan a los -

(17) Mario de la Cueva.- Op. Cit. Pag.587.

Ideales de la justicia social. El quinto se relaciona con la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado”. (18)

“El problema de la definición de la huelga se encuentra ligado al de su naturaleza jurídica. Por lo cual se dan distintas interpretaciones de estas y las cuales también motivan diversas soluciones legales, indudablemente considerando que se trata de un fenómeno complejo, que plantea situaciones de la más diversa índole.

Por huelga siempre debemos de entender acción de los trabajadores, y la misma se concreta por un sujeto que para unos es la suma de sus voluntades individuales, o la asociación profesional obrera o sindicato, o el gremio; una forma o manera de cumplirse, que es la abstención de trabajar y, en tercer lugar un fin, que lo constituye la materialización de una aspiración por parte de los trabajadores.

Toda definición es expresión de atribuirse a esta figura jurídica determinados caracteres. En primer lugar aquellas que ven en la huelga, especialmente forma o medio de lucha.

HUECK NIPPERDEY para el la huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa.

MARIO DE LA CUEVA afirma que es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para tener el equilibrio de los derechos y intereses colectivos de los trabajadores y patronos, es el medio para lograr determinados fines.

LYON CAEN la huelga es un instrumento de lucha esencial para la clase trabajadora, es decir es un medio de lucha incluso para los empleos públicos.

GALLART FOLCH para este la huelga es un suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

TISSEMBAUM dice que esta representada por la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial para la

reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales.

RUPRECHT la huelga es la suspensión colectiva y temporal del trabajo, por tiempo indeterminado, pacífica y con abandono de los lugares en que se cumplen las tareas, dispuestas por la organización gremial, para ejercer presión sobre el patrono, con el fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o económico”.(19)

“En realidad para nosotros la huelga tiene como primer elemento el hecho de ser una suspensión temporal y concertada del que realizan los trabajadores. La suspensión de la actividad es concertada puesto que ha sido resuelta, ya sea por una coalición de trabajadores o por una asociación profesional obrera. Suspensión temporal de la actividad puesto que no existe voluntad de hacer abandono definitivo. Sino concretar la vuelta a las tareas un vez logrados los objetivos fijados.

El segundo elemento está referido al sujeto activo de la misma , en la cual para esta corriente la titularidad de la huelga pertenece al gremio, como categoría o grupo profesional, puesto que es posible la existencia de más de un sindicato por gremio.

El tercer elemento esta dado por los fines que la huelga se propone. Constituye un medio idóneo para la concreción de determinados fines, vinculados a reclamaciones de índole laboral”. (20)

“El concepto moderno de la huelga señala que esta no la constituye el simple hecho de no desempeñar ninguna actividad, sino el abandono temporario de toda actividad, realizado en forma colectiva, convenida por un grupo de trabajadores, teniendo como finalidad la concreción de un régimen de mayor justicia social. La huelga es expresión de lucha entre las clases dentro de la sociedad y desaparecerá con el concepto actual, por lo menos, en la medida en que desaparezcan las diferencias económicas”. (21)

(18) IBIDEM.- pags.587-589.

(19) Fernandez Pastorino.- Derecho Colectivo del Trabajo.1ª Edición. Buenos aires 1985. Editorial Universidad. Pags.233-235.

(20) Fernández Pastorino.- Op. Cit., pags.236-237.

(21) IBIDEM.- pags.240-241.

“Así mismo se exponen otras definiciones como son las de:

JEAN RIVERO , dice que la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio.

LUISA RIVA-SANSEVERINO, la huelga puede considerarse como la “abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional”

MANUEL ALONSO OLEA, es la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores.

ALONSO GARCIA es el acto de perfección de un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva.

JESUS CASTORENA dice 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 a las ajenas de una colectividad de trabajadores.

TRUEBA URBINA es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico. Específicamente en el contrato colectivo de trabajo.

En la realidad la huelga debe definirse teniendo en consideración los hechos que la ponen de manifiesto: la suspensión de labores y su finalidad inmediata: el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo.

para nosotros la huelga es, entonces, 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”. (22)

### **1.2.2.-NATURALEZA DE LA HUELGA.**

“La determinación de la naturaleza jurídica de la huelga, con carácter general, solo es posible manifestarla desde el punto de vista teórico, no así con tal alcance a través del tiempo o desde el ángulo de la legislación positiva, ya que

(22) Nestor de Buen L.- Derecho del Trabajo. 6ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.842-844.

en este último aspecto depende de la orientación ideológica fijada a la misma por el legislador que la formula.

Es evidente que la huelga emerge en el proceso histórico social: el abandono o la interrupción de las tareas por parte de los trabajadores, tendientes a concretar por la fuerza una reivindicación o el reconocimiento de un derecho. Con el motivo de las apariciones sindicales ese hecho se acentúa aún más, puesto que adquieren, paulatinamente, un enorme poder, convirtiéndose la huelga en el medio de lucha más eficaz. Este carácter lo conservó la huelga a través de los períodos en la evolución de las asociaciones profesionales.

La huelga constituye un hecho que tiene consecuencias en el derecho, y que éste no regula, teniendo en cuenta la filosofía que orienta al estado de todo ese período. Representa un hecho que los trabajadores utilizan para defender un derecho, o concretar una reivindicación destinada a convertirse en un futuro derecho.

Si partimos de la premisa de que la sociedad esta dividida en clases o sectores de intereses distintos y encontrados, el estado que interviene ante un proceso como el que consideramos, excepto en el caso en que lo haga honestamente tutelado el derecho superior de la comunidad.

Cuando el estado actúa con imparcialidad, la huelga se desarrolla pacíficamente; cuando es expresión política de un sector o clase se incorpora a la legislación positiva, dejando de ser un hecho para convertirse en un acto jurídico y por consiguiente, susceptible de reglamentación.

Cuando se produce el ejercicio concertado del derecho de no trabajar se llama indebidamente a ese hecho , derecho de huelga; pero la huelga , como se ve, no es un derecho sino un modo de ejercerlo.

Moderadamente con la etapa de la aparición del constitucionalismo social, se ha reconocido un derecho de huelga, quedando, en consecuencia, institucionalizado y siendo susceptible de reglamentación a fin de armonizarlo con el resto de los derechos declarados, siendo el principio de la existencia de derechos absolutos. Pero la reglamentación de este derecho., que va más allá de su consideración de lícito o ilícito, en la práctica esta dirigido a restringir , cuando no a anular, su ejercicio y en el lugar de afirmarlo, de declararlo con énfasis, comienza en la mayoría de los casos por cercenarlo, desvirtuándolo.

La huelga que se ve limitada , cercenada , coartada en su por una norma reglamentaria, pierde su carácter y se torna ineficaz. Constituyendo un medio de lucha para su reconocimiento de derechos esgrimido por un sector de la sociedad”. (23)

La supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, hizo de esta última una situación de hecho, no sancionable penalmente, pero sin ninguna

protección legal: en la Era de la tolerancia era demasiado grande el prestigio del derecho civil y estaba tan firmemente asentado el régimen individualista y liberal, que q nadie ocurrió que los huelguistas pudieren tener algún derecho o defensa en los casos de suspensión de sus labores. La huelga producía el incumplimiento de las obligaciones contraídas legítimamente y libremente , lo que era causa suficiente para la rescisión de las relaciones de trabajo, lo cual, a su vez, daba nacimiento a la consecuente responsabilidad civil.

La elevación de la huelga por la fracción ,XVII del artículo 123 constitucional dice que es 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 de ser o no elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como un verdad no sujeta a discusión”. (24)

“En el mes de febrero de 1917 se consolidó la naturaleza jurídico constitucional de la trilogía del derecho colectivo del trabajo: sindicato, convención colectiva y huelga. Los sindicatos y las convenciones colectivas son derechos sustantivos y en tanto que la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva.

De acuerdo a la NATURALEZA DE LA HUELGA, se consideraba como un hecho y un acto jurídico. Por lo tanto manifestaremos la diferencia entre esos conceptos.

(23) Fernández Pastorino.-. Derecho Colectivo del Trabajo.1ª Edición. Buenos Aires 1985. Editorial Universidad. Pags.241-244.

(24) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo .II. pags.590-591.

El hecho jurídico son todos aquellos hechos de la naturaleza o del hombre a los que la ley les atribuye efectos jurídicos, posee dos significaciones una general y otra específica. La general que comprende dos especies el hecho jurídico y en sentido específico y el acto jurídico. El hecho jurídico es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la ley atribuye efectos jurídicos, independientes, en el aspecto segundo, del querer de la persona a la que es imputable el acto.

El acto jurídico es una manifestación exterior de la voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona.

El acto jurídico se compone de tres elementos que son; el primero es la manifestación exterior de voluntad, el segundo elemento es consiste en el propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma, producir un efecto de derecho. el tercer elemento es el propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico”.(25)

“Apoyados en los conceptos que anteceden podemos entender la Naturaleza de la huelga en sus etapas de hecho y acto jurídico. A).- Antes de nuestra declaración de derechos sociales de 1917, ya en la era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el derecho penal. Pero la suspensión de los trabajos no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aun en la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, por que el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas. Con otras palabras las suspensiones de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas. B).-A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del Acto Jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios.

Por otra parte aquí encontramos la esencia del Acto Jurídico, el propósito y la Suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos-

(25) Mario de la Cueva.- Op. Cit., pag.592.

por el derecho”.(26)

“De acuerdo a la Naturaleza Jurídica de la huelga esta pasa por tres periodos para su tramitación los cuales son:

**EL PERIODO DE GESTACIÓN.-** Se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Se inicia en el preciso momento en que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de pre-huelga.

**EL PERIODO DE PREHUELGA.-** Debe de tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

Durante este período el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

El periodo de pre-huelga debe tener termino mínimo de duración y un término máximo. En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trate de empresas de servicios públicos.

Este se inicia con la presentación del pliego ante las autoridades del trabajo y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores.

La Prorroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

(26) IBIDEM.- pag.593.

**EL PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.-** Se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. Y lógicamente termina hasta que las labores vuelven a reanudarse.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría”. (27)

### **1.2.3.-CARACTERISTICAS DE LA HUELGA.**

“La huelga tiene como característica ser un derecho social, por ser un problema meramente de la sociedad, es decir por intervenir de una forma indirecta la comunidad.

Se estima que el procedimiento de huelga reviste algunas características de la autodefensa, pero será impropio llamarlo plenamente un derecho de autodefensa. En primer lugar porque la huelga tiene una regulación jurídica, está enmarcada en el derecho del trabajo, y como dijo Mario de la Cueva, no hay derechos absolutos en materia laboral. Entendida como un acto jurídico colectivo, donde se ejerce el derecho de Presión Legal, que radica en la suspensión de las labores, desde el momento en que la huelga declarada existente se convierte en una situación jurídicamente protegida, lo cual implica el cumplimiento de unos requisitos legales que conducen a esa protección jurídica.

La huelga tiene como característica la suspensión temporal de las actividades entre los obreros y la empresa.

La huelga tiene como objeto establecer el equilibrio entre el trabajo y el capital.

La huelga es considerada como un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva

Las viejas leyes de las entidades federativas y las de 1931 y 1970, descansan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos:

(27) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5º Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pags.306-307.

El artículo 450 expresa que la huelga deberá tener por objeto, palabras a las que siguen las diversas fracciones que legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.

La huelga tiene como característica ser un derecho individual y un derecho colectivo. El derecho de huelga es, originariamente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo: este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

La huelga es también considerado como un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, al través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcanzan esa categoría.

La huelga tiene como característica ser una institución creada para la clase trabajadora por que la huelga es de verdad la guerra de la clase trabajadora para vivir con dignidad en el presente, en espera de un futuro que, en nuestra década, se ve cada día más lejano.

La huelga tiene como característica ser una garantía de la clase trabajadora ya que la finalidad primera de la huelga es la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin ella resurgirían los siglos de la esclavitud y la servidumbre. La sindicalización, la negociación y contratación colectivas libres, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanentemente y periódicamente un derecho justo regulador de las relaciones trabajo - capital como elemento constitutivo de esta primera dimensión, la huelga es la garantía, realizada en forma, colectiva, del derecho de los hombres a no prestar su trabajo sin la justa retribución.

La segunda dimensión de la huelga es la defensa contra el fascismo y los regímenes totalitarios al servicio.

La huelga tiene como característica ser un mandamiento supra-estatal, consecuentemente, está colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativos, ejecutivos y judiciales”. (28)

“La huelga tiene como característica ser un acto jurídico que goza de la protección del derecho.

(28) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa Tomo II. Pags.544-599.

### 1.3.-REQUISITOS Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.

“Los requisitos para suspender el trabajo están fijados en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno de los que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a la 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(artículo actual 929) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos que se mencionan en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Fracción I indica los requisitos de fondo y las fracciones IIY III establece los requisitos de forma.

Al respecto dice la exposición de Motivos de la Ley de 1970, apartado XXXIX, en lo conducente.

Puesto que la huelga es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio, estos requisitos son: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realicen por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido”.(29)

“Ahora bien toda huelga para que sea jurídicamente tutelada, debe reunir requisitos de fondo, de forma, y de mayoría.

El Requisito de Fondo deriva del artículo 123 constitucional, que en su fracción XVII reconoce el derecho de huelga a los trabajadores y que en la fracción XVIII previene que 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.

Es decir, basta con que la huelga tenga por objeto el buscar el equilibrio entre los factores de la producción. Para que se considere que por tal motivo reúne el requisito de fondo y en consecuencia dicha huelga será lícita.

(29) Juan B.Climent Beltran.- Formularios del Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias. 1ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V, pag.247.

El Requisito de Forma de la huelga los podemos desprender del artículo 452 de la Ley de la materia. 1.- debe de presentarse al patrón por escrito y duplicado un pliego de peticiones en donde los trabajadores anuncien su propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la misma. 2.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse cuando menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y no podrá ser menor de diez días si se trata de empresas de servicios públicos. El término se contará desde el día u hora en que el patrón quede notificado. 3.-La huelga debe estallar exactamente el día y hora fijados en el pliego.

El Requisito de Mayoría, la fracción II del artículo 452 de la ley federal del trabajo, exige el llamado requisito de mayoría estableciéndose que para declararse una huelga se hace indispensable que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Los trabajadores que componen la mayoría son los que tienen planta en la empresa y quedan solamente exceptuados los siguientes: 1.- los empleados de confianza, a pesar de que se encuentren sujetos al contrato colectivo de trabajo. 2.-los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del pliego de peticiones.3.-los trabajadores despedidos antes de la presentación de dicho pliego.

Este requisito de la mayoría debe de existir en el periodo del estallamiento de la huelga, es más la mayoría se computa precisamente en el acto procesal denominado recuento, así es que cualquier prueba que las partes pretendan pre-construir antes de dicho acto, carece de validez jurídica”.(30)

“Los Requisitos de Procedencia de la huelga a que se refiere el artículo 450 , aún caben ciertas reflexiones sobre la fracción I diremos que se trata de una simple repetición de lo expuesto por nuestra constitución en la fracción XVIII del artículo 123. La procedencia de la huelga en este caso opera siempre y cuando no exista en vigor un contrato colectivo de trabajo, pues la simple existencia de dicho contrato instrumento, implica la presunción, salvo prueba en contrario, de que existe el equilibrio entre los factores de la producción.

Por lo que se refiere a la fracción II Y IV del artículo 450, se refieren a la revisión o cumplimiento del contrato colectivo, es pertinente aclarar que dicha revisión o cumplimiento deben llevarse efectivamente a la práctica, no siendo

(30) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Practica. 1ª Edición. México 1972. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.489-491.

válido afirmar, por parte de la emplazada, que se allana a la revisión o cumplimiento que se le reclama, para que el conflicto se termine, siendo indispensable que realmente se cumplan dichas prestaciones. La nueva Ley Federal del Trabajo también considera que la huelga puede tener por objeto obtener la celebración, la revisión o el cumplimiento del contrato –Ley.

Por lo que se refiere a la fracción V del artículo 450, relativo a que la huelga para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, puede resultar sumamente conflictivo , ya que resulta evidente que no toda violación a cualquier disposición relativa al reparto de utilidades es motivo de huelga. En todo caso podrían aceptarse como causales de huelga sólo tres supuestos , 1.- cuando el patrón se niega a formar la comisión del reparto.

2.-cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos. 3.- cuando no haga el reparto en términos de Ley.

Por lo que se refiere a la fracción VI del artículo 450, relativa a las huelgas por solidaridad se sostiene que tiene como fundamento el propósito y la idea de lograr una mayor unidad y solidaridad de la clase trabajadora. Estas siempre son inconstitucionales, por contrariar lo previsto por la fracción XVIII del artículo 123 constitucional., en virtud de que dichas huelgas no buscan el equilibrio de los factores de la producción en cada empresa individualmente considerada, y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo ni de forma exigidos para que una huelga pueda ser declarada existente”. (31)

“Para Mario de la Cueva , principal defensor de la tesis que reconoce el carácter de acto jurídico tradicionalmente a la huelga afirma que los requisitos son de tres tipos y en virtud de ellos los clasifica en:

- A).- Requisitos de Forma.
- B).- Requisitos de mayoría Obrera.
- C).- Requisitos de fondo.

Los Requisitos de forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal.

Los Requisitos de Mayoría Obrera, Este concepto de mayoría obrera es, por supuesto, relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se -

(31) Baltazar Cavazos Flores.- Op. Cit., pags.492-495.

determine con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga. (art.931 fracción IV). El hecho, sin embargo, es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en difícil situación ya que siendo habitualmente minoritarios, sólo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores.

Los Requisitos de Fondo, para Mario de la Cueva el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Los requisitos de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que, en realidad, los hechos fundatorios sean ciertos”. (32)

“Para otros autores los Requisitos de Fondo del derecho de huelga son: la mayoría de los trabajadores y el objeto. Al referirse a la mayoría de los trabajadores es de que el derecho de huelga pertenece a la mayoría de los trabajadores de cada empresa, consecuentemente, esa mayoría es la titular del derecho y la única que puede ejercitarlo validamente. La mayoría de los trabajadores a que se refiere la Ley, es la absoluta, o sea, la mitad más uno de los que prestan servicios en la empresa. El Objetivo la formula constitucional ha sido reglamentada por la Ley, al señalar en su Artículo 450 cuáles son los objetivos (causas) de las huelgas y solamente por esas causas los trabajadores podrán lograr una declaración de huelga existente. Podemos insistir en este punto, que la Ley ha querido especificar las causas de huelga para evitar abuso por parte de los trabajadores, toda vez que estos movimientos pueden producir graves consecuencias económicas y sociales.

Los Requisitos de Forma tienen su origen en el artículo 14 constitucional, Si no se hace del conocimiento del patrón previamente la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionar esa clase de conflictos, no llenaría su objetivo. El patrón es la persona llamada a darles solución, no podrían hacerlo sino se hace de su conocimiento. Tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de juzgar, llegado el caso, si el ejercicio del derecho de huelga se ajustó o no a la ley sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se exige la formalidad de expresar por escrito

(32) Nestor de Buen L.- Derecho del Trabajo. 6ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.861-864.

y por duplicado, el objetivo de la huelga, con motivos de la prescripción legal que le sirve de apoyo, las peticiones que se hagan al patrón la decisión de ir al movimiento y el plazo que se concede para declararlos, precisando el día y la hora de la suspensión de labores. El plazo no será menor de 10 días si se trata de servicios públicos: comunicaciones y transportes, los de luz, y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio; y de 6 días en los demás casos (artículo 920 fracción III Y 925) “. (33)

### **OBJETIVOS DE LA HUELGA.**

“Según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, “la huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo;
- III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato - ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto por el capítulo IV del Título Séptimo.
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos derechos los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

La fracción I es muy amplia en su contenido y podemos afirmar que comprende todas las demás causas de huelga, ya que el desequilibrio y falta de armonía de los factores de producción indica que algo anda mal en la empresa y que existe un descontento en los trabajadores y esa inconformidad puede ser

(33) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecha Laboral. 6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.159.

cualquiera de las causas de huelga.

La fracción II se refiere a la celebración del contrato colectivo de trabajo y la revisión del mismo. De esta fracción podemos comentar que la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo es el primer movimiento de huelga de un sindicato recién registrado, ya que el sindicato después de su reconocimiento de parte de la autoridad necesita del reconocimiento de la empresa, para iniciar su funcionamiento como persona moral y organismo de defensa de los derechos de los trabajadores, además de lograr la titularidad del Contrato Colectivo de trabajo.

La fracción III nos habla del Contrato- Ley y de su revisión. El Contrato – Ley es 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 varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

La fracción IV reglamenta el caso del incumplimiento por parte de la empresas. Tratándose de relaciones colectivas de trabajo, el incumplimiento ó violación del contrato por el patrón serán causa de huelga.

La fracción V habla del derecho de los trabajadores a las utilidades de la empresa. De acuerdo con la comisión correspondiente, los trabajadores participarán en un 10 por ciento de utilidades de las empresas a las que presten sus servicios.

La fracción VI establece el apoyo a las huelgas por solidaridad, como también se les llama. Este tipo de huelga puede ser particularmente peligroso para las empresas porque se puede iniciar un movimiento de huelga en empresas ajenas al desequilibrio existente entre un sindicato y una empresa determinados.

La fracción VII establece la obligación de revisar los salarios contractuales, es decir son los salarios que se fijan por voluntad del sindicato y empresa en los contratos colectivos de trabajo p contratos – Ley, y se revisa cuando menos cada año”. (34)

(34) Luis Alberto Guevara del Río.- Op. Cit., pags.154-156.

“Como cosa curiosa, el requisito de fondo no se comprueba antes del estallamiento; sólo y se presume que se cumple.

Sin embargo, en la realidad, dicha titularidad podríamos considerarla muy precaria, ya que partiendo de la base que el titular de los contratos colectivos tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, la coalición sólo puede emplazar a huelga en los casos previstos por las fracciones I, V y VI de dicho ordenamiento.

Como el caso de la fracción VI, relativa a las huelgas por solidaridad casi no tienen aplicación en la práctica; resulta que la coalición se encuentra en posibilidad jurídica de emplazar a huelga únicamente en los casos de las fracciones I y V, o sea, para lograr el equilibrio entre los factores de la producción o para exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.

Por lo que hace a las llamadas huelgas por solidaridad, consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra carta magna, en virtud de con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Así se puede dar el caso de que un patrón, emplazado por una huelga por solidaridad, comparezca a la audiencia de avenimiento y manifieste que inclusive apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar. Y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa, en donde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga puede estallar”. (35)

“El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado ni tampoco los sindicatos sino la coalición de trabajadores. Sin embargo, en realidad, dicha titularidad bien poco puede ser ejercitada por la coalición, pues partiendo de la base de que el titular del contrato colectivo del trabajo es necesariamente un sindicato, la coalición de trabajadores no puede emplazar a huelga más que en los casos previstos por las fracciones I, V y VI del precepto anteriormente invocado, pues en los demás supuestos, por tratarse de contratos colectivos de trabajo, ordinarios u obligatorios, sólo pueden ser intentados por los sindicatos titulares de los mismos”. (36)

(35) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pags.308-309.

#### **1.4.- LA HUELGA COMO DERECHO SOCIAL Y ECONOMICO.**

“El siglo XVIII fue el triunfo de la Economía sobre los hombres del pueblo, convertidos en cosas, cuyo precio, según la explicación de John Stuart Mill, una de tantas fórmulas que cobraron fortuna, depende principalmente de la demanda y la oferta de trabajo, o como se expresa con frecuencia, de la proporción que existe entre el capital y la población. El siglo XX fue la victoria, que ha devenido más teórica que real, de los valores humanos sobre la economía, la negociación de la tesis del trabajo- mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos, remunerados y justos, consignados, respectivamente, en los artículos 123, fracciones VI Y XXVII, letra “A” y quinto de la carta magna.

El pensamiento de la burguesía, tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía, de la política y del derecho: la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios y la no intervención del Estado o de cualquier otra fuerza u organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas. Dentro de ese orden de ideas, la huelga, coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave delito.

Esa misma argumentación con solo variantes terminológicas, se reproduce en nuestros días por los teóricos de la burguesía, si bien raras veces se inciste en la restauración de los delitos de huelga: la economía de cada pueblo ha devenido del más alto interés nacional, porque sirve para la satisfacción de las necesidades de los hombres y para independizar al país del tutelaje del imperialismo extranjero, por consiguiente, todos los actos que impidan el progreso de la economía son contrarios al interés nacional. Fue la argumentación que hizo valer el estado mexicano en los casos de las huelgas de los telefonistas.

La teoría obrera de la huelga; el movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX no se adornó con doctrinas, su fuerza estaba en la acción y luchó con la burguesía y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos de los

(36) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. 1ª Edición. México 1972. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.489.

trabajadores obtuvo las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la Era de la tolerancia.

Las huelgas en el pensamiento socialista su motor son los trabajadores. La multiplicidad de las huelgas muestra que la lucha entre el trabajo y el capital se acentúa cada vez más y es también una prueba de una marcha hacia la revolución social: las huelgas revelan una cierta fuerza colectiva, un acuerdo entre los trabajadores, que se convierten en puntos de partida de nuevas agrupaciones.

Finalmente el congreso de Bruselas de 1868, la internacional declaró que en las relaciones entre el trabajo y el capital, las huelgas son una necesidad.

Estamos consientes de que un debate entre el capital y el trabajo es un imposible más en una sociedad dividida en clases sociales, porque el primero ha exigido siempre se deje crecer sin importarle el hombre, mientras el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. El capital defiende su idea de la propiedad como un derecho absoluto, aun sin decirlo con el rigor de la declaración de 1789: El trabajo afirma que la economía de cada pueblo y de la humanidad debe tener como misión la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos. En cuanto el primero sostiene que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo ratifica la fórmula suprema de la Justicia, que es dar a cada quien lo que necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización”. (37)

“La suspensión del trabajo como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendrá carácter laboral. A veces se trata, simplemente de un acto de protesta.

La huelga, en cuanto instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesará por mantener el orden económico, académico y político. En esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido.

En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos.

(37) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.582-586.

Ha sido considerada, en una interpretación amplia del art.925 del Código Penal de 1871, como un delito. Durante la Revolución; Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para meses después promulgar la constitución que le atribuye el carácter de garantía social. La Ley la convierte en acto jurídico, con muestras evidentes deficiencias legislativas pero la interpretación interesada de las conductas sociales por los gobiernos de la Revolución, vuelve a transformar el derecho en delito: el de disolución social. Por último la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superarla: Más tarde al llegar al triunfo de la Revolución Mexicana la huelga se consagró como derecho en el artículo 123 constitucional: Nace así la huelga protegida por la carta magna. El fundamento de la consagración jurídica se precisó en el Congreso de Querétaro por el diputado José N. Macías.

El Derecho a la huelga es un Derecho Social, anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en la que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en Río Blanco en 1907, cuando los trabajadores éxpontaneamente, se niegan a volver al trabajo. En otra etapa de mayor conciencia política la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación. La huelga de Cananea de 1906 apoyada por una organización política definida.

El derecho a huelga, al menos en el significado que nosotros le damos, encuentra su fundamento en la norma escrita. Deriva del reconocimiento que hace el estado de la existencia de ese derecho social que antes mencionamos. En alguna medida y sin que ello implique que aceptamos la idea misma del derecho natural, salvo que con ello se identifique a los derechos no regulados estatalmente, el derecho a la huelga es un derecho natural social. Por el contrario, el derecho de huelga es un derecho legal.

En última instancia el derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista, de rechazo al Estado. Pero el Estado puede ser consciente de ello y en esa medida prefiere convertirse ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal eficaz, siempre que no se encuentre en juego sus intereses directos y en todo caso, sometido a su control. De ahí que el derecho a la huelga de instrumento de rebeldía positiva. Pase a ser solamente un trámite,

administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional, cuando, como en México se pone en manos de la autoridad la decisión respecto de su imputabilidad.

Puede así la conducta social ser violatoria de la norma jurídica. Sin embargo, aquí somos tan celosos del valor del derecho que a esa conducta ilegal tratamos de atribuirle el supremo apoyo normativo, el de la propia constitución Federal. Se habla entonces de huelga constitucional”. (38)

“La huelga como derecho social, a la luz de la teoría integral no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

Por consiguiente sostuvimos en el segundo congreso de Derecho del trabajo y de la Previsión Social, que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la constitución, desde el momento que fue elevada a la alta categoría jurídica de derecho constitucional.

En tal virtud a la luz de la Teoría integral y de la consagración del derecho de huelga en las fracciones XVI, XVII Y XVIII del artículo 123 de la constitución el ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del artículo 123 constitucional”. (39)

#### **1.4.1 RAZON Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA.**

“En la historia de la huelga resultan dos momentos, dos polos opuestos, uno -

(38) Nestor de Buel L.- Derecho del Trabajo. 6ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.835-837.

(39) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. 1ª Edición. México 2000. Editorial Trillas. Pags.367-368.

en los años de la Revolución Francesa, la Ley Chapelier, que fue la satanización de la huelga, llevada a cabo por la burguesía triunfante es aquella que destruye el sistema corporativo, destruyendo las organizaciones y grupos de trabajadores, y otro, su elevación a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de derechos sociales de 1917, que salían de las dictaduras de Díaz y de Huerta y confiaban a su constitución el nacimiento de un mundo mejor.

Las huelgas persiguen finalidades instantáneas e inmediatas, en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad capitalista; por lo tanto, su crecimiento y fortalecimiento constituirán la fuerza con la cual. La clase trabajadora, en el curso de su desarrollo, en lugar de la vieja sociedad burguesa, implante una asociación nueva que excluya las clases y sus contradicciones, y haga desaparecer el poder político, que no es sino la manifestación de las contradicciones de clase de la sociedad burguesa. La justificación de la Huelga esta en la voluntad soberana del pueblo, impresa en la carta Magna de 1917.

La Justificación de la Huelga en el sistema capitalista en el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte, que cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar, porque, y estamos ante otra decisión soberana del pueblo, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas; y si alguien nos dijera que el estado puede y debe resolver la controversia, contestaríamos que esa es la solución del fascismo, y que el principio pleno, pleno consentimiento del trabajo, se aplica también al estado, porque su origen y su finalidad consisten, precisamente, en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de los trabajos que juzgue conveniente. Y no se olvide que el fascismo, si imponía las condiciones de trabajo, fijaba también autoritariamente los precios de las mercancías”. (40)

#### **1.4.2.- LA HUELGA COMO INSTRUMENTO DE LA CLASE TRABAJADORA.**

(40) Mario de la Cueva,- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S. A de C.V. TOMO II. Pags.582-587.

“La huelga es históricamente y Jurídicamente un Instrumento de la Lucha de Clases. Presume un ambiente capitalista y una finalidad; que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

En nuestro país la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa”. (41)

“En general la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalistas.

La teoría de la huelga, en el derecho social Mexicano no sólo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicarlos mediante ciertos privilegios y mejoramiento de sus condiciones laborales, pero como se ha dicho, la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción.

La función Revolucionaria del artículo 123 que consagra tal derecho, poniendo en manos de los trabajadores la conservación del equilibrio económico que implica necesariamente un justo reparto en las relaciones de producción, lo cual solo podría conseguirse mediante la socialización del Capital. Todavía más, el derecho de huelga que consagran las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 a favor de los trabajadores, no puede ser objeto de intervención por parte de las autoridades del trabajo o sea las juntas de conciliación y arbitraje, y menos por los tribunales a que se refiere el artículo 17 de la constitución política.

(41) Nestor de Buen L.- Derecho del Trabajo. 6ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.837.

Es decir que tratándose del ejercicio de derecho de huelga como derecho social de los trabajadores, no puede intervenir al respecto, como ha ocurrido en la práctica, ninguna autoridad porque originaría la nulidad del propio derecho”. (42)

### **1.5.-SINDICATO Y COALICION.**

“Una de las garantías más importantes de las personas es el derecho a la libre asociación, la cual se encuentra consignada en la fracción XVI de nuestro artículo 123 constitucional, que literalmente otorga tanto a trabajadores como empresarios el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

Además nuestra legislación laboral, con objeto de fortalecer la unión sindical, permite a los sindicatos formar federaciones y confederaciones, lo cual ha sido muy positivo en la práctica.

La CTM, la CROM y la CROC han sido sin duda algunas confederaciones obreras muy importantes, que han resultado verdaderas catalizadoras de nuestro derecho laboral al contar con millones de trabajadores mexicanos afiliados a ellas, por conducto de sus respectivos sindicatos gremiales de empresas industriales nacionales y de oficios varios.

Por nuestra parte estimamos que el sindicalismo mexicano resultará indispensable para el progreso de nuestro país a pesar de que en la actualidad se están tratando de formar nuevas organizaciones sindicales, como la Unión Nacional de Trabajadores. Guiadas por intereses políticos que pueden causar graves problemas si se les permite que continúen con su labor de “reivindicaciones” obreras revolucionarias.

Actualmente las negociaciones en los contratos colectivos superan ya la etapa del regateo, y con la intervención de nuestras autoridades laborales conciliadoras se ha logrado reducir en forma importante el estallamiento de los movimientos de huelga, lo cual es muy reconfortante .

Un sindicalismo mexicano que tiene como base el respeto mutuo de los derechos, en la comprensión recíproca de necesidades y en la coordinación técnica de esfuerzos, nunca podrá ser sustituido por otro basado en el odio

(42) Nestor de Buen L.- Op., Cit.-pags.838-839.

entre patrones y trabajadores.

Sin embargo, para poder constituir un sindicato se requiere por lo menos de 20 trabajadores en servicio activo o de tres patrones.

De conformidad con el artículo 365 de propia ley laboral los sindicatos deben registrarse ante la Secretaria del Trabajo en los casos de competencia Federal, o ante las Juntas de conciliación y arbitraje en los de competencia laboral”.(43)

“La historia de sindicalismo como movimiento aglutinador de los Trabajadores

Lo hemos dicho en otras oportunidades es la historia de la lucha del proletariado del mundo entero por lograra cada vez una mayor nivelación económica y una mayor posibilidad de oportunidades para el desarrollo de su personalidad integral.

Se inicia con las coalición profesional, que constituye la primera etapa de su desenvolvimiento; la que se caracteriza por su temporalidad o transitoriedad, reuniendo personas con intereses profesionales comunes circunstancialmente, constituyendo la defensa de sus intereses la finalidad que persigue dirigentes improvisados, generalmente de aparición accidental, aunque no órganos directivos elegidos, y utilizando como elemento de lucha los conocidos medios de acción directa.

Nació el sindicalismo con las características de local, para ser luego nacional y convertirse, posteriormente, en internacional. El cumplimiento o logro de sus fines del sindicato requiere la observancia de tres requisitos que son: unidad de los trabajadores, finalidad del mismo, y táctica sindical.

El sindicalismo nace de la unidad de los trabajadores se origina en la época liberal, como un reacción contra los abusos a que el sistema condujo en las relaciones laborales y, desde luego, por razones económicas.

De cualquier manera , el propósito o fin del sindicalismo está en la defensa actual de los intereses de los trabajadores y el logro de su elevación, creando los medios indispensables para el desarrollo de la personalidad de los mismos. Por eso el fin mediato del sindicalismo pertenece al futuro”. (44)

(43) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo a Principios del Milenio. 1ª Edición. México 2000. Editorial Trillas. Pags.83-87.

(44) Fernández Pastorino.- Derecho Colectivo del Trabajo. 1ª Edición. Buenos Aires 1985. Editorial Universidad. Pags.35-37.

## FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

“Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables .

Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I.- Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II.- Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III.- Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.

Las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado a la Secretaría del Trabajo:

- I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II.- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III.- Copia autorizada de los estatutos; y
- IV.- Copia autorizada del acta de asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

**ASOCIACIONES SINDICALES:** Son agrupaciones o uniones permanentes, sea de trabajadores o empleadores, destinadas a la defensa de los intereses profesionales de sus integrantes, a través, principalmente, de la regulación de las condiciones de trabajo. Es la acción concertada de trabajadores o empleadores destinada a la concreción de una finalidad inmediata.

La Ley en su artículo 354, reconoce la libertad de coalición de trabajadores o patrones. La fracción XVI del artículo 123 Constitucional consagra este derecho.

**COALICIÓN.-** es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”. (45)

(45) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. 1ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.400-402.

### **1.5.1.- CONCEPTO DE SINDICATO Y COALICION Y SUS DIFERENCIAS.**

“SINDICATO.- es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.(artículo 356 Ley Federal del Trabajo).

COALICIÓN.- es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.(artículo 355 Ley Federal del Trabajo. También la Ley afirma , en el artículo 357, que los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

#### **DIFERENCIAS ENTRE COALICION Y SINDICATO.**

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos.

Libertad Sindical., Desde luego una de las garantías más importantes de la persona es el derecho a la libre asociación. El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo textualmente establece que “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta”. La cláusula de exclusión que en ocasiones les aplican los sindicatos a los trabajadores por renunciar a estos , es anticonstitucional con fundamento en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional”. (46)

### **1.5.2.- CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS.**

“Con fundamento en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, los SINDICATOS DE TRABAJADORES pueden ser:

(46) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pags.251-252.

I.- SINDICATOS GREMIALES: son los formados por trabajadores de una misma profesión , oficio o especialidad,

II.- SINDICATO DE EMPRESA: son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III.- SINDICATOS INDUSTRIALES: son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV.- SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIAS: son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma industria, instaladas en dos o más entidades federativas, y

V.- SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS: son los forma por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para ser miembro de un sindicato de empresa se requiere, trabajar en la empresa de que se trate.

Los SINDICATOS DE PATRONES pueden ser:

I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II.- Los Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Los centros patronales quedan incluidos en la primera fracción y la Confederación Patronal de la Revolución Mexicana en la segunda fracción.

El artículo 362 de la Ley indica que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.

El sindicato es permanente, requiere de registro ante las juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos”. (47)

(47) Baltazar Cavazos Flores.- Op. Cit., pags.252-253.

### **1.5.3.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA PARA UN SINDICATO.**

#### **REQUISITOS DE FONDO.**

“Los Requisitos de Fondo son de tres clases, primera a las personas que pueden ejercer el derecho, la segunda al objeto y la tercera a la organización del sindicato.

Requisitos de Fondo, en cuanto a la primera clase (personas que pueden ejercer el derecho).

**NUMERO DE PERSONAS:** El número de personas que legalmente pueden constituir un sindicato es de 20, si se trata de agrupaciones obreras, y de 3 si es patronal. La exigencia de un número mínimo de agremiados es necesario, tanto por razones de seriedad de la agrupación, como por un principio de orden.

**PROFESION:** El artículo 356 de la Ley exige que el sindicato esté constituido por trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad de profesión, oficio o especialidades similares o conexos.

**NACIONALIDAD:** Los extranjeros pueden formar parte de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos en la directiva de la asociación. El principio de trato igual está reconocido por nuestro derecho, y sólo por principio de patriotismo se introduce la modalidad mencionada.

**MENORES:** Los menores de 14 años de edad que carecen de capacidad para trabajar, tampoco la tienen para formar parte del sindicato. Los mayores de 14 años si pueden formar parte del sindicato (artículo 362). pero no pueden participar en la dirección y administración de la agrupación.

**MUJER:** La capacidad de la mujer en esta materia es idéntica a la del hombre. Si es casada no requiere autorización del marido para ingresar a un sindicato, basta con que trabaje.

**PATRON:** El sentido gramatical de los artículos 123 fracción XVI de la constitución y 356 de la Ley Federal del Trabajo, indica que los patrones no pueden formar parte de un sindicato obrero y los obreros de uno patronal.

**REPRESENTANTES DEL PATRON:** Los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otro ejercen funciones de administración, así como los trabajadores de

confianza, o sea, los que tienen funciones de dirección, de inspección, de fiscalización, vigilancia y los que ejecutan trabajos personales del patrón dentro de la empresa, tienen derecho para sindicalizarse.

Requisitos de Fondo en cuanto a la segunda clase (en cuanto a los objetivos).

**FINES POLITICOS:** La reforma introducida al artículo 378 de la ley, que se refiere a los fines prohibidos y que eliminó de las fracciones I los fundamentos políticos. Hizo posible, y ésta fue la intención del Legislador, que los sindicatos pudieran proponer fines políticos. Hasta ahora los sindicatos no han elaborado un plan de acción política, tampoco han formado un partido, su actividad en esta materia se reduce a adherirse a un partido político y participar en los actos electorales, de acuerdo con el Artículo 5° constitucional, que en su parte relativa establece: los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas.

**FINES ECONOMICOS:** Los sindicatos pueden ejercer el comercio, siempre que sea sin ánimo de lucro, y dentro de estos fines los sindicatos organizan: cooperativas, cajas de ahorro, contratación de seguros de vida, crean fondos para los gastos de marchas y pueden realizar cualquier otra actividad de tipo económico, siempre y cuando no se persiga una ganancia excesiva, pues estas actividades siempre deben estar encaminadas a un fin social en apoyo de la economía de los trabajadores, sobre todo de aquellos cuyo salario es mínimo.

Las cooperativas se dividen en dos: Cooperativas de Consumo que son las más populares, su actividad principal es adquirir artículos directamente del fabricante para venderlos a sus asociados, con el ahorro consiguiente de intermediarios, publicidad y decoración de los establecimientos, ya que cuentan con un mercado cautivo. Las Cooperativas de Producción son talleres, en los cuales no existe un patrón, ya que la organización y administración queda a cargo de los trabajadores por lo tanto no perciben un salario sino utilidades. La gran ventaja de las cooperativas es que no son sujetas de impuestos.

Las cajas de ahorro se integran con fondos de descuentos al salario autorizado y aceptado por los mismos trabajadores, con la finalidad de otorgar prestamos a los trabajadores asociados, y constituye prácticamente la única manera de conseguir un préstamo ya que para los bancos no son sujetos de crédito. Desde luego la caja de ahorro aplica un interés bajo en relación con los intereses bancarios.

Los sindicatos pueden contratar seguros de vida colectivos, para todos los asociados mediante el pago de cuotas módicas que no afectan el salario de sus socios.

Los gastos de marcha consiste en un fondo que se integra para entregarse a los beneficiarios de los trabajadores al ocurrir el fallecimiento de algún socio y que se destina al pago de gastos funerarios, cada vez que se pagan los gastos de marcha, inmediatamente debe de reponerse este fondo.

**FINES PROHIBIDOS:** los objetivos o fines prohibidos al sindicato, de acuerdo con el Artículo 378 de la ley son: I.- Su intervención en asuntos religiosos y II practicar la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

**OTROS FINES:** Los sindicatos están autorizados para realizar además toda clase de fines culturales, sociales y deportivos. Estos en lugar de desviar a la asociación de su finalidad legal, tienen el efecto de complementarla.

**Requisitos de Fondo en cuanto a la tercera clase (organización del sindicato).**  
De una manera general, si la ley contiene ciertas exigencias en la materia de los sindicatos, se debe a que solo mediante ellas se asegura una colaboración funcional de los miembros en la realización de los fines de la agrupación.

**REGIMEN INTERNO:** Los sindicatos deben de contar con una carta, es decir, con un cuerpo de normas para regir su vida interna. Ese grupo de normas son los estatutos. Los estatutos deben regular un mínimo de materias que se encuentran reglamentadas por el artículo 371 de la Ley federal del trabajo

I.- Denominación que les distinga a los demás.

II.- Domicilio.

III.- Objeto.

IV.- Duración faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión se observarán las normas siguientes:

A).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

B).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de secciones correspondientes,

pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integra el sindicato.

C).- Cada trabajador afectado será escuchado en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

D).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

E).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni poder emitir su voto por escrito.

F).- La expulsión sólo podrá concretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados, y exactamente aplicables al caso.

VIII.- Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.

X.- Período de duración de la directiva.

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposiciones de los bienes, patrimonio, del sindicato.

XII.- Formas de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII.- Epocas de presentación de cuentas.

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

ORGANOS: Para asegurar la vida de la asociación es indispensable que cuente con determinados órganos. Asamblea y Mesa directiva, pueden instituirse otros. Comisiones, Comités, etc, si así lo acuerda la Asamblea.

La ASAMBLEA es la reunión periódica de todos los asociados para resolver los problemas de que debe conocerse de acuerdo a los estatutos, con los usos o con las prácticas sindicales. Es el órgano soberano de la asociación pero sometido a los estatutos puede modificarlos, pero no violarlos.

La Mesa Directiva o Comité Ejecutivo, es el órgano ejecutor de las resoluciones de la Asamblea y de las disposiciones de los estatutos, tienen a su cargo además, la representación del sindicato y el cumplimiento de los fines del mismo".(48)

(48) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral. 6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.140-145.

## **REQUISITOS DE FORMA.**

“EL REGISTRO: El sindicato debe de gestionar y obtener su registro ante la junta local de conciliación y arbitraje, si se trata de actividades de jurisdicción local, o ante la secretaría del trabajo si lo son de jurisdicción federal.

Para saber cuando un sindicato debe registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debemos referirnos al artículo 527 de la ley ( idéntico a la fracción XXXI del artículo 123 constitucional), si la empresa en la cual se organiza el sindicato se encuentra mencionada en dicho artículo, entonces se deberá registrar en la Secretaría y por exclusión, si la empresa no es de las mencionadas en ese precepto, entonces el sindicato deberá registrarse en la Junta de Conciliación y Arbitraje. A cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por los Secretarios Generales, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El registro podrá negarse únicamente:

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

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

En la secretaria de dicha junta beben de existir las constancias de registro de los sindicatos de jurisdicción Federal.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I.- Adquirir bienes muebles;
- II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

#### DE SU FUNCIONAMIENTO:

La autoridad que registró al sindicato debe conocer ciertas actividades del mismo para verificar que cumpla con los requisitos de fondo exigidos por la Ley, pero desde luego, la autoridad debe ser respetuosa de la autonomía del sindicato y no intervenir para nada en su régimen interno. Por lo tanto, es obligación del sindicato rendir a la autoridad los informes a que se refiere el artículo 377 de la ley que establece: Son obligaciones de los sindicatos las siguientes:

- I.- Proporcionar los informes que le soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos.
- II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado como copia autorizada de las actas respectivas ; y
- III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros”. (49)

#### **1.5.4.- CAUSAS DE DISOLUCION DEL SINDICATO, DE CANCELACION DEL REGISTRO DEL SINDICATO Y DE LIQUIDACION DEL SINDICATO**

**“LAS CAUSAS DE DISOLUCIÓN DEL SINDICATO,** se clasifican en tres, la primera que es DISOLUCIÓN NATURAL, DISOLUCIÓN VOLUNTARIA Y DISOLUCION FORZADA.

DISOLUCION NATURAL: Es aquella que es consecuencia de una situación de hecho que trae aparejada la desaparición legal del sindicato. Consideramos como único caso de disolución natural, el que el número de personas que -

(49) Luis Alberto Guevara del Río.- Op. Cit., pags.46-47.

constituyen el sindicato, se reduzca a un número menor de veinte o de tres, según sea obrero o patronal. Legalmente puede tener vida esa agrupación.

**DISOLUCION VOLUNTARIA:** Es la que resulta de un acto de voluntad de los miembros del sindicato, bien que se consigne en los estatutos (art. 379 fracciones I Y II), bien que la asamblea tome acuerdo en ese sentido. Para que opere el acuerdo de la Asamblea es necesario que la disolución la decrete una mayoría de las dos terceras partes de los miembros del sindicato (art.379). Debe considerarse como caso de disolución voluntaria, la fusión de sindicatos.

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

- I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y
- II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

**DISOLUCION FORZADA:** La ley no prevé con claridad necesaria cuales son los casos en que procede la disolución de un sindicato por acto de autoridad. El artículo 379 que se refiere a la materia, consigna de modo exclusivo los casos de disolución voluntaria. Ahora bien, si hay una cuestión llena de dificultades y de obstáculos es ésta, la disolución de los sindicatos.

La disolución Forzada no quedó excluida del sistema de la ley y que su aplicación procede siempre que el sindicato deja de ser una asociación de resistencia o comete faltas de las fracciones I Y II del artículo 378, o bien asocia trabajadores de oficios varios en contravención de la ley (art. 360, fracción V).

### **CANCELACIÓN DEL SINDICATO:**

El artículo 369 de la Ley de la materia competente, dice que para decidir sobre la cancelación de un registro, luego puede darse la cancelación como sanción a ciertas faltas del sindicato, porque no todas las omisiones ni todas las faltas pueden dar lugar a la cancelación. Resulta completamente conforme al espíritu de la ley y de los principios que dirigen todo el régimen de las asociaciones profesionales que si un sindicato registrado como tal, realiza permanentemente el comercio o cualquiera otros actos jurídicos con ánimo de lucro o si se persigue como objeto principal la práctica de un deporte, si fomenta actos delictuosos, si interviene en asuntos religiosos, la cancelación de su registro es procedente ya que deja de ser una asociación de resistencia.

El mismo criterio debe seguirse cuando el sindicato rompe los tipos sindicales, es decir, cuando asocia trabajadores de distintos oficios, si no es el caso autorizado o si faltan los datos empresa o rama industrial.

Artículo 369.- El registro de sindicato únicamente podrá cancelarse,

I.- En casos de disolución, y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá sobre la cancelación del registro.

### **LIQUIDACION DEL SINDICATO:**

Una vez disuelto el sindicato, surge el problema de la liquidación de lo que constituye su activo. La ley de la materia exige que se enuncien en los estatutos las reglas de la liquidación (art.371, fracción XIV Y 380)

Si tales reglas no se contienen, el activo pasará a formar parte de la federación o confederación a la que haya pertenecido el sindicato; en caso de no existir la federación o de no hallarse sumado a ninguna el sindicato disuelto, el activo pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Lo que no menciona la ley es que sucederá con el pasivo, pues debemos recordar que el capital social se integra con estos dos conceptos”. (50)

### **1.6.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY.**

“Definición de CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO: El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a la letra dice que: Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esta definición confunde en apariencia, el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que aquél es la especie y éste es el género.

(50) IBIDEM.- pags.147-148.

Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- A).- El contrato colectivo es un convenio.
- B).- Que sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- C).- Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales, para,
- D).- Establecer en cada empresa o negociación.

La Definición del CONTRATO LEY: Dice que es 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.

#### DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato – Ley solo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Así mismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón. Su finalidad es el establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en: 1.- a todo el país, 2.- varios estados, 3.-un estado, 4.- en una zona económica que abarque varios estados, o 5.- en una zona económica que forme parte de un estado.

Al Contrato – Ley también se le conoce con el nombre del contrato colectivo obligatorio.

Sus principales diferencias con el contrato colectivo son: 1.- El Contrato – Ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa. 2.- El Contrato – Ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 3.- El Contrato – Ley debe otorgarse por varios patrones, el contrato colectivo puede ser firmado por uno solo. 4.-El Contrato – Ley es revisable 90 días antes de su vencimiento, el contrato colectivo 60 días antes de su vencimiento. 5.- El Contrato – Ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo definido. 6.- El contrato – Ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. El Contrato Colectivo de trabajo ordinario produce efectos

como tal a partir de la fecha de su deposito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro”. (51)

### **1.6.1.- QUE ES UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

“La primera manifestación colectiva es el contrato colectivo de trabajo. Con fundamento en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con la finalidad de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento. Por tanto sus elementos son la existencia de una convención un derecho de la clase trabajadora y la respuesta dada a una solicitud presentada por esta última del empresario o empleador, según el caso”.(52)

#### **SU ORIGEN.**

“Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Este último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 811, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

#### **SUS CARACTERISTICAS.**

La primera es que para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo, cuando así se lo demanda el sindicato que representa a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, por ser diversas sus profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo se celebrara 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.

(51) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. pags.262.263,y 292-294.

(52) Santiago Baragas Montes de Oca. Panorama del Derecho Mexicano.(Derecho del Trabajo), Editado por la UNAM 1997. Pag.34.

La segunda que es muy importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa. Nos referimos a lo preceptuado en el artículo 396 de la ley, 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, como ya lo explicamos al hablar de los empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación.

#### DURACIÓN Y FORMA.

El Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.

El Contrato Colectivo siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje”. (53)

#### CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

“El contrato colectivo debe de indicar:

A).- La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos de trabajo celebrados con diferentes sindicatos.

B).- Debe señalar la demarcación territorial que comprende el campo de su aplicación.

C).- Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;

D).- Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transporte, casas habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y lugares para -

(53) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.332-333.

Guardar los sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

E).- También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes de admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran,

F).- Por último, es común incluir cláusulas que señalen, a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones y también en este punto se incluye, cuando exista la cláusula de exclusión por separación.

El artículo 392 de la ley federal del trabajo, permite que en los contratos colectivos se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”. (54)

## INTEGRACIÓN DEL CLAUSULADO.

“Tradicionalmente el clausulado del contrato colectivo de Trabajo, se ha dividido en tres grandes grupos:

EL PRIMERO de ellos es la ENVOLTURA, que como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación. Este es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del contrato.

EL SEGUNDO grupo, denominado **NORMATIVO**, constituye el desideratum del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornadas, descansos y vacaciones, etc.

EL TERCER grupo, denominado **ELEMENTO OBLIGATORIO**, y nos dice que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose según su propio criterio con lo que él llama cláusula de exclusión de ingreso o cláusula de exclusión por separación y Reglamento Interior de Trabajo. La cláusula de exclusión se encuentra enmarcada en el artículo 395 de la ley laboral a la letra dice “Los sindicatos de trabajadores tienen derecho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión”. (55)

(54) Euquerio Guerrero.- Op. Cit.- pags.333-334.

(55) Baltazar Cavazos flores.-35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pags.263-264.

“Aspectos importantes del contrato colectivo:

1.-por disposición del artículo 389 y 892 de la Ley Federal del Trabajo, las detenciones de los contratos colectivos tienen que tramitarse por medio de un procedimiento especial sumarísimo y no por la vía de la huelga.

2.- El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y por triplicado, para que se deposite un ejemplar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se quede un ejemplar en poder de cada parte.

3.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios o tabulador.

4.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa.

5.- Todo contrato colectivo contempla una doble relación jurídica: a).- la individual, que se da entre patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados, b).- la colectiva, que es la que se da entre empresas y sindicato. Todo lo anterior nos lleva a las siguientes conclusiones.

A).- El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se puede y se debe coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo.

B).- El contrato colectivo tiene que consignar prestaciones superiores a las que se refiere la Ley, ya que en caso contrario, carecería de razón de existir.

C).- Consideramos que la mejor inversión que puede hacer un patrón es en el renglón de los salarios de sus trabajadores, sin que tales salarios se disparen.

D).- Por conveniencia, no por generosidad, ya que nadie da nada por nada, hay que tener contentos a los trabajadores que siempre son, en última instancia, el principio y el fin del Derecho del Trabajo.

E).- Las discusiones de los contratos colectivos “ad cadáver” deben de sustituirse por discusiones técnicas con la ayuda de todos los elementos modernos de que se puede disponer.

Los contratos colectivos de trabajo deben garantizar a los trabajadores, mejores condiciones de trabajo; a los patrones, tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor, una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad”. (56)

(56) Baltazar Cavazos Flores.- Op. Cit.- pags.273-276.

### 1.6.2.- QUE ES UN CONTRATO LEY.

“Por definición legal del Contrato Ley es el convenio 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.

Los Contratos- Ley que actualmente existen son los siguientes:

- 1.- De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- 2.- De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- 3.- De la industria de la lana en la República Mexicana.
- 4.- De la industria textil del ramo de género de punto.
- 5´- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- 6.- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- 7.- De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
- 8.- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- 9.- De la industria del radio y la televisión.

Generalmente los patrones no desean los Contratos Ley, por considerar que el establecer un rasero de igualdad de conocimientos para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva”. (57)

#### CONTENIDO DEL CONTRATO - LEY.

“El contrato ley contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- II.- La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

(57) IBIDEM.- pags.-289-290.

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.;

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En el contrato – ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación correspondería al sindicato administrador del contrato – ley en cada empresa.

Las cláusulas a que se refiere el artículo 395 son las de exclusión y admisión. De hecho todos los contratos – ley contienen dichas cláusulas. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato – ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

EL contrato – ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Jerárquicamente el contrato – ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del derecho laboral”. (58)

#### REQUISITOS QUE DEBERA DE TENER UN CONTRATO – LEY.

I.-. La solicitud deberá de presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407.

II.- Los sindicatos de trabajadores y los de patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo en el artículo 406.

III.- Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

(58) IBIDEM.- pag.291.

IV.- La autoridad que reciba la solicitud después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.

V.- Si no se formula posición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato – ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI.- Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a).- Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b).- El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del Contrato – Ley”. (59)

#### REVISION DEL CONTRATO – LEY.

En la revisión del contrato – ley se observan las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la ley.

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato – ley, por lo menos.

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se registrá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio. La secretaria del trabajo y previsión social , el gobernador del estado o territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, se ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato.

De acuerdo al artículo 419 Bis, los contratos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

(59) IBIDEM.-pags.-292-293.

## TERMINACION DEL CONTRATO – LEY.

I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría indicada.

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

El simple ejercicio del derecho de huelga impide la terminación del contrato – ley. Pensamos que la fracción II de este precepto es demasiado amplia y que habría sido pertinente que el legislador distinguiera y precisara los casos de procedencia del ejercicio del derecho de huelga, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma. Ya que aparentemente se da el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente”. (60)

(60) IBIDEM.- pags.293-294.

## **CAPITULO 2**

### **PROCEDIMIENTO DE HUELGA.**

“Todo procedimiento a huelga pasa por tres etapas las cuales son las siguientes:

#### **ETAPA O PERIODO DE GESTACIÓN:**

Este tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera; en el no interviene ni el patrón ni las autoridades del trabajo. Se inicia en el preciso momento en el que se coaligan los trabajadores y se termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

#### **ETAPA O PERIODO DE PRE – HUELGA:**

Este tiene como finalidad fundamental lograr una conciliación entre las partes en conflicto. Cabe aclarar que la conciliación no implica en forma alguna transición, ya que ésta permitida en materia laboral, en virtud de que supone una renuncia parcial de derechos y los derechos de los trabajadores no son renunciablés ni en forma total ni en forma parcial. La conciliación entraña, simplemente, la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el objeto de armonizar sus intereses. Se inicia con la presentación del pliego ante las autoridades del trabajo y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores.

Durante este periodo se producen efectos jurídicos de suma importancia que afectan tanto a los trabajadores como a los patrones. Los trabajadores a partir de dicho período ya no pueden modificar su pliego de peticiones: Los patrones se convierten en depositarios de los bienes de la empresa y no pueden despedir durante dicho período a sus trabajadores, para el efecto del recuento.

El patrón emplazado a huelga se convierte en depositario de sus bienes y en consecuencia no puede disponer de ellos, pues si lo hace, incurre en el delito de abuso de confianza. Tampoco puede despedir durante la pre-huelga a sus trabajadores, pero sólo para el efecto del recuento, ya que es evidente que si un trabajador incurre en alguna causa de rescisión durante dicho período, el patrón puede separarlo sin responsabilidad de ninguna especie.

El período de pre-huelga no podrá ser inferior a 6 días o de 10 días si se trata servicios públicos, deberá de tener verificativo una audiencia de conciliación o avenimiento, a la cual deberán de comparecer las partes interesadas en el conflicto.

Lo anterior es importante en los casos en que la huelga haya tenido por objeto la revisión del contrato, pues ante tal eventualidad procesal, el contrato colectivo se prorroga sin revisión alguna de sus cláusulas por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado (art.400 L.F.T).

Cuando el objeto de la huelga es la firma de un contrato colectivo, carece de relevancia jurídica el hecho de que se archive el expediente como asunto concluido ya que, en nuestro derecho, los sindicatos pueden presentar cuantos emplazamientos estimen pertinentes sin limitaciones de ninguna clase, lo cual a menudo resulta sumamente peligroso, incluso para la propia economía nacional.

En cuanto a la posibilidad de que se prorrogue el período de pre-huelga, se hace necesario que patrones y sindicatos o coalición de trabajadores, se pongan de acuerdo sobre la misma, ya que unilateralmente no es favorable que la junta pueda acceder a prorrogar el período de pre-huelga.

Si el patrón no concurre a la audiencia de conciliación mencionada, el sindicato o la coalición podrá solicitar que se le haga comparecer con los medios de apremio respectivos, inclusive por medio de la fuerza pública.

Si el sindicato no comparece a la hora indicada para la audiencia de avenimiento, el patrón o su representante está en posibilidad de solicitar que la junta declare que no corre el período de pre-huelga y que se archive por tal motivo el expediente en cuestión como asunto totalmente concluido.

#### ETAPA O PERIODO DE HUELGA ESTALLADA:

Se inicia exactamente al suspenderse las labores y lógicamente termina, no en el momento en que se califica la huelga, sino hasta que las labores vuelven a reanudarse. Este es el que más importancia reviste en la práctica, haremos mención detallada al tratar sobre los incidentes de calificación de las huelgas”.  
(61)

#### PROCEDIMIENTO A HUELGA.

“1.-presentación de pliego de peticiones por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

2.- Notificación al patrón, por lo menos 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se

(61) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Practica.1ª Edición. México 1972. Editorial Porrúa S.A de C.V, pags.485-488.

trate de servicios públicos. La notificación la deberá hacer la autoridad dentro de las 48 horas siguientes al recibo del pliego de peticiones (Demanda).

3.- Se concede al patrón 48 horas para que conteste la demanda.

4.- Se cita al patrón al momento del emplazamiento a una Audiencia de avenimiento (conciliación) que se celebrará durante el período de pre-huelga.

5.- En la audiencia de avenimiento la huelga puede terminar por alguna de las cuatro causas que señala la ley en su artículo 469 de la L.F.T.

6.- De no llegarse a un acuerdo de los señalados por el artículo 469 de la ley, los trabajadores podrán someter su conflicto al arbitraje en el cual el cual el sindicato ratificará su demanda y el patrón puede oponer a la huelga invocando alguna de las excepciones señaladas por el artículo 928. (falta de personalidad en el representante del sindicato, incompetencia de la junta de conciliación y arbitraje quién recibió el pliego de peticiones, la inexistencia de la huelga por falta de apoyo de la mayoría de los trabajadores, la ilicitud de la huelga) o alguna otra excepción.

7.- Una vez que se tramitan las excepciones (se reciben las pruebas y se desahogan las mismas), la autoridad podrá declarar existente la huelga.

8.- De declararse existente se procederá al estallamiento de la huelga y se colocarán las banderas roji-negras en las puertas de la empresa.

9.- Si la junta declara la inexistencia del estado de huelga:

I.- Fijara a los trabajadores un termino de 24 horas para que regresen a su trabajo.

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

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo lo anterior se refiere al artículo 932 de la LFT”. (62)

## **2.1.- PRESENTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES O EMPLAZAMIENTO A HUELGA.**

“El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones. Así mismo con la presentación del pliego se inicia el período de pre-huelga.

El emplazamiento a huelga constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán de referirse a cualquiera o a varios de los objetos de huelga previstos en el artículo 450. Esto significa que las causas de huelga son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga. De esta explicación se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

El Aviso de Suspensión:

A).- Debe hacerse por lo menos seis y diez días en servicios públicos, entendiéndose como tales, comunicaciones, transportes, gas, luz, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación de servicios (artículo 925 de la LFT).

B).- En las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, el aviso previo también debe ser con 10 días de anticipación.

C).- El término debe contar a partir del día y hora en que el patrón sea notificado ( artículo 920 fracción III).

El emplazamiento a huelga es un acto jurídico, es la manifestación unilateral de voluntad, que únicamente se da en el estatuto laboral, por lo que debemos decir que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.

EL emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de la vida de los trabajadores en un establecimiento,

(62) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral. 6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.149-150.

empresa o rama de la industria, o en una fórmula breve: es el principio de la lucha por la Justicia Social”. (63)

Es la presentación al patrón y a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. Dicho pliego debe contener:

- a).- el anuncio del propósito de los trabajadores de ir a la suspensión de labores en la empresa, con la indicación del día y hora en que tendrá lugar dicha suspensión.
- b).- Presentar el escrito respectivo ante la autoridad del trabajo más próxima al lugar de ubicación del centro de trabajo, de no haberla, se deberá presentar el documento a la autoridad política de mayor jerarquía. Una u otra abrirán el expediente a formarse y en un plazo de 24 horas lo enviarán a la Junta de Conciliación y Arbitraje que deba conocer de la instancia,
- c).- el término para llevar a cabo la suspensión del trabajo no será menor a seis días hábiles, contado a partir del momento en que el empleador reciba la notificación del emplazamiento a huelga diez días cuando se trate de servicios públicos de la LFT..

### **2.1.1.- NOTIFICACIÓN DEL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.**

“Recibido el emplazamiento por la Autoridad Responsable.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en el artículo 920-II de la Ley Federal del Trabajo y el cual la letra dice: Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje si la empresa o establecimiento están ubicados en lugares distintos 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 24 horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; y avisará telegráficamente al Presidente de la junta bajo su más estricta responsabilidad.

Harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término de aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo”. (64)

(63) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.614-615.

“El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la huelga. Desde ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento y la notificación produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. En la ley actual se incluye el artículo 924, que dispone: A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de : I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios de trabajo, II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS., 3.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT, IV.- Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III, Y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas.

En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, la junta tendrá guardias permanentes para tal efecto”. (65).

### **2.1.2.- INTEGRACIÓN DEL EMPLAZAMIENTO AHUELGA.**

“El escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además, el objeto de la misma.

El emplazamiento con motivo del cumplimiento del pliego de peticiones. Deberá de integrarse por:

(64) Santiago Barajas Montes de Oca.- Panorama del Derecho Mexicano. 1ª Edición. México 1997. Editado UNAM.tesis. pags.76-77.

(65) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.384-385.

- 1.-Debe dirigirse al patrón.
- 2.-Contener claramente las peticiones.
- 3.-Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las mismas.
- 4.-Precisar el objeto de la huelga.
- 5.-Debe señalar el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de la huelga.
- 6.-Un escrito presentado ante la junta de conciliación y arbitraje o ante la autoridad que le corresponda más cercana al lugar de la empresa o establecimiento motivo de la huelga.
- 7.-Dicho escrito deberá de contener el nombre completo del Secretario General titular del contrato colectivo de trabajo. siempre que existiera contrato colectivo o cuando el emplazamiento sea por firma de contrato.
- 8.-Dicho escrito se presentara por duplicado.
- 9.-Dicho escrito de emplazamiento se presentará por escrito.
- 10.-El emplazamiento se acompañará por el proyecto de contrato.
- 11.-En el emplazamiento se deberá de mencionar el nombre de la empresa emplazada, nombre del dueño y domicilio completo de esta.
- 12.-En el emplazamiento se solicitará se corra traslado a la empresa emplazada.
- 13.-En el emplazamiento se solicitará se notifique a la empresa demandada conforme al termino que marca la ley.
- 14.-En el emplazamiento se solicitara se señale día y hora para la audiencia de ley.
- 15.-El escrito de emplazamiento deberá de presentarse acompañado de la toma de nota del sindicato emplazante artículo 692 de la LFT.
- 16.-El escrito de emplazamiento deberá de presentarse con los estatutos del sindicato y los cuales rigen la vida interna del sindicato.
- 17.-En el escrito de emplazamiento deberá de mencionar con claridad el objeto del emplazamiento.
- 18.-El emplazamiento se presentará por los sindicatos colegiados.
- 19.-En el emplazamiento se señalará el término en que se suspenderán las labores artículo 938 fracción II.
- 20.-Cuando se trata de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto del contrato respectivo para que el patrón decida si lo acepta o no”.(66)

(66) Juan B.Climent Beltran.- Formulario de Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias. 7ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.262-263.

“Mencionar con claridad en el escrito del emplazamiento el objeto del mismo.  
 1.-El cual puede ser con fundamento en el artículo 450 de la ley federal del trabajo, y el cual el objeto de la huelga es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la celebración del contrato colectivo o contrato ley, exigir la revisión de los mismos al terminar el periodo de su vigencia, por violaciones al contrato colectivo de trabajo o al contrato ley, cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.  
 2.-Expresar concretamente el día y hora en que se suspenderán las labores, de tal manera que si la huelga no estalla la hora y el día señalados se declara inexistente.  
 3.-Deberá de reunir los requisitos del artículo 920.  
 4.-Deberá de indicarse el termino o la fecha de la pre-huelga.  
 5.-Deberá de presentarse por el Sindicato que es titular del contrato colectivo o el contrato ley”. (67)

### **2.1.3.- REQUISITOS DEL FONDO Y FORMA DEL PLIEGO DE PETICIONES.**

“Los requisito del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se encuentran mencionados en le artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

La primera fracción señala los requisitos de FONDO el cual a la letra dice:

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

Las fracciones II Y III señalan los requisitos de FORMA los cuales ala letra dicen:

II.- Se presentará por escrito al patrón 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 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al

(67) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.255-254.

Presidente de la Junta.

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.

Puesto que la huelga es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio, estos requisitos son:

- 1.-Que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores.
- 2.-Que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa.
- 3.-Que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido”. (68)

“Los requisitos de forma también tienen su origen en lo prescrito en la norma constitutiva (artículo14). Si no se hace del conocimiento del patrón, previamente La existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflicto, no se configura. El patrón es la persona llamada a darles solución, no podría hacerlo si no se hace de su conocimiento, tampoco las autoridades estarían en posibilidad de conciliar o juzgar, llegando el caso sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se impone la formalidad de expresar por escrito al patrón o colectivamente a los patrones (una copia para cada uno en el caso de celebración o revisión del contrato ley), el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacer por él o los patrones, la decisión de ir al movimiento de huelga si no se satisfacen y el plazo que se concede para declararla y llevarla a cabo, el cuál se computa en el emplazamiento y precisando el día y la hora para la suspensión de las labores. Del escrito de emplazamiento se quedará un ejemplar a la junta de conciliación y arbitraje para integrar el expediente de huelga. El plazo será de 6 días, de diez días si se trata de servicios públicos (comunicaciones, transportes, servicios de gas, luz, limpia, fuerza eléctrica, distribución de aguas, sanatorios, hospitales, cementerios y alimentación si se

(68) Juan B.Climent Beltran.- Formulario de Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias. 7ª Edición . México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.247.

trata de alimentos de primera necesidad y siempre que afecten a toda una rama), será de 30 días si el objeto es la celebración o revisión del contrato ley. (artículo 920 -III, 925y 938 -II)". (69)

EL emplazamiento a través de la Autoridad que exprese peticiones concretas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de jurisdiccional. Si no se cumple la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculado.

## **2.2.- OBJETIVOS QUE DEBE DE TENER LA HUELGA.**

“Los objetivos que debe de tener la huelga se encuentran enumerados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del capital;

Los factores de producción de que se trata es el capital y el trabajo expresados de manera genérica, pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción capital y trabajo están representados en cada caso, por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio.

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

Sostienen los tratadistas que éste es un caso claro en que se obtiene el equilibrio entre los factores de la producción con la celebración del contrato colectivo o del contrato-ley, en su caso. Por lo que hemos observado en el capítulo que se refiere al contrato colectivo y cuando nos referimos al contrato-ley, se advierte la importancia tan grande que tiene en una empresa el estallamiento de esos pactos que van a normar las relaciones entre las dos partes y, en el último caso abarcando una región o zona determinada para una misma rama industrial. Precisamente esta reflexión nos lleva a concluir que, -

(69) Ruperto Pérez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis UNAM. Pag.247.

una vez obtenida la celebración de tales contratos, nace una presunción de haberse logrado el equilibrio constitucional entre los factores de la producción y que por lo mismo, estando en vigor un contrato colectivo o un contrato ley y antes de que venza la fecha de su vigencia, no es correcto que el sindicato de los trabajadores pretenda emplazar a huelga invocando un supuesto desequilibrio y apoyándose en la fracción I del artículo 450.

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

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

Si como lo vimos en los párrafos anteriores la celebración del contrato es necesaria para lograr un equilibrio entre los factores de la producción, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de huelga. Debemos entender que debe tratarse de una violación de naturaleza colectiva, o sea de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales.

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

La redacción es tan amplia que podría prestarse a la comisión de muchos abusos ya que en materia de participación de utilidades, la ley señala una serie de obligaciones patronales previstas a la entrega de las cantidades de dinero correspondiente. No se concibe que la violación a alguno de estos trámites pueda generar un motivo de huelga, por ejemplo, que el patrón no entregara a sus trabajadores la copia de la declaración final dentro de los diez días, sino que lo hiciera a los once días. Solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de utilidades puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del derecho de huelga para los trabajadores.

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

La huelga por solidaridad es una arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión. La huelga por

solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional pues no tiene por objeto resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren, su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis”. (70)

“Artículo 399-Bis.

LA FRACCIÓN I: Es muy amplio su contenido y podemos afirmar que comprende todas las demás causales de huelga, ya que el desequilibrio y falta de armonía de los factores de la producción indica que algo anda mal en la empresa y que existe un descontento en los trabajadores, y esa inconformidad puede ser cualquiera de las causas de huelga. Con apoyo en esta fracción los trabajadores llegan a sostener que existe desequilibrio porque el salario mínimo no alcanza para pagar los precios de los artículos de primera necesidad.

FRACCION II: De esta fracción podemos comentar que la celebración del contrato colectivo es el primer movimiento de huelga de un sindicato recién registrado, ya que el sindicato después de su reconocimiento de parte de la autoridad necesita del reconocimiento de la empresa, para iniciar su funcionamiento como persona moral y organismo de defensa de los derechos de los trabajadores, además de lograr la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

FRACCION III: Nos habla de la revisión del contrato ley. Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades.

FRACCION IV: Reglamenta el caso de incumplimiento por parte de la empresa. Tratándose de relaciones colectivas de trabajo, el incumplimiento ó violación del contrato por el patrón serán causa de huelga.

FRACCION V: Habla del derecho de los trabajadores a las utilidades de la empresa. De acuerdo con la comisión correspondiente, los trabajadores participarán en un 10 % de las utilidades de las empresas a las que presten sus servicios”.(71)

(70) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral.6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.154.

(71) Luis Alberto Guevara del Río.- Op. Cit., pag.155.

“FRACCION VI: Se refiere a las huelgas por solidaridad, como también se les llama. Este tipo de huelgas puede ser particularmente peligroso para las empresas porque se puede iniciar un movimiento de huelga en empresas ajenas al desequilibrio existente entre un sindicato y una empresa determinados.

FRACCION VII: Establece la obligación de revisar los salarios contractuales, es decir los salarios que se fijan por voluntad del sindicato y empresa en los contratos colectivo o contratos-ley.

PARA MARIO DE LA CUEVA. El objeto de la huelga se satisface indicando, simplemente que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega:” pero estas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo de trabajo, o las violaciones cometidas por el patrón”. (72)

### **2.3.- EFECTOS QUE TIENE EL EMPLAZAMIENTO DEL PLIEGO PETITORIO.**

“Efectos legales del emplazamiento son:

- A).- El aseguramiento de cualquier derecho que los trabajadores tengan a su favor ( indemnizaciones, salarios, pensiones,, etc),
- B).- La conservación de los servicios prestados por el IMSS o el INFONAVIT por falta de pago de las cuotas que deben entregarse a estas instituciones.
- C).- Proceder al embargo de bienes de la empresa para garantizar las prestaciones antes indicadas, incluso cualquier crédito fiscal.
- D).- La preferencia de derecho otorgado a los trabajadores frente a cualquier otro crédito en contra de la empresa”. (73)

“Se dividen en otros dos efectos y los cuales son los siguientes:

El primero se le denomina natural que es el periodo de pre-huelga es decir, que el día y hora que el patrón queda notificado inicia el periodo de pre-huelga.

El segundo efecto fue el producto de la observación de la vida real: no siempre

(72) IBIDEM.- pag.156.

(73)Santiago Barajas Montes de Oca.1ª Edición. México 1997.Editorial UNAM. Pags .76-77.

era fácil sustraer los bienes, pero la simulación estaba a la orden de día, pues los patronos, independientemente de los juicios de desahucio, inventaban créditos con los cuales embargaban y retiraban los mejores bienes de las empresas, que utilizaban en otras actividades.

Varias veces hemos escuchado la crítica siguiente: algunos patronos escrupulosos, que lamentablemente no son la excepción, simulan huelgas y hacen que los trabajadores señalen plazos exagerados para la suspensión de los trabajos, no dudamos que se presenten esas situaciones, solamente que la solución del problema corresponde al derecho penal y no puede usarse una acción fraudulenta del patrono como pretexto para arrebatarse a los trabajadores una garantía legítima”. (74)

“Independientemente de la suspensión de derechos del patrón, el emplazamiento produce otros cuatro efectos, los cuales son:

1.- La notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la Empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. La principal de ellas es que no podrá vender sus bienes hasta que termine el juicio de huelga. Se trata de una garantía establecida a favor de los trabajadores, para impedir que el patrón desaparezca o haga desaparecer los bienes de la negociación. Esta garantía es innecesaria si se trata de grandes empresas, pero es efectiva cuando son pequeñas.

2.- Se concede al trabajador 48 horas para dar contestación a la demanda. La huelga es un juicio rapidísimo, dado el interés social que representa y por esa razón se pretende darle rapidez a su tramitación. Regularmente los términos procesales se cuentan por días, por ejemplo en el juicio ordinario, al patrón se le conceden 10 días para contestar la demanda y así todos los plazos (términos procesales) se fijan por días, pero en el juicio de huelga los términos se cuentan por horas.

3.-Se cita a una audiencia de conciliación, técnicamente y para distinguir al juicio de huelga del ordinario se le llama Audiencia de Avenimiento. O sea que, se sigue el espíritu de la ley de los Tribunales Laborales de buscar la conciliación entre las partes en conflicto para terminar con el pleito.

(74) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. pags.637-638..

4.- Se suspende la ejecución de toda sentencia, que se pretenda ejecutar sobre bienes del patrón, como por ejemplo: embargos, desahucios, aseguramientos o sacar los bienes de la empresa.

Los derechos de los trabajadores serán siempre preferentes.

5.- Las excepciones o incidentes no deben afectar el procedimiento de huelga (artículo 924).

6.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta o la huelga sea por solidaridad ( artículo 450, fracción VI, y artículo 448)". (75)

“Obligaciones del patrón.

El patrón está obligado a contestar por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pliego dentro de las 48 horas siguientes a la notificación (artículo 922).

Cabe señalar, que la ley no establece sanción alguna sobre el particular tampoco tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo como se cree, puesto que no se ejercita acción alguna, sin embargo es importante que se controvierta el escrito recibido, precisando el punto de vista patronal y mencionar cualquier omisión o irregularidad que presentara, no debemos olvidar además que es el momento oportuno para objetar la personalidad.

Esta medida tiene por objeto que la empresa se conserve intacta con todos sus bienes, porque éstos constituyen una garantía del pago de sus prestaciones a los trabajadores y de otra forma se propiciaría la insolvencia, a veces simulada, del patrón”. (76)

#### LA SUSPENSION DE LOS PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

“Artículo 902 y 903 de la Ley Federal del Trabajo, tienen por objeto evitar maniobras dirigidas a establecer una especie de arbitraje obligatorio:

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo el caso de que los -

(75) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral. 6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.158-159.

(76) Luis Alberto Guevara del Río.- Op. Cit., pag.159.

trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta. No es aplicable el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450 fracción VI (huelga por solidaridad).

La norma comprende dos hipótesis y una excepción:

La primera Hipótesis se refiere a la suspensión de los procesos sobre conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta en el momento del emplazamiento, en tanto caso;

La segunda Hipótesis tiene por objeto impedir la promoción de nuevos juicios. La excepción concierne a la huelga por solidaridad y se justifica porque el resultado final del conflicto no afectará las relaciones de trabajo de los huelguistas solidarios.

Cuando el patrón ha planteado un conflicto de orden económico para el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, los trabajadores, se sometan al arbitraje de la junta en los términos de las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional. Por lo tanto el conflicto de orden económico debe continuar su tramitación hasta la sentencia.

Los conflictos colectivos de orden económico planteados ante las juntas podrían actuar para disimular un arbitraje obligatorio y nulificar el ejercicio del derecho de huelga, pues sería suficiente que dos o tres meses antes del vencimiento de una convención colectiva se propusiera una modificación de las condiciones de trabajo para que quedara en tela de juicio su efectividad. La huelga posee jerarquía constitucional en tanto las acciones concedidas a los patronos para plantear ante las juntas la modificación de las condiciones de prestación de servicios, es una concesión de la ley”. (77)

### **2.3.1.- DETERMINAR EL MOMENTO EN QUE EMPIEZA A CORRER EL PERIODO DE PRE-HUELGA Y CUANDO TERMINA.**

“El período de pre-huelga lo constituye, por consiguiente, el plazo que media desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta el día y hora en que debe estallar la huelga, plazo que es, respectivamente, como mínimo, de seis días cuando no se trata de servicios públicos, de diez días en caso contrario y de treinta días por celebración o

(77) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.639-640.

revisión de contrato ley”. (78)

“El periodo de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo que ponga fin a la amenaza de la huelga”. (79)

### **2.3.2.- TERMINO PARA CONTESTAR EL PLIEGO.**

“El patrón tendrá un termino de 48 horas para contestar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, y el cual empezara a contar a partir de la notificación a lo cual deberá de presentar su contestación por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje.

La falta de contestación del patrón del pliego de peticiones en el término indicado en el artículo 922 de la Ley de la Materia, produce el efecto de una negativa a satisfacer lo reclamado en dicho pliego, sin que haya sanción legal al respecto, toda vez que el procedimiento de huelga no se rige por las normas procesales de los juicios laborales ordinarios.

Conviene tener en cuenta que la empresa debe señalar un domicilio distinto al del centro de trabajo afectado por la huelga, para oír las notificaciones subsiguientes, pues de no hacerlo, en caso de estallar la huelga, ya no podía ser notificada durante el conflicto en su propio centro de trabajo y tendrían que hacerse las notificaciones por estrados”. (80)

“La junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de avenimiento.

Si el patrón no comparece a dicha audiencia podrá ser apercibido por los medios legales que correspondan . Si el sindicato no asiste, no correrá el periodo de pre-huelga y se archivará el expediente.

(78) Juan B. Climent Beltran.- Formulario de Derecho del Trabajo Comentarios y Jurisprudencias. 7ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.249.

(79) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición .México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.632.

(80) Juan B.Climent Beltran.- Formulario de Derecho del Trabajo, Comentarios, Jurisprudencias. 7ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge. Pag.249.

La huelga deberá estallar precisamente el día y la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente.

La contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la Autoridad Responsable. La Ley no señala los requisitos que debe tener la contestación hecha por el patrón o patronos y omitió decir cuales son los efectos que produce su falta. De seguirse la aplicación de la regla extensiva de los textos, debieran tenerse por admitidos los hechos base del desequilibrio que se hacen valer en las peticiones. La práctica establecida ha sido de tener por negados los hechos del pliego de peticiones y las peticiones mismas.

Si la Autoridad que interviene no es la junta de conciliación y arbitraje, después de dar vista con la contestación a los trabajadores o después de transcurrido el plazo de las 48 horas y si el patrón no contesto el pliego de peticiones. La junta de conciliación y arbitraje intentará la conciliación en uno o varios actos de conciliación siguiendo el procedimiento consignado en el artículo 927.- el cual menciona que la audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

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

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

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

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 929 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En caso de que los trabajadores no se presentarán a la audiencia de conciliación, no corre el plazo que se señalo para llevar a cabo la huelga. Quiere decir que si insisten en llevar a cabo un movimiento a huelga, tendrán que dar un nuevo aviso de iniciación de dicha huelga, en el que se concederá por lo menos el plazo legal que señala la ley. Todo término que pudiera correr y que ocasionará la pérdida del derecho ejercitado, se tendrá por interrumpido por el ejercicio del derecho de huelga. El único derecho que se pierde es el de llevar a cabo y que se hiciera saber al patrón por la autoridad (art.921, 922 y 926 de la Ley Federal del Trabajo), el movimiento en el día y hora

establecidos en el pliego de peticiones, pero éste derecho puede ejercitarse al vencimiento de un nuevo plazo que se fijará nuevamente.

Si el patrón no concurre a los actos conciliatorios el Presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligar a su asistencia, ni la ausencia del patrón, ni la conciliación suspenden los efectos del emplazamiento( art.927 fracción III Y IV).

La otra fracción que mencionamos o sea la III del artículo 927, es con respecto a utilizar los medios de apremio, para hacer comparecer al patrón a la audiencia de conciliación con respecto a lo que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 731 referente a dichos medios, y que a la letra dice: EL Presidente de la Junta, los de las juntas especiales y los auxiliares, podrán emplear conjuntamente o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.

Los medios de apremio que pueden emplearse son:

- I.- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción.
- II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública, y
- III.- Arresto hasta por 36 horas.

Estas sanciones en la práctica se aplican a diversas personas como testigos, peritos o autoridades que no acatan los mandamientos de las autoridades laborales, pero en el procedimiento de huelga cuando no comparece el patrón a la audiencia de conciliación, hasta la fecha no sabemos de aplicación de un medio de apremio para hacerlo, o que obligue haciendo uso de la fuerza pública al patrón a asistir a ella, si persiste en su rebeldía.

Por lo que consideramos que las sanciones que se imponen a las partes en el mencionado artículo 927, no son en forma alguna, proporcionales para cada una de las partes que intervienen en el procedimiento a huelga”. (81)

“La ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones, por escrito, ante la JCA y en un término de 48 horas.(922).

Nada se dice en la Ley respecto de la rebeldía del patrón. Inclusive en la práctica la contestación suele presentarse, fuera de término, si es que se presenta, en ocasiones de la celebración de la audiencia de conciliación.

(81) Ruperto Pérez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis UNAM. Pags.55-61.

En nuestra opinión la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanciones y, además, incoercible. No obstante, la falta de respuesta patronal debe hacer presumir que no se encuentra imposibilitado para acceder a lo pedido, lo que habrá de influir, en su caso, sobre el resultado del juicio de imputabilidad”. (82).

“Recibido el pliego de peticiones por el patrón, dará éste respuesta dentro de las 48 horas siguientes, también por conducto de la junta, indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

Como una innovación se incluye el artículo 923, que dice: “No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante de existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta antes de iniciar cualquier emplazamiento a huelga deberá de cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”. (83)

### **2.3.3.- CONSTITUYE AL PATRON EN DEPOSITARIO DE LOS BIENES.**

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término de aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de

(82) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.574.

(83) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.386.

dos años de salarios del trabajador.

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y

IV.- Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III, Y IV de este precepto , y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.(Artículo 924 LFT ).

### **2.3.4.- SANCIONES PARA EL PATRON.**

“El artículo 927, en su párrafo segundo menciona que la notificación producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Esto es muy importante por que a partir del emplazamiento el patrón al convertirse en depositario de la empresa adquiere las siguientes:

#### **SANCIONES**

- 1.- no podrá disponer de los bienes que integran la empresa.
- 2.- será responsable de cualquier abuso o pérdida que puedan sufrir los bienes a causa de su negligencia o descuido.
- 3.- con esto se busca asegurar los derechos de los trabajadores, evitando con ello que se cometan abusos o fraudes en su contra.
- 4.- Evitar se cometa el delito de abuso de confianza.
- 5.- No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

El depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza. Este precepto a dado lugar a que en la práctica se simulen emplazamientos en perjuicio de terceros para evitar embargos y demás diligencias”. (84)

(84) Ruperto Pérez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis UNAM. Pag.60

## **2.4.- INCIDENTES QUE SE PLANTEAN DENTRO DE LA CONTESTACIÓN DEL PLIEGO.**

EL INCIDENTE: Son las cuestiones jurídicas distintas de las que se ventilan en el juicio principal, pero tiene íntima relación con el y se deciden por separado.

Durante la Audiencia de Avenimiento es posible que no se llegue a ninguna conciliación entre sindicato y empresa, y por el contrario, el patrón en su escrito de contestación a la demanda puede oponer excepciones y defensas en contra del movimiento de huelga, y de acuerdo con el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, pueden oponerse las siguientes:

- I.- Falta de personalidad en el representante del sindicato.
- II.- Incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III.- Inexistencia por mayoría o falta de las formalidades exigidas por la Ley.
- IV.- Ilícitud de la huelga.

### **2.4.1.- INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.**

“Esta cuestión incidental se debe de resolver por parte de la autoridad laboral previamente, ya que de alguna manera constituye un obstáculo para la continuación del expediente principal.

En el procedimiento de huelga se puede interponer el incidente de personalidad por parte de la empresa emplazada, y éste se hará al mismo momento de contestar el pliego petitorio de emplazamiento a huelga, que la ley nos establece dentro de las 48 horas siguientes a la en que tenga conocimiento de la primera promoción de la empresa, en este caso la autoridad laboral dentro de las veinticuatro horas siguientes señalará una audiencia para que el presidente de la junta en unión de los demás integrantes dictará resolución, en la que reconocerá o no la personalidad del sindicato emplazante, y así se determinará la continuación o no del procedimiento de huelga.

El incidente de personalidad es una especie de juicio pequeño en el que la autoridad laboral va a dictaminar mediante resolución interlocutoria en la que se establecerá el reconocimiento o no de la personalidad de quien comparece en nombre de alguna de las partes.

El planteamiento del incidente puede hacerse en forma verbal y en caso de que se interponga en contra del representante del patrón lo debemos de

realizar una vez que haya contestado la demanda, en ese momento cuando se le da vista al actor con dicha contestación así como con los documentos que exhibió para acreditar su personalidad, es el preciso momento para la interposición de incidente de falta de personalidad.

Se debe mencionar en forma clara y precisa los puntos en los cuales estamos basando la situación y el porque hemos manifestado que carece de personalidad el compareciente a nombre del demandado (entiéndase patrón persona física o moral, empresa o establecimiento). En virtud de que de los documentos que ha exhibido carece de facultades para concurrir”. (85)

“Las excepciones de falta de personalidad deberán de oponerse, en su caso, al contestar el pliego de peticiones o en la audiencia de avenimiento y la junta deberá de resolver de inmediato sobre su procedencia”. (86)

“La falta de personalidad del representante del sindicato consiste en que no se informó oportunamente a la junta de conciliación y arbitraje oportunamente el nombramiento del Secretario General, y este aviso es muy importante, en virtud de que la Junta debe expedir una certificación que se acompaña al escrito de demanda y en esas circunstancias se hace constar que la persona que firma dicha demanda es el Secretario General del sindicato y que esta debidamente registrado ante la Junta. En este caso consideramos que la falta de personal es porque se omitió acompañar la certificación correspondiente al escrito de huelga. (art. 377-II).

Con fundamento en el artículo 928 fracción IV, indica que no se admitirán más incidentes que el de la falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón”. Como ya se ha dicho esta disposición pone de relieve que la oportunidad procesal para que el patrón promueva el incidente de falta de personal, es al contestar dentro del término legal el escrito de emplazamiento y la omisión para plantear ese incidente, además de que se le tendrán por no aceptadas las peticiones, sin ningún otro efecto en su contra.

Surge una cuestión de gran interés consistente en la situación que puede crear

(85) Luis Maccise Saade.- Guía Teórica practica del Derecho Procesal Laboral. 1ª Edición. México 2002. Editorial Gráficas Monte Alban S.A de C.V. pag.470.

(86) Baltazar cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pag.314.

si el sindicato emplazante plantea el incidente de falta de personalidad del representante o apoderado del patrón, en vista de su intervención para contestar el escrito de emplazamiento y si en el caso de que se resolviera no reconocerle personalidad, esto supondría que estuviese impedido para intervenir nuevamente con la acreditación debida de la personalidad, para promover la calificación de inexistencia de la huelga. Creemos que no hay impedimentos legales para ello, puesto que la resolución en que se niegue la personalidad para contestar el escrito de emplazamiento produce el único efecto de que se tengan por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante, del mismo modo que si hubiese omitido dar contestación al escrito del sindicato. Y es indudable que la no contestación a ese escrito, no constituye un impedimento para solicitar, en los términos legales, una vez estallada la huelga, la declaración de inexistencia.

Conviene aclarar que las limitaciones a este único incidente, debe entenderse referida al periodo de pre-huelga; toda vez que el procedimiento de la calificación de la huelga, señalado en el artículo 929 de la LFT, reviste las características de un incidente”. (87)

#### **2.4.2.- INCIDENTE DE INCOMPETENCIA.**

“La excepción de incompetencia deberá de oponerse al contestar el pliego de peticiones. Por lo que hace a esta defensa estimamos que el que la pone se perjudica a si mismo, ya que da lugar a que se presenten en la práctica situaciones “de hecho” que en nada le favorecerán. Ejemplo una empresa opone dicha excepción, la junta se declara incompetente y a pesar de ello el sindicato suspende las labores, el día y la hora indicados. La empresa enfrentaría entonces un grave problema ya que no estaría en posibilidad de hacer ninguna promoción ante la junta incompetente y la huelga se alargaría indefinidamente”. (88)

“La incompetencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje consiste en que el sindicato, al presentar la demanda de huelga lo hace ante la autoridad equivocada, toda vez que podemos hablar de dos autoridades competentes en materia de huelga, o sea, la Junta Local o la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Para saber en que caso es competente una u otra, debemos revisar la

(87) Juan B Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.278 –279.

(88) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho del Trabajo. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pag.314.

lista de ramas industriales y empresas que aparece en el Artículo 527 de la Ley, y que se refiere precisamente a ramas industriales y empresas de concesión Federal, por lo tanto podemos concluir que si la empresa en donde se genera el movimiento de huelga aparece en la lista mencionada, la competencia es federal y por exclusión, si la empresa no se menciona en esta lista, la competencia es local”. (89)

“Por lo que se refiere a la fracción V del artículo 928 de la ley federal del trabajo. La cual menciona que no podría 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.

Este precepto responde a la celeridad del procedimiento de huelga, ya que es prácticamente imposible tramitar un incidente de incompetencia dentro del breve lapso del aviso de huelga. algunos jueces de distrito han interpretado erróneamente esta disposición al conceder el amparo interpuesto contra la resolución de no dar trámite a la cuestión de competencia. Por ello.

La junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón. Si advierte que el asunto no es de su competencia, haría la declaratoria correspondiente; o sea que esa declaratoria está condicionada a que se proteja el derecho de huelga, mediante la notificación del escrito de emplazamiento, lo que conlleva la relación frente a cualquier otro sindicato que pudiera emplazar con posterioridad y también constituir al patrón, por todo el tiempo término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, conforme al artículo 921 de la Ley. Además de que lo actuado conservará su validez”. (90)

“Es un incidente de previo y especial pronunciamiento mediante el cual debemos de aportar pruebas para demostrar que el asunto que se tramita no le corresponde conocer a la autoridad laboral.

Se puede interponer incidente de competencia por razón de la materia, si es federal o local su tramitación del juicio. Si corresponde a determinada Junta Especial de la Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, y en razón del territorio si corresponde a la Junta donde prestó servicios el trabajador o la del domicilio del patrón o la de celebración del contrato”. (91)

(89)Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral.6ª Edición. México 1990.Editorial Porrúa S.A de C.V. pag160.

(90) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.280.

(91) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit., pag.281.

### **2.4.3.- EL RECUENTO CUANDO SEA LA MINORIA DE LOS TRABAJADORES.**

“Expresamente existe este requisito con fundamento en el artículo 931 fracción II, establece que la determinación de la mayoría de los trabajadores sólo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que estalle el movimiento de huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Con fundamento en el artículo 931 se menciona que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga. En cambio indica que serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del citado escrito de emplazamiento.

La prueba del recuento de haber sido ofrecida, deberá desahogarse conforme a los siguientes principios:

- A).- La junta deberá señalar día y hora para su celebración.
- B).- Se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurren a la diligencia.
- C).- Deberán considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad de la fecha de presentación del emplazamiento, siempre y cuando no haya concluido formalmente el vínculo laboral.
- D).- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, no de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.
- E).- Las objeciones a los trabajadores que concurren 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 con las salvedades apuntadas.

Se ha considerado al recuento como la prueba idónea para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas, puesto que la autoridad laboral en forma pública e individualizada registra y comprueba el apoyo o el repudio al movimiento”. (92)

(92) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.382.

## 2.5.- PERIODO DE PREHUELGA.

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

Naturaleza del periodo de pre-huelga, actualmente es una etapa procesal obligatoria, afirmación que deriva de los art. 267, versión de 1941 de la ley de 1931 y 927 de la nueva, ley. Que es una reproducción del primero. Vale por tanto la pena recorrer la evolución de las normas legales: en su versión original

La conciliación se ajustará a las normas siguientes Fracción II Y III. Fracción del artículo 927- II la cual menciona que si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores. III.- El presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrono a que concorra a la audiencia de conciliación. Entre las dos fracciones hay una diferencia que importa señalar: si los trabajadores no concurren a la audiencia no correrá el término para la suspensión del trabajo, lo que se explica porque son ellos los interesados en que el procedimiento siga su curso normal; en cambio, si el patrono no acude a la cita, sí correrá el término, ya que, si se interrumpiera, quedaría a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores”. (93)

“La Constitucionalidad del Periodo de PREHUELGA. Consideramos el Derecho de Huelga como una norma supraestatal, colocada encima y fuera del alcance de los poderes estatales, porque fue una decisión soberana del pueblo, inscrita en la constitución. Por lo tanto, la conclusión es en el sentido de que una instancia conciliatoria, como en las leyes de 1931 y 1970, que constituya un lapso breve para que los interesados busquen una solución a sus dificultades, si además, no permite a la autoridad dictar una decisión imperativa, según lo dispuesto en el artículo 926, es no sólo conforme, sino que también traduce el espíritu conciliador de la Carta Magna”. (94)

(93) Mario de la Cueva.-. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.<sup>4a</sup> Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.632-633.

(94) Mario de la Cueva.- Op. Cit., pags.634-635.

## FORMALIDADES, NOTIFICACION, EFECTOS, Y CONTENIDO DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO.

“1.- Una cuestión terminologica: los trabajadores lo llaman emplazamiento a huelga con fundamento en el artículo 920 de la Ley de la Materia.

2.- Formalidades del escrito de emplazamiento: El artículo 920, previene que se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. El original servirá como foja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrono así lo dispone el artículo 926.

3.- La Autoridad ante la que habrá de presentarse el escrito: Teóricamente pudo disponer el legislador que se entregara al patrono, pero como es el documento que iniciará el período de pre-huelga y el punto de partida de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse los trabajos, lo que implica que la fecha de la entrega debe ser cierta. Lo anterior con fundamento en el artículo 920 fracción II. El cual dice: 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 (una junta de conciliación o un inspector del trabajo) o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

4.- La notificación: Con fundamento en el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, el cual determina que el presidente de la junta o la autoridad de trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrono la copia del escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

5.- La duración del periodo de pre-huelga: La fracción XVIII del artículo 123 constitucional expresa que “ 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”.

El periodo de pre-huelga se propone establecer un término para que se realice una negociación colectiva, que no implica la obligación de los trabajadores de reducir sus peticiones, esto es, no se encontró en el período de pre-huelga nada que aniquilara o dificultara el ejercicio del derecho. Delante de estas consideraciones se conservó en la fracción III del artículo 920 de la Ley de la Materia. Y el cual a la letra dice:

El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trata de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

La frase final del precepto transcrito es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores, que no es por días naturales, sino de momento a momento, quiere decir, el día principia a la hora de la notificación y concluye al día siguiente a la misma hora, o con otras palabras, si la notificación se efectuó a las once horas de la mañana, el primer día se cumplirá a las once horas del día siguiente, y así sucesivamente.

6.- La suspensión del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. Tiene por objeto evitar maniobras dirigidas a establecer una especie de arbitraje obligatorio: artículo 448 de la Ley de la Materia el cual dice:

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo el caso de que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI (huelga por solidaridad).

La norma comprende dos hipótesis y una excepción:

La primer Hipótesis se refiere a la suspensión de los procesos sobre conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta en el momento del emplazamiento.

La Segunda Hipótesis tiene por objeto impedir la promoción de nuevos juicios.

La excepción concierne a la huelga por solidaridad y se justifica porque el resultado final del conflicto no afectará las relaciones de trabajo de los huelguistas solidarios.

7.- Los conflictos colectivos de orden económico planteados ante las juntas podrían actuar para disimular un arbitraje obligatorio y nulificar el ejercicio del derecho de huelga, pues sería suficiente que dos o tres meses antes del vencimiento de una convención colectiva se propusiera una modificación de las condiciones de trabajo para que quedara en tela de juicio su efectividad. La huelga posee jerarquía constitucional, en tanto las acciones concedidas a los

patronos para plantear ante las juntas la modificación de las condiciones de prestación de los servicios, es una concesión de la ley”. (95)

#### FORMALIDADES DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.

“1.- La legitimación de la conciliación: dice el artículo 926 que la junta citara a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin haber declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. El precepto fija con la mayor claridad la naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal: lo primero: porque la misión de la junta es procurar un avenimiento entre las partes y en manera alguna resolver una controversia; y lo segundo: porque es una audiencia de conciliación, en la que no se trata, ya no de sentenciar, sino ni siquiera de prejuzgar sobre la razón que pueda asistir a una u otra de las partes.

La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de la Las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

2.- Formalidades y términos de las actuaciones y diligencias: con fundamento en el artículo 685. El cual manifiesta “ el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato predominantemente oral se inicia a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

La existencia de este precepto no quiere decir que no existan actuaciones que deben hacerse constar por escrito: el escrito de emplazamiento a huelga exige la escritura y lo mismo ocurre con la contestación del patrono; así lo disponen los artículos 920 y 922 de la Ley de la Materia.

Las actuación de las juntas deben de practicarse en días y horas hábiles bajo pena de nulidad. Los días hábiles son todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las 19 horas.

3.- Deberes de la autoridad notificadora: el artículo 921 de la Ley de la Materia, contiene la primera obligación de la autoridad ante la que se presentó

(95) IBIDEM..- pags.635-640.

el escrito de emplazamiento, que consiste en la obligación de hacer llegar al patrono la copia que hubiere recibido, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo, un plazo breve, fijado en función de la gravedad de los problemas planteados. La segunda obligación deriva del artículo 920 fracción II: No es siempre la junta de conciliación y arbitraje que habrá de conocer del negocio, la que recibe el escrito de emplazamiento; para esta hipótesis, el precepto en cita ordena a la autoridad notificadorá que dentro de las 24 horas siguientes a la en que hizo la notificación, remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje que corresponda.

4.- La contestación del patrono: sirve para integrar la relación procesal que corresponda.

El artículo 922 dispone en primer lugar, que la contestación sea escrita, y en segundo lugar término señala un plazo de cuarenta y ocho horas para que se produzca. No establece la ley las consecuencias de la falta de contestación, empero considerando que la respuesta del patrono sólo puede ser aceptando o rechazando las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción para el patrono remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

5.- La conciliación: ratificamos el principio de ausencia de formalidades y de normas rígidas y recordamos el ya citado artículo 926. Que impone a la junta la obligación de citar a una audiencia de conciliación, en la que procure avenir a las partes. El mismo artículo 926 -I, que en la conciliación se observarán las normas para el procedimiento conciliatorio ante la junta de conciliación y arbitraje, en lo que sean aplicables, una ratificación del principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas.

6.- La posibilidad de excepciones de previo y especial pronunciamiento.

Los representantes del trabajo, del capital y del gobierno no son recusables.

El único incidente admisible es la excepción de la falta de personalidad, la cual, según el art.928 de la Ley de la materia deberá promoverse por el patrono en el escrito de contestación al emplazamiento, o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento De la primera promoción del patrono. La junta dispone de 24 horas contadas a partir de la promoción para oír a las partes y dictar resolución; la tramitación de este incidente no produce, en ninguna hipótesis, la prórroga del término para la suspensión de los trabajos. La fracción V del artículo en estudio excluye la posibilidad de los incidentes de competencia pero autoriza a la

junta para que “si observa que el asunto no es de su competencia, haga la declaratoria correspondiente”. Cuando esto ocurra, los trabajadores disponen de 24 horas para designar la junta que estimen competente, en la inteligencia de que las actuaciones conservarán su validez, con la sola variante de que “ el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la nueva junta notifique al patrono haber recibido el expediente”. (96)

#### 7.- LA PRORROGA DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.

“Sabemos que la finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva.

La práctica uniforme para tales casos de las juntas de conciliación y arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo, conviene en que se amplíe el plazo en uno, cinco o más días. Es a esta práctica a la que se le da el nombre de Prorroga del Periodo de Pre-huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo.

El problema esta planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el artículo 928 fracción IV prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada”.(97)

“Una cuestión debatida es la de la posibilidad de prórroga el término de pre huelga esto es, de la fecha señalada para la suspensión de labores. Como ya dijimos, la prórroga no debe confundirse con la facultad de los trabajadores de pedir que se difiera la audiencia de avenimiento, por una sola vez , a que se refiere el artículo 926 de la ley , ya que ese defirimiento tiene que operar dentro del término de pre-huelga señalado, pues la modificación del mismo afectaría la seguridad jurídica de la empresa emplazada.

Sin embargo en la práctica la junta autoriza la prórroga del término de pre-huelga. Cuando lo solicitan de común acuerdo las partes, porque el no hacerlo, iría en contra de la conciliación del conflicto”. (98)

(96) IBIDEM.- pags.642-646.

(97) IBIDEM.- pags.646-647.

## PROCEDIMIENTO DEL PERIODO DE PREHUELGA.

“Antes de que la autoridad laboral declare existente o inexistente una huelga tenemos un periodo previo a esa declaración que se llama precisamente pre-huelga.

La pre-huelga se inicia con el emplazamiento y termina con el estallamiento. El emplazamiento es la primera notificación que se hace al patrón y es cuando se le entrega el pliego de peticiones (demanda). Una vez que se ha notificado a la empresa empieza a correr el término de la pre-huelga que es de 6 ó 10 días según sea el tipo de empresa, y será en ese lapso en que se lleve el procedimiento ante la junta de conciliación y arbitraje que concluirá con la declaración de existencia o inexistencia.

Los huelguistas están obligados a abrir un procedimiento ante la junta de conciliación de arbitraje, si no hay en la localidad, ante la autoridad del trabajo más próxima o ante la autoridad política del lugar en último extremo. Las etapas de ese procedimiento, que tiene por objeto fijar los términos de la diferencia de trabajo e intentar su arreglo conciliatorio son las siguientes:

1.- El pliego de peticiones y su duplicado se presentarán a cualquiera de las autoridades mencionadas. Si el pliego de peticiones se presenta ante autoridad diversa después del emplazamiento, ésta remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y avisará telegráfica o telefonicamente al Presidente de la Junta.

2.- La autoridad está obligada a hacerlo llegar al patrón dentro de las 48 horas que la recibió con el original iniciará la formación de expedientes.

3.- El patrón dispone de un plazo de 48 horas para dar contestación por escrito y por duplicado al pliego de peticiones.

4.- La contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la autoridad. La ley no señala los requisitos que debe llenar la contestación y omite decir cuales son los efectos que produce su falta. De seguirse la regla general de derecho se deben tener por admitidos los hechos del pliego de peticiones, y condenarse al patrón a su cumplimiento.

Es interesantes observar que la huelga no es un juicio sino un procedimiento -

(98) Juan B.Climent Beltran.-. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.275.

extraordinario, del que se derivan significativas consecuencias. La primera consiste en que el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga no puede confundirse con el escrito de demanda en un juicio laboral, y por tanto la falta de contestación no produce los efectos jurídicos de la falta de contestación a una demanda, sino únicamente la de tener por no aceptadas las peticiones, sin que comporte sanción alguna para la empresa.

La falta de contestación de peticiones no limita en algún momento el contenido del escrito de solicitud de inexistencia.

5.- La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará la conciliación de las partes en uno o dos actos.

La conciliación es obligatoria. Las partes tienen el deber de asistir a las audiencias a que cite la Junta, si no asisten los trabajadores, no correrá el plazo que hubiera señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. Quiere decir, que si insisten en llevar a cabo el movimiento, tendrán que dar un nuevo aviso de iniciación de huelga en el que se conceda, por lo menos, el plazo legal. Si el patrón no concurre, el Presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligarlo a asistir.

En el periodo de pre-huelga la función de las JCA es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes. En realidad esto pone de manifiesto lo relativo de la intervención de la autoridad que no puede juzgar, en esa etapa, ni sobre la procedencia, ni sobre la imputabilidad de la huelga. Ello acusa la naturaleza especialísima de estos conflictos, en los que se produce un enfrentamiento tolerado y el juego de los recursos propios de las partes; astucia, amenaza, capacidad económica de resistencia, previsiones mutuas para un conflicto largo, etcétera”. (99)

“En la conciliación de las partes se imponen ciertas reglas que atienden, sobre todo, al deseo de que no dejen de asistir a la audiencia de conciliación. Si los trabajadores no concurren no correrá el término para la suspensión de labores ( artículo 927 fracción II) lo que equivale a un desistimiento tácito del emplazamiento. La ausencia del patrón permitirá a la junta dictar medidas de apremio para obligarlo a que concurre ( fracción III).

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse una vez a petición de los trabajadores, lo que algunos han entendido como una especie de prohibición de prórroga del estallido.

(99) Nestor de Buen.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.576-577.

No es así, lo cierto es que los sindicatos o coaliciones, pueden convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga la ley no lo impide.

La audiencia de Avenencia se ajustará a las normas siguientes:

- La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación, en la cual procurará avenir a las partes, sin referirse al fondo del conflicto planteado
- La audiencia podrá diferirse por una sola vez a petición expresa de los trabajadores o del sindicato que los represente dentro del periodo de pre-huelga.

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

- Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente.  
Si se declara infundada, se continuará con la audiencia.
- Deben observarse las normas relativas a la etapa de conciliación previstas en el procedimiento ordinario.
- Si no concurren 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.
- El presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio que establece la ley para obligar al patrón a concurrir a la audiencia.
- Por último la celebración de la audiencia o la incomparecencia del patrón a la misma, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato”. (100)

#### ASPECTOS PROCESALES DEL PERIODO DE PREHUELGA.

“A.- El presidente intervendrá personalmente en las relaciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga ( artículo 469, 923, 935 y 928)

B - No serán aplicables las reglas generales respecto de los términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el -

(100) Nestor de Buen L.-Op. Cit., pag.578.

día y hora en que queden hechas (artículo 928 fracción III).

C- Todos los días y horas serán hábiles (artículo 928 fracción III).

D- No serán denunciables los miembros de la junta, en los términos del artículo 710 LFT.

E - No podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad. Este será resuelto en el término de 24 horas (artículo 928 fracción IV).

F - No podrán promoverse cuestión alguna de competencia, pero la junta podría declararse incompetente, si advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la junta que consideren competentes. 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. (artículo 928 fracción V)". (101)

#### EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA.

“En el artículo 443 se dispone que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo político pero no jurídico.

La huelga debe de estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes, inspectores de trabajo o notarios, generalmente con la intención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada”. (102)

“Así mismo, durante la audiencia de avenimiento es posible que no se llegue a ninguna conciliación entre sindicato y empresa y por el contrario, el patrón en su escrito de contestación a la demanda puede oponer excepciones y defensas en contra del movimiento de huelga, y de acuerdo con el artículo 928 puede oponer:

I.- Falta de personalidad de el representante del sindicato.

II.- Incompetencia de la junta de conciliación y arbitraje.

(101) IBIDEM.- pag.579.

(102) IBIDEM.- pag.579.

### III.- Inexistencia por la mayoría o falta de formalidades exigidas por la ley.

Durante la audiencia de conciliación o avenimiento a que se cite al patrón en el emplazamiento a huelga, este movimiento puede terminar por alguna de las causas a que se refiere el artículo 469 de la LFT”. (103)

“Mario de la Cueva define el periodo de pre-huelga diciendo que es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajos o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

Agrega que su naturaleza consiste en una etapa procesal obligatoria en el procedimiento de huelga, que deriva del artículo 927. Que establece la obligación de la audiencia de avenimiento como requisito previo al estallamiento de huelga.

El periodo de pre-huelga es una instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigidas de la justicia social, o con la frase de la fracción XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

El señalar el espacio de tiempo entre la notificación del emplazamiento y la suspensión de labores, como característica del periodo de pre-huelga, da una idea clara de la fase del procedimiento previa a la suspensión de las labores, que sin embargo es parte integrante del procedimiento de huelga, porque a partir de la notificación surgen los efectos jurídicos del ejercicio del derecho de huelga, independientemente de que se llegue o no a la suspensión de las labores. Sin embargo no estamos de acuerdo de que pueda considerarse este espacio de tiempo como variable, puesto que es esencial al término del aviso, su fijación precisa, ya sea en los términos de la ley, de seis días de antelación o de diez cuando se trate de servicios públicos o el señalado por el sindicato emplazante respetando esos mínimos y en cualquier caso la suspensión de labores debe producirse en la hora y fecha de vencimiento del término.

(103) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral.6ª Edición. México 1990. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.160.

## DIFERENCIA ENTRE EMPLAZAMIENTO Y PLIEGO DE PETICIONES

Emplazamiento a huelga: Es el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga. Y señala como sus elementos esenciales a las peticiones y el anuncio de que, en su caso, ejercerán el derecho de huelga, por lo que Mario de la Cueva considera que el emplazamiento es el punto de partida o el inicio del periodo de pre-huelga. El emplazamiento es lo adjetivo que es el que se equipara a la instancia procesal para el ejercicio de ese derecho, de manera que el resultado de la audiencia de avenimiento o la prorroga del término del aviso por acuerdo de las partes, no modifica el contenido del pliego de peticiones”. (104)

“Hay que hacer notar que una vez estallada la huelga, el patrón cesa en sus funciones de depositario, ya que le está prohibido el acceso a las instalaciones de la empresa, si bien las guardias puestas por los huelguistas custodian esas instalaciones.

Existe una diferencia sustancial entre la conciliación en los procedimientos de huelga y la conciliación en los procedimientos ordinarios, reside en que en éstos no cabe la transacción porque contrariaría la irrenunciabilidad de derechos, en tanto que en los conflictos de huelga la transacción caracteriza la solución conciliatoria de los mismos. Ya que el pliego de peticiones, si se trata de celebración del contrato colectivo o del contrato ley, o de sus revisiones contiene una reclamación de prestaciones para el futuro, a diferencia de los conflictos de carácter individual donde normalmente se reclaman prestaciones o derechos que ha entrado en el patrimonio del trabajador, y por ello no pueden ser materia de transacción, ya que ésta implica concesiones mutuas.

El Pliego de Peticiones debe de dirigirse al patrón y no a la junta porque ésta no es sino la vía para correr traslado del mismo. Del cual se infiere que en éste en lo sustantivo su contenido equivale a la pretensión en el ejercicio del derecho de huelga”. (105)

“En el periodo de pre-huelga la intervención de la junta consiste en cuidar que se observen los requisitos formales del procedimiento en cuanto al pliego de -

(104) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.265-266.

(105) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit.- pag.251.

peticiones, el término del aviso para la suspensión de labores, el traslado del mismo al patrón, la audiencia de avenimiento, etc y se incurre en error al equiparar los conceptos del proceso laboral con los del procedimiento extraordinario de la huelga, pues las nociones de actor y demandado no corresponden a las del emplazante y emplazado, ni son iguales los efectos jurídicos de la falta de contestación a la demanda, que trae por consecuencia el tenerla por contestada en sentido afirmativo, y la falta de contestación al pliego de peticiones, cuyo único efecto es el de no tener por no aceptadas esas peticiones, sin que haya sanción en contra del patrón.

En el procedimiento extraordinario del derecho de huelga se ejercita un derecho de presión.

Por ello las actuaciones en la fase de pre-huelga y el incidente de calificación, tiende a la protección y regulación jurídica del derecho de presión consistente en la suspensión de labores, pero no prejuzgan sobre el fondo del conflicto, de manera que aun cuando se haya declarado legalmente existente la huelga al resolver el incidente de calificación, si los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la junta es someterlo al arbitraje, al conocer ésta el fondo del asunto en el procedimiento de imputabilidad, puede dictar laudo declarando injustificada la huelga”. (106)

“La solución parcial del litigio ofrece dos perspectivas o bien uno de los litigantes consiente en el sacrificio de sus propios interés, en cuyo caso se resuelve por autocomposición, o bien impone el sacrificio del interés ajeno, y este segundo supuesto es el de la autodefensa. La solución correcta es la del proceso, que implica la composición del litigio por un tercero imparcial que es el juzgador.

Señala tres tipos de autocomposición :

- 1.- el desistimiento, como renuncia a la pretensión litigiosa del actor, que extingue el proceso: o de la instancia que no extingue el proceso y permite iniciar ulteriormente un nuevo proceso, por lo que requiere el consentimiento de otra parte.
- 2.- el allanamiento: que es el reverso del desistimiento, el reconocimiento de la parte demandada a la pretensión litigiosa dirigida en su contra.
- 3.- la transacción o convenio de las partes que sólo es admisible en materia civil.

La huelga tiene una regulación jurídica esta enmarcada en el derecho del -

(106) IBIDEM.- pag.252.

trabajo. Entendida como un acto jurídico colectivo, donde se ejerce el derecho de presión legal, que radica en la suspensión de las labores, desde el momento en que la huelga declarada existente se convierte en una situación jurídicamente protegida (otorgándose garantías para la misma, prohibiendo la sustitución de los trabajadores huelguistas) implica el cumplimiento previo de unos requisitos legales que conducen a esa protección jurídica, y su inobservancia se traduce en la declaración de inexistencia de la huelga”. (107)

“Durante el periodo de pre-huelga, la ley asigna a la junta de conciliación y arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que puede formular declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Desgraciadamente esta función como lo exhibe la práctica, resulta meramente formulista y quienes realmente actúan son los órganos administrativos de trabajo, pues aún en la propia Junta los representantes están cohibidos para presentar fórmulas de avenimiento a las partes, ya que esto podría significar que externan su criterio.

Como la asistencia a las juntas de avenimiento es obligatoria, obreros y patrones concurren para cubrir el requisito legal; pero sin ánimo de llegar allí a un entendimiento. Decimos que tiene un carácter obligatorio la asistencia a estas reuniones, pues si los obreros no comparecen, no correrá el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus representantes se niegan a acudir, el presidente de la junta puede hacer uso de los medios de apremio que la ley señala, o sea que puede imponerle una multa y, si persiste en su rebeldía, puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local del tribunal. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez”. (108)

#### PERSONAL DE EMERGENCIA.

“La ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que, pese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extra-legal, las autoridades han inventado otras fórmulas, la requisa, que se pone en juego, con cierta justificación pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta a un servicio de -

(107) IBIDEM.- pag.253.

(108) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.579.

comunicaciones que se estima esencial, y la intervención adquisitiva, análogo a la requisita y aplicable a las empresas que no son concesionarias de vías de comunicación.

Estas situaciones se clasifican de la manera siguiente:

1.-Continuación de los trabajos.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

A.- En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta , hasta arribar a su punto de destino.

B.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.(artículo 466).

2.- Personal de Emergencia.- Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. En esos casos, antes de la suspensión de los trabajos y por regla general a petición patronal, la JCA, con audiencia de las partes, debe de fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas (artículo 935). Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse los servicios de conservación o emergencia. ( artículo 936).

3.- La Requisa.- No esta contemplada en la LFT, se trata de un curioso procedimiento fundado en el artículo 112 de la ley de vías generales de comunicación en virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el Estado, el cual durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas”. (109)

“Luego entonces 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.

Lo anterior se interpreto en el sentido de evitar solamente los daños que pudieran paralizar en definitiva la negociación o implicaran un grave peligro -

(109) Nestor de Buen L.- Op. Cit. Pag.580-581.

de robos, pérdidas o extravíos. Basta pensar que en una negociación minera la suspensión de trabajos de desagüe podría ocasionar la inundación de la mina. En cualquier otra empresa, el no mantener servicios de vigilancia puede implicar que sufran robos las propiedades de la empresa con perjuicio para todos.

El espíritu de este artículo se ha ampliado por los tribunales de trabajo, respondiendo más bien a necesidades vitales de las poblaciones, pues aun sin ajustarse estrictamente a los textos legales, la importancia básica de la supervivencia obliga a dar interpretaciones amplias.

Así en el caso de servicios públicos, las juntas de conciliación y arbitraje han señalado dentro del personal de emergencia todo lo que sea necesario para mantener determinados servicios, como el bombeo de agua potable, el desagüe de aguas negras, los servicios de hospitales, policía etc.

Tratándose de una huelga para obtener la celebración o revisión del contrato existe la variante de que el plazo que debe existir entre la fecha de presentación del emplazamiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y el día y hora en que se suspendan las labores, deberá ser de 30 días (artículo 938)". (110)

“Llegado el día y la hora señalados para que estalle el movimiento de huelga no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicho movimiento y que los trabajadores abandonen el lugar de trabajo.

Estos acostumbran establecer guardias que impidan la entrada de otros trabajadores, que pudieran romper el movimiento, y que son conocidos como esquirols. Sin embargo, es necesario que el patrón y algunos de sus representantes y empleados de confianza acudan al centro de trabajo, donde se encuentran los archivos y documentos, que habrían de servirles en el curso del conflicto. También es indispensable que penetren al local el tesorero, o cajero, y los pagadores que habrían de cubrir sus salarios al personal de emergencia". (111)

(110) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.386-387.

(111) Euquerio Guerrero.- Op. Cit., pag.388.

### **2.5.1.- OBJETIVOS Y FINALIDADES DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.**

“Este tiene por objetivo invitar a los trabajadores y patronos a una negociación y a un convenio que dé por terminado el conflicto.

También tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo.

Los Fines del Periodo de Pre-huelga, es una instancia conciliatoria , cuya finalidad primaria y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o con la frase de la fracción XVIII, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

Al lado de esta finalidad primaria y fundamental aparecen otras, cuya importancia no puede pasarse por alto: La huelga tiene como objetivo el triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero no es su propósito causar daños innecesarios; por lo tanto el lapso que analizamos debe permitir que se adopten las medidas adecuadas y convenientes para que se reguarden las substancias o material que pueda destruir o descomponerse y se continúen las investigaciones y procesos cuya paralización podría, no sólo hacer difícil, sino tal vez imposible, la reanudación de las actividades.

El objeto de la huelga consiste en modificar las condiciones de trabajo colectivas mediante un derecho de presión que reside en la suspensión de labores”.(112)

### **2.6.- SOMETIMIENTO DE LA HUELGA AL ARBITRAJE DE LA JUNTA.**

“El artículo 937 de la LFT, establece que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso. La junta una vez agotadas las etapas del juicio, dictará laudo en el cual, si declara que los motivos de la huelga son

(112) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.634.

imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores contenidas en el pliego, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes que los trabajadores dejaron de percibir durante el tiempo que hubiese durado la huelga, con la salvedad de que si el movimiento huelguístico se llevó a cabo por solidaridad a otro sindicato que afronte una huelga, no habrá condena de pago de salarios para los trabajadores huelguistas solidarios.

Finalmente cabe señalar que no obstante que una huelga haya sido declarada legalmente existente por haberse satisfecho los requisitos que la ley establece, puede ser declarada en el laudo como no imputable al patrón, en cuyo caso, se le absolverá y no queda obligado a satisfacer el pliego petitorio ni a cubrir los salarios dejados de percibir por los trabajadores huelguistas.

Así mismo el artículo 469 previene que la huelga terminará, fracción III por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y la fracción IV por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Es decir si los trabajadores no se someten al arbitraje, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente. Sin embargo si los trabajadores se someten al arbitraje, ya no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al mismo.

La obligación de pagar salarios caídos se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello”. (113)

“En México en materia de Huelga Estallada, nuestra legislación laboral se decidió en 1929 por el arbitraje potestativo a favor de la clase trabajadora, en lugar del arbitraje obligatorio.

En esencia dicho arbitraje potestativo consiste que en caso de huelga estallada sólo los trabajadores tienen el derecho de solicitar a la autoridad laboral que resuelva sobre la procedencia o la legalidad de sus peticiones, pero si los trabajadores no lo solicitan la autoridad no puede intervenir ni aun a petición del patrón, y la huelga se prolongará por tiempo indefinido, quedando todo en suspenso.

Por lo cual considero que lo adecuado y procedente en nuestros días es el arbitraje mixto, es decir, que las empresas y/o los patrones también puedan solicitar la solución del conflicto, pues la situación jurídica que prevalecía en -

(113) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.591.

1929 es total y muy distinta a la que prevalece en estos días.

Es más se considera que lo procedente y conveniente para el país es que se determine que si en 15 días de huelga estallada las partes no se ponen de acuerdo, bien sea por incapaces o por mala fe, que resuelva la autoridad de trabajo, pues ya no estamos para las llamadas huelgas per- eternum.

Por lo que estimo que no se puede dar el lujo de tener huelgas indefinidas que a nadie favorecen y a todos perjudican.

La fracción XX del artículo 123 constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

El arbitraje mixto obligatorio favorecerá en mayor medida a los propios trabajadores, que a la larga siempre resultan los más perjudicados.

El hecho que cada día hay más huelgas que se prolongan indefinidamente, lo cual es un crimen de los trabajadores huelguistas contra nuestra incipiente economía, nos ha llevado a la conclusión de que hay que hacer algo, cambiar las cosas y por vivir, afortunadamente, en un régimen de derecho, se hace necesario confiar en nuestras autoridades laborales y darles la oportunidad para que en un plazo de huelga estallada, que podría ser de quince días para que las partes puedan solucionar por ellas mismas su conflicto, si éstas no son capaces de ponerse de acuerdo, por mala fe o simple intransigencia, que resuelvan a favor de una parte o de la otra, reservándose siempre a la que pierda la huelga, el derecho al juicio de amparo”. (114)

#### “EL ARBITRAJE POTESTATIVO.-

Es aquel en el que deja a la voluntad de las partes la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí misma la solución de su conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

#### EL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Es aquel que puede derivar también de la voluntad expresa de las partes -

(114) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición México 1986. Editorial Trillas. Pags.357-358.

plasmada en un contrato o en la ley.

El arbitraje obligatorio para patrones y trabajadores, pero sólo a solicitud de cualquiera de ellos, podría constituir un paso muy importante en nuestra evolución laboral y desde luego remediaría muchos de los males de los dos primeros sistemas, pero dejaría en suspenso muchas posibilidades de arreglo por intransigencia de las partes.

#### EL ARBITRAJE DE AMIGABLES COMPONEDORES.

son aquellos que proceden según el arbitrio de su conciencia y con el sentimiento de la amistad, para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente.

#### EL ARBITRAJE MIXTO.

El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas, a saber:

- 1.- El arbitraje potestativo para las dos partes.
- 2.- El arbitraje potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.
- 3.- El arbitraje obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes.
- 4.- El arbitraje obligatorio para ambos por ministerio de ley.

En teoría resulta muy reconfortante saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera, también teóricamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional”. (115)

“El sometimiento al Arbitraje es una forma de terminar más rápido el procedimiento a huelga.

Es una forma de terminación de la huelga, es la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las JCA.

El derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor espe -

(115) Baltazar Cavazos Flores.- Op. Cit.- pags.359-360.

cial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero, persona, o comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, Obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto, lo dispuesto en el artículo 34 de la LFT..

La ley menciona que los trabajadores pueden someterse a la decisión de la junta, el conflicto motivo de la huelga.

Aparentemente, ésta llevaría a pensar que solo se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores. Los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza.

Nos parece que la ley no distingue, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas. De otra manera sería muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.

Se establecen dos procedimientos distintos. EL primero si se trata, simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria (artículo 870 el cual dice: Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación específica en esta ley).

La clasificación de conflictos de trabajo en individuales y colectivos no corresponde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se deriva el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo y en presencia de un conflicto individual, cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

El segundo si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, como sostiene Cavazos Flores se seguirá el

procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica los señalados en los artículos ( artículo 900 a 919), con fundamento en lo dispuesto en el artículo 937 de la LFT. y el cual a la letra dice: si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso..

Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en términos del artículo 450 fracción VI de esta ley”. (116)

“Por cuanto a la salvedad del artículo 902 acerca de que “ los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta” resulta confusa esa redacción. Debiendo entenderse que se trata de la facultad de los trabajadores de someter el conflicto de huelga al arbitraje de la junta, conforme al artículo 937 de la LFT. puesto que de otro modo carecería de sentido oponerse a la tramitación del conflicto colectivo de naturaleza económica planteado por el patrón.

La insumisión al arbitraje puede ser de ambos sujetos de la relación laboral y tiene consecuencias diferentes, como es lógico suponer, aun cuando en el final aparezca la figura indeseada de la terminación de la relación de trabajo.

Si se trata de una insuminación patronal, es de advertirse que se puede plantear en dos momentos distintos, bien al ser llamando el patrón a un arbitraje, cuando el sindicato promueve la imputabilidad de la huelga, bien al decidir que no acata los términos del laudo dictado por la junta. El texto del artículo 947 es suficientemente explícito.

Artículo 947.-Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la junta:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

(116) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.592.

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I Y II.

IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 LFT.

Aun cuando en principio, el artículo 123 apartado A, fracción XXI de la Constitución General de la República, establece a favor de los patrones la facultad de negarse a someter sus diferencias al arbitraje, no debe perderse de vista que este derecho se encuentra limitado a los casos en que las acciones ejercitadas en juicio sean diversas a aquellas que se consignan en la fracción XXII. Por ende del análisis conjunto de las fracciones XXI Y XXII del apartado A del precepto constitucional en cita. Se desprenden claramente que el patrón no puede negarse al arbitraje: 1.- cuando la acción ejercitada sea la de despido de un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita. y 2.- Cuando se trate de una rescisión unilateral de la relación laboral por parte del trabajador, por falta de probidad del patrón por recibir malos tratos de él, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. Pero además a esos dos casos claramente señalados debe añadirse un tercer caso, derivado de la propia esencia de la fracción XXI del citado precepto constitucional, pues de su análisis jurídico no puede menos que concluirse que si la insumisión al arbitraje se encuentra vinculada con la terminación de la relación laboral y con el pago de una indemnización, es obvio, que el patrón también carezca de ese derecho constitucional cuando no pueda negarse a cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, que son aquellos casos diversos a los establecidos en el artículo 49 de la LFT”. (117)

“En la práctica esto es algo que difícilmente se presenta. No obstante, la importancia de la disposición es evidente: actúa mucho más como posibilidad incómoda y costosa, que como sanción efectiva pero, en el fondo, propicia los actos de conciliación.

Los trabajadores pueden no aceptar el laudo, pero no están legitimados para no someterse al arbitraje, en el caso de un conflicto económico de naturaleza -

(117) Luis Maccise Saade.- Guía Teórica Practica del Derecho Procesal Laboral. 1ª Edición. México 2002. Editorial Gráficas Monte Alban S.A de C.V. pag.283.

colectiva. Quizá porque como vimos contra esos conflictos tienen el escudo de la huelga que es oposición difícilmente superable.

Desde luego el sometimiento al arbitraje sólo es procedente cuando no se haya solicitado la declaración de inexistencia o bien que ya se hubiera negado tal declaración por medio de una resolución que hubiese ya quedado firme.

Si la huelga se declara inexistente, automáticamente resulta inoperante solicitar la imputabilidad de la misma”. (118)

Justificación para un Arbitraje Obligatorio en caso de Huelga.

“Se ha dicho que si la huelga es un derecho temporal a favor de los trabajadores deberá establecer expresamente un límite temporal a este derecho, pues nuestra legislación del trabajo no tiene derechos perpetuos o indefinidos, ni tampoco obliga ni podría hacerlo a que una empresa o patrón tenga recursos ilimitados para responder de las consecuencias económicas contingentes de una huelga que se prolongue.

Desde el punto de vista técnico y jurídico y aun de conveniencia y justicia social, afirmamos que sí podría ser motivo de justificación el arbitraje obligatorio en beneficio de los propios trabajadores y de los terceros acreedores en los siguientes casos.

**PRIMERO:** Cuando el capital neto de la empresa, o sea, la diferencia que hay entre sus activos y sus pasivos no baste para cubrir 3 meses 20 días por año y la prima de antigüedad respectiva y en su caso los salarios caídos a la fecha en que se solicite por cualquiera de las partes e inclusive por un tercero con interés jurídico del arbitraje obligatorio. En este caso se da por supuesto implícito que los activos netos de la sociedad o de la empresa deben servir para cubrir a los trabajadores las prestaciones de su indemnización por cierre en caso de huelga.

**SEGUNDO:** Cuando el importe de las prestaciones citadas anteriormente excedan el 20% de las reservas de contingencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley General de Sociedades Mercantiles. En este caso se esta partiendo del criterio de que sería confiscatorio el pretender que porque los trabajadores declaran una huelga legalmente existente pueden a través de ese motivo llegar a transferir la propiedad de la Empresa, del patrón a sí mismo y que por tanto, cuando mucho pueden utilizar el fondo de reserva legal para contingencias que establece la Ley General de Sociedades Mercantiles y que puede ser hasta de 20% en el caso de cualquier Sociedad Mercantil.

(118) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1996. Editorial Trillas. Pags.357-362.

Con las excepciones de las leyes de Instituciones de Crédito, Seguros y Finanzas cuyo fondo de reserva es mayor del 20% de su capital.

Por otro lado para poder llegar a un arbitraje obligatorio , probablemente tendría que empezarse por establecer legalmente una conciliación obligatoria para las partes después de haber durado la huelga durante un lapso de tiempo o bien que transcurrida la conciliación obligatoria se establezca la modalidad de que sea la autoridad quien solicite discrecionalmente el arbitraje obligatorio, o bien que tenga este derecho tanto los trabajadores como los patrones.

En el supuesto caso de establecer el arbitraje obligatorio, habría que establecer algunas disposiciones sobre su trámite y forma de resolución de tal manera que no se siguiera el procedimiento ordinario ni el del conflicto colectivo de Orden Económico, pues serían demasiado largos”. (119)

### **2.6.1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.( 870- 891).**

“En realidad es un procedimiento de carácter general, quiere decir que preferentemente, los conflictos jurídicos deben ventilarse en juicios ordinarios sobre aquellos que tengan señalada una gestión especial.

Se indica que el procedimiento ordinario será el indicado tratándose de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

EL Procedimiento Ordinario se inicia con la presentación de la demanda en la dependencia que la ley denomina (oficialía de partes o también unidad receptora artículo 871). La demanda, como ya vimos, debe formularse por escrito acompañando una copia para cada uno de los demandados.

La oficialía receptora deberá turnar de inmediato la demanda al pleno o a la junta especial que sea competente el mismo día, antes de que concluyan las labores de la junta”. (120)

#### **ADMISION DE LA DEMANDA..**

“Dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que se recibió la demanda, se dictará acuerdo señalando día y hora para la celebra - -

(119) Baltazar Cavazos Flores.- El Mito del Arbitraje Potestativo. 1ª Edición. México 1985. Editorial Jus S.A. pags.65-69.

(120) Nestor de Buen.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.543-544.

celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá de efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda (artículo 873).

La notificación a las partes se deberá hacer, cuando menos, diez días antes de la audiencia, entregando al demandado copia cotejada de la demanda. En todo caso se notificará al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia ( art. 873).

En el acuerdo de admisión la junta debe mejorar la demanda, en los términos del artículo 685 o si se trata de un trabajador y la junta notare alguna irregularidad o si estuviere ejerciendo acciones contradictorias “ al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días” artículo 874 segundo párrafo.

La falta de notificación a alguno de los demandados obliga a la junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia inicial, salvo que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados”(artículo 874-I).

Puede ocurrir, sin embargo, que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia los diez días que marca el artículo 873 de la LFT. En ese caso, siendo válida la notificación, de todas ,maneras es ineficaz.

Las partes que concurren a la audiencia que deba diferirse por falta de notificación, quedarán notificadas, en el momento, de la nueva fecha.

Las que fueron notificadas y no concurren, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, serán notificadas de nuevo por boletín o en estrados de la junta.

A las que no hubieren sido notificadas personalmente, se les hará la notificación de esa manera”. (121)

(121) Nestor de Buen L.-Op. Cit.- pag.544.

## LA AUDIENCIA INICIAL.

“De acuerdo al principio de concentración, en la primera audiencia del juicio ordinario se deben llevar a cabo las tres etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dada la división en tres etapas, la ley prevé que no obstante la audiencia inicial, cualquiera de las partes podrá presentarse o bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar la siguiente. En esos casos será aceptada su comparecencia e intervención” siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente” ( artículo 875 LFT).

## ETAPA DE CONCILIACIÓN.

En el artículo 876 de la LFT se expresan, con suficiente claridad los mecanismos de celebración de la etapa conciliatoria. Es oportuno hacer unas observaciones con relación al artículo citado:

1.- Comparecencia personal. Como una clara manifestación del propósito conciliatorio que persigue el legislador, sólo superado por su fobia en contra de los abogados, la ley exige la presencia personal de las partes ante la junta “ sin abogados patronos, asesores o apoderados.

2.- Intento de conciliación. Las juntas deben procurar los arreglos y exhortar a las partes para que intenten salvar sus diferencias. El resultado práctico es muy pequeño particularmente en las juntas que atienden un número considerable de juicios, ya que los funcionarios no tienen ni tiempo ni espíritu, por las presiones de la lista de audiencias, para labores de convencimiento.

La realidad es que si las partes, por si mismas, no intentan la conciliación, generalmente empujadas por sus propios abogados, conscientes de los riesgos de ese tipo de pleitos, la etapa se convierte en un simple requisito formal, casi sacramental: “Las partes manifiestan que no existe arreglo conciliatorio y piden se pase el negocio al arbitraje” suele ser la frase consabida que precede al acuerdo de la junta declarando terminada la etapa conciliatoria.

3.- Acuerdo Conciliatorio.-“ si las partes llegaren a un acuerdo dice la fracción II se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

4.- Suspensión de la etapa conciliatoria.- A petición de ambas partes y por una sola vez, la junta puede suspender la celebración de la audiencia inicial y fijar su reanudación dentro de los ocho días siguientes “quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley fracción IV.

5.- Inconformidad con un Arreglo.- Si no se llega a una conciliación, se les tendrá por inconformes y se pasará el negocio a la etapa de demanda y excepciones fracción V.

6.- Consecuencias de la inconformidad.- En una curiosa redacción que repite, en parte, la fracción anterior, en la VI se dice que “ De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones”. Una especie de castigo al mal genio”. (122)

## ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

“En el artículo 878 de la LFT, se marcan con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, un capítulo definitivo en el juicio ordinario, que vale la pena estudiar por separado.

1.- Reconciliación.- Se inicia la etapa con una exhortación del presidente de la junta especial que debe entenderse, está dirigida a que las partes se arreglen, aunque la ley no lo diga de manera tan clara El presidente hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda” fracción I.

2.- Exposición de la Demanda por el actor.- de hecho y de derecho, en ese momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, o haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le hubiere podido hacer la junta. Pero también puede modificar lo dicho antes, introduciendo nuevas pretensiones y dejando sin valor alguno a las planteadas antes.

Puede ocurrir que en ese momento el actor se de cuenta de que la junta, dando cumplimiento al mandato del artículo 685, incrementó las prestaciones reclamadas o, en función de los hechos invocados, incluyó nuevas pretensiones. El ejercicio de la tutela procesal puede ir más allá de la voluntad del trabajador.

3.- Contestación a la Demanda es una evidente violación de garantías individuales de los demandados, específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica que “el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito”.

Es claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique, cualesquiera que sean los elementos de cambio introducidos, la junta deberá

(122) IBIDEM.- pags.545-546.

Suspender la audiencia en esa etapa y conceder a la demandada el plazo mínimo previsto en la misma en la misma LFT (artículo 873-I, que señala 10 días) para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la primera versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas.

4.- Contenido de la Contestación.- La fracción IV del artículo 878 es en sí misma, compleja y admite divisiones por razones de sistemática.

a.- El demandado deberá oponer en su contestación las excepciones y defensas que tuviere, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore, cuando no sean propios.

b.- Por descuido, omisión o como se le quiera llamar, el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda. La regla legal es rotunda: “El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario”. Debe advertirse la seriedad de la sanción, al no admitirse prueba en contrario, que coloca al demandado en peor situación que si no hubiese asistido a la audiencia.

c.- Puede darse el caso de que el demandado se limite a negar, simple y sencillamente, el derecho alegado,. Sin aludir a los hechos. Esa situación importa la confesión de los hechos si bien no ocurre lo mismo en la situación inversa: la confesión de los hechos no importa la aceptación del derecho.

5.-Excepción de Incompetencia.- A pesar de que la excepción de incompetencia produce la tramitación de un incidente de previo y especial pronunciamiento ( artículo 762 fracción II) lo que implica la suspensión del procedimiento en lo principal en tanto se resuelve la cuestión, la ley impone la carga de contestar la demanda y si el demandado no lo hiciera y la junta se declara competente, se tendrá por confesada de la demanda.

6.- Replica y Contraréplica.- dice la fracción VI que “ Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrareplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren “

Se trata ciertamente, de una norma imprecisa, ya que la brevedad no se mide en tiempo. Lo que hace inútil la referencia.

Es, ciertamente, un concepto relativo. Porque si la demanda es muy amplia, también podría serlo la contestación y necesariamente la réplica y la contraréplica seguirán la misma suerte.

7.-Conciliación.-Amortiguando de alguna manera la clara inconstitucionalidad de la exigencia de contestación inmediata de la fracción III en la VII se indica que si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la

audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

El problema mayor, sin embargo, se produce cuando el actor no está presente y, consecuentemente, no se puede pedir se difiera la audiencia. Aplicando en sus términos la regla legal, se debería tener por contestada la reconvencción en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En general las juntas, excediéndose de sus facultades legales, pero con buen criterio, ordenan la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente, para darle oportunidad, en otra fecha, de contestar la reconvencción.

8.- Conclusión de la Etapa.- Si hay controversia respecto de los hechos, se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción (artículo 878 fracción VIII). En una clara representación normativa, en el artículo 832 se dice lo mismo, agregando que se otorgará a las partes términos para alegar y se distará laudo.

9.- Ausencia de las partes.- La regla general del artículo 879 LFT es que: La audiencia se llevará a cabo aun cuando no concurren las partes. En los párrafos que siguen del mismo artículo se precisan los efectos de la ausencia de cada una de ellas.

Si no comparece el actor a la etapa inicial, lo que hace también referencia a su comparecencia no admitida a través de apoderados, se tendrá por ratificada la demanda inicial.

El problema no es sin embargo, tan sencillo. Puede ocurrir que la junta haya estimado que el actor debía hacer aclaraciones a su demanda o eliminar contradicciones. Si el actor no las hizo en el término de tres días ( artículo 873 segundo párrafo), es evidente que el requerimiento de la junta implicará la comprobación irremediable de defectos en la demanda, que no tendrá más remedio que ratificar la junta al dictar el laudo.

Por otra parte, la ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción de despido, como dijimos antes.

Si no concurre el demandado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo. De todas maneras se autoriza al demandado, en esa hipótesis, a que en la etapa siguiente "demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda". (123)

## ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

“1.- Orden del Ofrecimiento.- Dispone el artículo 880 que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término en relación con los hechos controvertidos.

Esa condición implica dos cosas. En primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos. En segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.

En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

2.- Objeción de las Pruebas del Contrario.- Constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio.

En todo caso, en el transcurso de su ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas del actor. En su turno el actor objetará las del demandado. Ambas partes podrían ofrecer nuevas pruebas “siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas” ( artículo 880 fracción II).

3.- Pruebas del Actor relacionadas con hechos desconocidos.- Cuando de la contestación de la demanda se desprenden hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos. (artículo 880 fracción II).

4.- Admisión y desechamiento de pruebas.- La junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictar un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

5.- Nuevas Pruebas.- Después de cerrada la etapa respectiva sólo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tacha de testigos”.(124)

## EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

“La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Sin embargo, admite que no sea posible, en cuyo caso podrán celebrarse varias audiencias.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los días hábiles siguientes.

En el mismo auto admisorio de las pruebas la junta deberá ordenar, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente ( artículo 883 de la LFT).

Por último la junta deberá de tomar las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Si la junta estima que deben celebrarse diversas audiencias, señalará en el mismo acuerdo admisorio los días y horas en que deban verificarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. ( artículo 883 segundo párrafo).

Las Reglas Especificas para la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas aparecen señaladas en el artículo 884 que contempla tres hipótesis .

**Primera Hipótesis Desahogo de pruebas debidamente preparadas.-** Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado “ o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha” expresión poco clara, aunque evidentemente se refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas.

**Segunda hipótesis Pruebas no Preparadas.-** Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada y en la hipótesis del párrafo anterior, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Exige la ley que se lleve a cabo en el término de los diez días hábiles siguientes, pero ya vimos antes cuáles son los alcances prácticos de esa regla.

**Tercera Hipótesis Expedición por otra autoridad de copias o documentos.** Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que -

(124) IBIDEM.- pags.550-551.

hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En esos casos la junta debe de requerir a la autoridad o funcionarios omiso que le remita los documentos solicitados, y si no cumple con la obligación, como vimos antes, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes”. (125)

## LOS ALEGATOS.

“El alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. La diferencia entre una demanda o su contestación y un alegato consiste en que en las primeras, se presumen ciertos los hechos que se relatan y en el último, se argumenta su certidumbre a partir de la experiencia de las pruebas desahogadas. Solían calificarse los alegatos “de buena probanza”, aludiendo precisamente a su función primordial que es el análisis de las pruebas y su contraste con la controversia, obviamente teniendo en cuenta la distribución de la carga de la prueba.

Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. Ello no excluye que se hagan por escrito, salvo que el resultado de la audiencia final deba ser importante, en cuyo caso, necesariamente se formularás oralmente.

Es factible que se presente un problema cuando la instrucción no concluye en audiencia sino con la recepción de un informe o copia expedido por la autoridad, o el resultado de un exhorto o el de una inspección. En esos casos no se dan las circunstancias que puedan propiciar el alegato oral y ciertamente la ley no señala otra manera de producirlo. Se trata de una verdadera laguna que deberá de integrarse con la concesión a las partes de un término común para alegar o, intentando ajustarse al sistema previsto, convocando a las partes a una audiencia cuyo único propósito sería recibir sus alegatos”. (126)

## CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN.

“Una vez concluido el desahogo de las pruebas, realizados o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes por desahogar el auxiliar de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

(125) IBIDEM.- pags.553-554.

(126) IBIDEM.- pags.554-555.

El artículo 885 de la LFT señala que el propio auxiliar procederá a preparar un proyecto de resolución en forma de laudo que deberá presentar en el término de 10 días. En la práctica esa función se encomienda a un auxiliar dictaminador.

Los auxiliares dictaminadores son sujetos misteriosos, generalmente anónimos por razones más o menos explicables, que viven fuera de los procesos, de manera que en ellos el principio de inmediatez pasa a segundo plano”. (127)

#### EL DICTAMEN.

“La LFT lo denomina “proyecto de laudo” y lo es, en realidad. Las cuatro fracciones del artículo 885 en su parte final, expresan con claridad cual debe de ser su contenido:

- I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contraréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.
- II.- El señalamiento de los hechos controvertidos.
- III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados,
- IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y
- V.- Los puntos resolutivos.

En realidad la intervención de los representantes debe conducir a la aclaración de dudas derivadas de pruebas no suficientemente precisas, pero no a la apertura ilimitada de un nuevo periodo probatorio en el que se reciban pruebas cuando ya se sabe el alcance de lo que ha ocurrido previamente.

Es claro que si en esa etapa se advierte que por omisión de la junta no imputable a cualquiera de las partes, se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, la junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil su desahogo si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente”. (128)

#### LA AUDIENCIA DE RESOLUCION.

“En esa audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y -

(127) IBIDEM.- pags.555-556.

(128) IBIDEM.- pags.556-557.

observaciones formuladas por las partes; se discutirá el negocio con el resultado de las diligencias practicadas y, finalmente, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado “ artículo 888”.

En caso de que se apruebe el proyecto de resolución sin adiciones ni modificaciones, ”se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la junta”. ( artículo 889 ).

#### EL ENGROSE DEL LAUDO.

Puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la junta. En este caso el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, quiere decir, tomando en consideración, en su caso, el dictamen y los votos particulares o sugerencias de los miembros de la junta que integren la resolución. Esto es lo que llamamos engrosé.

El engrosé del laudo y , en definitiva, su integración final, se perfecciona con las firmas de los miembros de la junta que deberá recoger el secretario.(artículo 890 de la LFT).

#### LA NOTIFICACION DEL LAUDO.

Una vez firmado el laudo, el secretario de la junta lo deberá turnar al actuario para que éste proceda a notificarlo personalmente a las partes (artículo 890 de la LFT)”. (129)

### **2.6.2.- PROCEDIMIENTO PARA CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.**

“El artículo 900 de la ley Federal del Trabajo define los conflictos colectivos de naturaleza económica., es decir:

Artículo 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento. De dicho precepto se desprenden la distinción de dos grupos de conflictos colectivos cuya tramitación se rige por las disposiciones aplicables a los -

(129) IBIDEM.- pags.557-558.

conflictos colectivos de naturaleza económica, a saber:

A).- Aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

El artículo 426 , concierne a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, dice textualmente:

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen ; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Tratándose de empresa o patrón , la fracción I del artículo 426. Ofrece un campo muy amplio para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley. Ya que pueden anticiparse a la fechas establecidas para la revisión de esos contratos.

Tratándose de la fracción II los patrones pueden promover la revisión anticipadamente de los contratos colectivos o contratos ley. Utilizando a contrario sensu , los mismos argumentos de los sindicatos, pero sería inadecuado que el argumento del costo de la vida redunde en una solicitud de los patrones para reducir los salarios de los trabajadores.

Ahora bien, el artículo 426 abarca únicamente el primer de los objetivos señalados en el artículo 900 o sea “ la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, y por consiguiente no comprende las controversias sobre suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

La finalidad del artículo 426, que se desprende del último párrafo del mismo; pues al señalar que la solicitud se ajuste a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, está indicando que el artículo 426 contempla la revisión anticipada de los contratos colectivos y los contratos ley, en la que se planteen modificaciones al clausulado que incidan en la economía de la empresa; y por tanto constituye una acción colectiva que pueda ejercitarse tanto por los sindicatos de trabajadores como por los patrones. El artículo 426 ofrece una vía jurisdiccional sin tener que acudir al procedimiento de huelga, para modificar en cualquier tiempo las condiciones colectivas de trabajo, por las causas previstas en el mismo y siguiendo el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

B).- Los que tienen por objeto la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento. Los conflictos colectivos de naturaleza económica los que tienen por objeto la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo se encuentran enunciados respectivamente. Para la suspensión se encuentran los marcados en el artículo 427 fracciones III A V . Y para la terminación se encuentran los enmarcados en el artículo 434 fracción II..

En los casos de suspensión colectiva temporal de las relaciones de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 430 de la Ley Laboral, la junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Los artículos 431 y 432 señalan las normas para verificar si subsisten las causas que originaron la suspensión y para la reanudación de los trabajos, de manera que si el patrón no cumple las obligaciones correspondientes, los trabajadores podrán ejercer las acciones por despido a que se refiere el artículo 48 de la LFT.

Respecto a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, por la causa indicada en la fracción II del artículo 434, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad, según lo dispuesto en el artículo 436.

En tal virtud si se trata de la suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo, de conformidad con las disposiciones para los conflictos colectivos de carácter económico, el trámite inherente a esos conflictos indicado en el artículo 901 y siguientes, conduce a que la junta resuelva autorizando o desestimando la suspensión o la terminación planteada por el patrón en su demanda.

En cambio si el conflicto planteado tiene como objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, operará lo dispuesto en el artículo 919 de la LFT, en cuanto a que la junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, podrá modificar las condiciones de la empresa o establecimiento, siempre que se respeten los derechos mínimos consignados en las Leyes".  
(130)

(130) Juan B Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.237-238.

“Por su naturaleza los conflictos colectivos se clasifican en jurídicos y económicos.

El Conflicto Jurídico.- Se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, la decisión corresponde, normalmente a un Juez.

EL Conflicto Económico.- no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiene a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen, normalmente, al conciliador o al árbitro.

Los conflictos económicos se resuelven por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con carácter plenamente jurisdiccional y aplicando disposiciones expresas de la Ley Federal Del Trabajo. Además en todo conflicto laboral está subyacente la controversia de intereses económicos, y por otra parte, desde el momento en que el llamado conflicto de naturaleza económica está regulado por normas jurídicas en su procedimiento y resolución, no puede dejar de considerarse como conflicto jurídico”.(131)

“El conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción. Expresión que sigue la nomenclatura constitucional, que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El artículo 900 de la LFT confunde el conflicto con la vía para su superación y dice que conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.. lo que tiene ese objeto es, precisamente, el procedimiento del conflicto y no el conflicto en sí. En realidad el procedimiento económico debe entenderse como un sustituto contencioso de la convención colectiva.

Una característica fundamental de este procedimiento está dada por su profunda vocación conciliatoria. Quizá haya dos razones para ello.

LA PRIMERA habría de constituir en la idea, generalmente justa, de que no hay nadie mejor que las propias partes, conocedoras de las intimidades de las empresas, para encontrar solución a sus problemas.

(131) Juan B, Climent Beltran.- Formulario de Derecho del Trabajo. 7ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.237-238.

LA SEGUNDA razón, no expresa en la ley pero visible entre líneas, es que el Estado prefiere no comprometerse en decisiones que impliquen la modificación forzosa de las condiciones de trabajo.

Se explica entonces, que en el artículo 901, dice; que las juntas en la tramitación de los conflictos colectivos a que se refiere este capítulo, las juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Otro tema importante se produce a partir de lo previsto en el artículo 902 el cual establece que: El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450 fracción VI.

Por regla general las juntas de conciliación y arbitraje entienden que basta el emplazamiento a huelga para que deban suspenderse los procedimientos de conflicto económico. En mi concepto es un criterio equivocado, ya que siendo, la huelga la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art.440), su ejercicio consiste precisamente en la suspensión y no en la advertencia de que se suspenderán los trabajos si no se accede a cumplir las peticiones formuladas.

No hay que olvidar que el conflicto económico es en rigor, un choque entre la necesidad de preservar la existencia de una fuente de trabajo, así sea reducida y los derechos individuales de los trabajadores: al trabajo, en sí y a las condiciones de trabajo. De no poder resolver el conflicto el gran final será el cierre total, sin recursos para el pago de indemnizaciones, de manera que los perjuicios, extendidos a toda la fuerza laboral e indirectamente a la sociedad, serán mucho mayores”. (132)

#### SUJETOS LEGITIMADOS.

“El conflicto de naturaleza económica está íntimamente relacionado con el

(132) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.563-565

denominado “interés profesional”. Se trata de un interés que pertenece a la categoría: trabajadores o empresarios, pero no a cada individuo en particular. Hay en ello una absoluta coincidencia con el interés en juego en la firma de un contrato colectivo de trabajo o en su modificación. No obstante, en el caso del conflicto económico, en notable diferencia respecto del convenio colectivo, la petición correspondiente puede ser formulada tanto por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos como por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento” siempre que se afecte el interés profesional artículo 903. Por supuesto que también puede ser planteado y eso es lo frecuente, por el patrón o patronos interesados.

#### REQUISITOS DE LA DEMANDA.

En la segunda parte del artículo 903 se establecen los requisitos que debe de contener la demanda, llama la atención que entre ellos no se exige como debiera, de acuerdo a la primera parte del artículo 903, que se acredite ni el apoyo mayoritario de los trabajadores ni la comprobación de que se afecta el interés profesional.

Claro está que éste puede simplemente inferirse de la naturaleza de las pretensiones que se hagan valer.

Requisitos:

- I.- Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su Personalidad.
- II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

A la demanda se acompañarán , según se indica en el artículo 904.

- I.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten.
- II.- La relación de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.
- III.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.
- IV.- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones .
- V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Llama la atención el sentido oculto de esta disposición, que integra el art. 904, porque un examen cuidadoso pondrá de manifiesto que se trata de un precepto pensado para los empresarios y no para un sindicato o para los trabajadores coaligados. Hasta aquí no ha llegado la idea de que la carga de la prueba la debe reportar el patrón, fundamentalmente. En la hipótesis, muy poco probable, de que fuerón los trabajadores, sindicalizados o no, los promoventes, parecerían exigencias excesivas la presentación de los documentos que justifiquen la necesidad de las medidas y mucho más, un dictamen que refleje la situación económica de la empresa o establecimiento. No suelen estar las informaciones necesarias y previstas al dictamen, a la disposición de los trabajadores.

Lo cierto es que este tipo de conflictos suele tener un claro sabor empresarial y muy pocas veces, los sindicatos los promueven mucho menos los trabajadores coaligados. Prefieren los sindicatos ir a la huelga invocando desequilibrios genéricos, que lanzarse a la aventura del trámite ante las JCA”.(133)

#### LA ADMISION DE LA DEMANDA.

“En esta materia no existen suplencias de la queja ni advertencias a propósito de posibles contradicciones. La tutela se considera buena para los conflictos jurídicos y solo los promovidos por los trabajadores. Por ello el artículo 905 no puede ser más simple: La junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

#### LA AUDIENCIA INICIAL.

Una vez recibida la demanda por la junta competente se citará al patrono y a los trabajadores por conducto de su sindicato, si lo hubiere, o a aquéllos individualmente; la audiencia deberá tener verificativo dentro de los cinco días siguientes. Las partes se encuentran obligadas a concurrir a dicha audiencia; si la demandante no lo hace, se le tendrá por desistida; si es la demandada la que no comparece, se le tendrá por inconforme con cualquier arreglo. De encontrarse presente ambas, se les oírán en defensa de sus respectivos intereses y, de ser ello posible, se les exhortará a llegar a un acuerdo conciliatorio. De aceptar la exhortación hecha por la junta, se procederá entonces a la formulación de un convenio que contenga los puntos de acuerdo y se dará por

(133) Nestor de Buen L.- Op. Cit. Pags.565-566.

terminado el conflicto.

Es interesante señalar por separado cada uno de los momentos o posibilidades, de la audiencia en estos conflictos( 906).

1.- Audiencia de las Partes.- La ausencia del promovente produce el desistimiento, implícito y legal de la solicitud fracción I. Hay una línea parecida a la que se produce cuando el sindicato no acude a la audiencia de conciliación en la etapa de pre-huelga, lo que surte, con otro nombre, los mismos efectos (art.927 fracción II).

2.- La ausencia de la contraparte impone, por el contrario, que se le tenga por inconforme con todo arreglo. En ese caso el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.(artículo 906 fracción II)

3.- Concurrencia de ambas Partes.- En ese caso se iniciará la audiencia con una exhortación de la junta para que procuren un arreglo conciliatorio que podría derivar, inclusive, de alguna sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de los miembros de la junta, con lo que el proceso conciliatorio se aproxima un poco a un acto de mediación.

4.- Celebración de un Convenio.- Si las partes llegan a un convenio se dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la junta producirá todos los efectos jurídico inherentes a un laudo.(fracción IV)

5.- Continuación del Procedimiento.- Ante la falta de un arreglo conciliatorio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulará sus peticiones. Y aquí se agrega una frase incomprensible a la fracción V del artículo 906; y a las que por naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.

6.- Ofrecimiento de Pruebas. Dice la fracción VI concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso desahogarse las pruebas admitidas. Ello significa que en la misma audiencia, deberán desahogarse las pruebas.

Nada indica, salvo esa frase sin demasiado sentido, que se tengan que desahogar necesariamente las pruebas en ese momento. Pero tampoco se señala en la ley que deban celebrarse otras audiencias de pruebas salvo la

prevista en el artículo 913. La única conclusión lógica es que sí se deberán celebrar otras audiencias si la naturaleza de las pruebas ofrecidas lo requiere.

7.-Peritos oficiales. En la medida que el objetivo principal del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es la fijación de nuevas condiciones de trabajo, es evidente que la junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los elementos de juicio suficientes para ese propósito. Por ello en la fracción VII del artículo 906 se indica que la junta nombrará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de 30 días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto..

Las partes a su vez podrán designar un perito cada una de ellas, para que se asocien a los nombrados o rinda su dictamen por separado.

8.- Comisiones de las Partes.- Una medida razonable aparecer consignada en la fracción VIII cada parte podrá nombrar una comisión, integrada por el número de personas que acuerde la junta, para que acompañe a los peritos en la investigación, pudiendo indicarles las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes”. (134)

## LOS PERITOS.

“Los peritos nombrados deben ser técnicos en la materia respecto de la cual vayan a rendir su dictamen. Son tres, porque al lado de cuestiones contables relacionadas con el estado económico de los negocios a examinar, deberán analizar desde la situación física del mismo, el manejo y administración que haya tenido, el estado en que se encuentre la maquinaria y el equipo, el mercado donde haya operado y la distribución de los productos fabricados, al ser todos estos factores indispensables para ubicar su situación. De ahí que a su vez los trabajadores y los patronos están facultados para designar sus propios peritos.

Harán las observaciones pertinentes relacionadas con las actividades industriales o comerciales e incluso podrán sugerir formas de conocer parte del funcionamiento en caso de carecer de información precisa.

(134) IBIDEM.- pags.567-568.

Los peritos designados por la junta deberán satisfacer ciertos requisitos previstos en el artículo 907:

- I.- Ser mexicano por nacimiento y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- II.- Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que versa el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate.
- III. – No haber sido condenados por delito intencional.

## EL DICTAMEN DE LOS PERITOS OFICIALES.

“El dictamen pericial que, sin duda, constituye el elemento total, de los procedimientos de los conflictos económicos colectivos, no se puede limitar, pese a lo que diga la ley, a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto.

Además de ello se deben hacer las proposiciones tendientes a resolver esos hechos, atendiendo las alternativas que marca el artículo 919. Ello presenta diversos aspectos, ya que un dictamen de esa naturaleza tendrá que considerar, entre otros muchos factores, los siguientes:

- A).- Instalación de la empresa (maquinaria, equipos, muebles y enseres lugar, medio ambiente, distancias de los lugares habitados, accesos, modernidad u obsolescencia de la instalación industrial en su caso).
- B).- Sistemas de trabajo.
- C).- Nivel técnico del personal obrero, administrativo y directivo. Estado, Refacciones, insumos etc.
- D).- Tecnología en uso y su costo.
- E).- Productividad.
- F). Dependencia del exterior para la adquisición de maquinaria, equipo, Refacciones, insumos etc.
- G).- Condiciones del mercado y empresas competidoras.
- H).- Línea de productos (servicios, mercancías en ventas etc.).
- I).- Composición y números de la fuerza de trabajo. Ausentismo.
- J).- Condiciones de trabajo (individuales o colectivas o derivadas de un Contrato ley).
- K).- Situación financiera y fiscal.
- L).- Organización administrativa.
- M).- Estado de las relaciones industriales.
- N).- Relaciones entre empresa y sindicato, en su caso.
- Ñ).- Capacidad de crédito.

Quizá por ello, aun cuando no se expresa con claridad en la ley en el artículo 908 se faculta a las partes para que en los primeros 10 días de los 30 en que los peritos deben rendir su dictamen, les presente directamente o por conducto de la junta o a través de las comisiones “ las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

Por la misma razón se autoriza a los peritos a realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, pudiendo actuar con la mayor amplitud. ( art. 909) lo que les permite:

- I.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales , las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;
- II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos .
- III.- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen convenientes.

El contenido del dictamen está determinado con claridad en la ley (artículo 910 de la LFT). Y aunque en general atiende mucho más a las causas del conflicto, finalmente rompe esa línea para expresar, en la fracción final, que deberá proponer la forma en que se deba resolver el conflicto agregando un según su parecer que evidentemente está de más.

Artículo 910.- El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos;

- I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores.
- III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos.
- IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos.
- V.- La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento.

VI.- Las condiciones generales de los mercados.

VII.- Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.

VIII.- La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto”.

(135)

#### OBSERVACIONES DE LAS PARTES.

“En la solución del conflicto autoridades y partes interesadas, la ley da una intervención importante a las partes y les permite formular observaciones al dictamen sin olvidar las que hayan podido hacer valer sus propios peritos y los miembros de las comisiones a cuyo efecto se les concede un término de 62 horas a partir de que, conforme al artículo 911, se les entregue una copia a cada una de ellas, agregando el original al expediente. Para la precisión de la fecha, el secretario de acuerdos hará constar el día y hora en que se haga entrega a las partes de esas copias.

En el mismo artículo 912 se faculta a las juntas para citar a una audiencia de objeciones en que las partes podrán interrogar a los peritos en relación a sus peritajes. También podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto “comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen.

#### LOS ALEGATOS.

En un término de 62 horas y por escrito, las partes podrán formular escrito de alegatos. De no hacerlo en tiempo, se tendrá por perdido su derecho ( artículo 915 de la LFT).

#### EL DICTAMEN.

Una vez concluido el término para alegar, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen dentro de los siguientes quince días que, al tenor del artículo 916 de la LFT deberá contener:

I.- -- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes.

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias

(135) IBIDEM.- pags.568-570.

- Practicadas por la junta.
- IV.- Un extracto de los alegatos.
- V.- Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Una copia del dictamen se entregará a cada miembro de la junta, haciendo constar en autos el secretario las circunstancias de su entrega y, en su caso, que se negaron a recibirlo (artículo 917).

#### AUDIENCIA DE RESOLUCION.

La audiencia de discusión y votación deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes al en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la junta. Se celebrará, dice el artículo 918 “conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta ley” con lo que hace referencia al procedimiento ordinario.

#### EL LAUDO.

El artículo 918 de la LFT, que señala el contenido y propósitos del laudo dictado en este procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es, en alguna medida, una expresión de humor negro. No puede entenderse, de otra manera que considere de separa trabajadores, disminuirles el salario o las condiciones de trabajo, en general, etc.

Artículo 919 de la LFT, dice.- La junta a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos, en su resolución podrá aumentar o disminuir el 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”. (136)

#### **CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.**

“Han sido clasificados por la doctrina y la jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

El primer criterio se dividen en conflictos:

**INDIVIDUALES.**- son aquellos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.

**COLECTIVOS.**- son aquellos que corresponden a la de los trabajadores como

(136) IBIDEM.- pags.570-572.

tal, esto es, no en consideración al número de ellos, sino a que esté implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma. Según los intereses en juego, sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despido o riesgos de trabajo; bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras.

Estos conflictos no responden a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge de la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo. Y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

El conflicto colectivo se caracteriza por el hecho de que no están en pugna intereses particulares, lo que es propio de los conflictos individuales, sino intereses de categoría tanto por los sujetos interesados que es el caso de los sindicatos, como por los bienes objeto del conflicto. Como serían los puestos tabulados en el contrato colectivo: o sea según su ejemplo se trata de intereses genéricos protegidos mediante mandatos generales o abstractos que son las normas contenidas en el propio contrato. En otras palabras, esos intereses de categoría son genéricos y abstractos, como son los puestos tabulados en un contrato colectivo, que no constituye un derecho particular o personalizado en quienes los ocupan, sino un derecho virtual y genérico para Cualquier trabajador propuesto por el sindicato para ocuparlo, mediante una prueba de capacidad o aptitud.

El Segundo criterio se divide en conflictos unos de NATURALEZA JURÍDICA.- que son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos (art.870 LFT). Y OTROS DE NATURALEZA ECONOMICA.- son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos (ART.900 y 919 LFT).

En cuanto a la naturaleza y celeridad del procedimiento, se clasifican en:

- a).- Ordinarios, que son los que tienen tramitación normal artículo 870 al 891.
- b).- Especiales, que tienen una mayor simplificación y celeridad en el trámite, por la índole de los mismos riesgos de trabajo, juicios de titularidad de contrato colectivo, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo artículo 892 al 899 de la LFT.
- c).- Procedimiento extraordinario de huelga.- se rige por normas peculiares ya que no se trata de un juicio laboral donde se ejerce un derecho de acción, sino de un derecho de presión, mediante las suspensión de las labores, con los objetos previstos en el artículo 450 de la LFT. ( 920 AL 938)”. (137)

### **CAPITULO 3.**

## **TRAMITACIÓN DEL INCIDENTE DE CALIFICACIÓN EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LA HUELGA.**

“La tramitación del incidente de calificación de la huelga para calificarla si efectivamente su movimiento fue existente o inexistente se podrá tramitar por los trabajadores. Patrones o empresa o en su caso hasta por terceros, después de 72 horas contadas a partir de la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento. Es por lo que se considera un procedimiento breve 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.( Mario de la Cueva)

La solicitud debe basarse en las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la LFT.

En caso de no llegar a una ninguna solución satisfactoria en el acto conciliatorio, las partes quedarán en libertad de proceder en los términos que más convengan a sus intereses, pero en todo caso deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley Laboral, en la inteligencia de que de acuerdo con lo previsto en el artículo 929 de la ley, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, podrán solicitar de la junta de Conciliación y Arbitraje de la declaración de inexistencia de la huelga”. (138)

“En el procedimiento del incidente de calificación de la huelga se llevarán a cabo los siguientes requisitos.( artículo 930).

A).- La solicitud de inexistencia se tramitará por vía incidental y deberá presentarse por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes.. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ellos.

B).- No podrá posteriormente aducir causas distintas.

(138) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.657.

C).- La junta Notificará y señalará la fecha de audiencia en la que oirá a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de cinco días.

D).- Las pruebas deberán de referirse o relacionarse con las causas de inexistencia contenidas en la solicitud , y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros las que además tiendan a comprobar su interés. La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

E).- Las pruebas deben rendirse en la audiencia incidental, y sólo en caso de que no sea posible su desahogo se señalará diversa fecha para su continuación.

Una de las pruebas que podría quedar pendiente para otra fecha es la prueba del recuento en caso de que haya sido ofrecida. La junta deberá de celebrar día y hora para su celebración, se tomaran en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurren a la diligencia, deberán de considerarse los votos de los trabajadores que hayan sido despedidos con posterioridad de la fecha de presentación del emplazamiento siempre y cuando no haya concluido formalmente el vínculo laboral., No se computarán los votos de confianza, no de los trabajadores de nuevo ingreso, después de haber sido presentado el pliego peticiones con emplazamiento a huelga., las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia. (Artículo 931LFT)

Se ha considerado al recuento como la prueba idónea para justificar la voluntad mayoritaria de los trabajadores huelguistas, puesto que la autoridad laboral en forma pública e individualizada registra y comprueba el apoyo o el repudio al movimiento.

F).- Concluida la recepción de las pruebas la junta dentro de las 24 horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

G).- Para emitir la resolución se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la que se dictará con los que concurren, en caso de empate se sumará al del presidente, los votos el voto de los ausentes.

En la inteligencia de que si no hubiere la solicitud de inexistencia , la huelga será considerada como existente para todos los efectos legales”. (139)

(139) Rafael Tena Suk.-. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 1991. Editorial Trillas. Pag.183.

“La tramitación del incidente de inexistencia es muy breve, pues del escrito respectivo deberá correrse traslado a las partes, que serán escuchadas en audiencia, que se efectuará dentro de los cinco días siguientes, la junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento.

Los efectos de la declaración de inexistencia son:

A).- Cuando se fijará a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apercibiéndolos de que por el solo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les hayan impedido presentarse.

B).- Cuando la junta declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contratar otros trabajadores.

C).- Cuando la junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (artículo 932).

Los trabajadores podrán inconformarse en contra de resoluciones mediante el juicio de amparo indirecto ante Juez de Distrito, al no existir recursos ordinarios en el procedimiento laboral.

La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabajadores haya votado el movimiento resulta una cuestión factible por medio de un recuento, hecho dentro de la mayor rectitud, y con la debida intervención de los representantes de ambas partes. El hecho de que los huelguistas hayan cumplido con los requisitos formales, de enviar el pliego de peticiones al patrón por conducto del tribunal, señalado en el mismo el plazo mínimo legal para que estalle el movimiento y esperando la contestación del patrón, resulta también cuestionable que fácilmente se puede constatar por la simple lectura del expediente respectivo”. (140)

“En donde surge un problema muy importante es al examinar el cumplimiento del diverso requisito también estipulado por la ley, o sea que el movimiento tiene por objeto alguno de los que señala el artículo 450 de la propia Ley -

(140) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.390.

Laboral. Indudablemente que no se trata de una cuestión meramente verbalista, o sea, la de que los trabajadores hubieran expresado en su escrito que persiguen alguno de los motivos contenidos en las seis fracciones del artículo 450, pues esta conclusión sería tan infantil que no es posible aceptar que el legislador la hubiera tenido en mente. Si la junta debe declarar que la huelga tuvo por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener la celebración del contrato colectivo o exigir su cumplimiento o, por último, solicitar la revisión del contrato en los términos y casos que la propia ley establece, debe indudablemente adentrarse en los términos de la cuestión planteada. Debe observarse si efectivamente hay desequilibrio y si, por ello, es fundada la petición para obtener el equilibrio pregonado por la constitución, aunque no se prejuzgue sobre las peticiones específicas de los trabajadores. Debe cerciorarse de que no hay contrato colectivo en la empresa de que se trata y que la petición de los trabajadores, efectivamente, se refieren a la declaración de un verdadero contrato colectivo y no a una serie de disposiciones que podrían conducir a la ruina a cualquier patrón. Debe analizarse si los hechos que se imputen al patrón constituyen un verdadero incumplimiento del contrato y si el patrón se ha allanado o no a cumplirlo, si la revisión del contrato colectivo efectivamente tiende a obtener el equilibrio entre los dos factores de la producción y, por último, si el patrón se ha negado a llevar a cabo esa revisión”. (141)

“Teóricamente después de que estalla la huelga y de que transcurren las 72 horas sin que se solicite declaratoria de inexistencia de la Junta o de que se resuelva que la huelga es existente, cuando alguna de las partes haya solicitado que se hiciera dicha declaratoria de inexistencia, según sea el caso, haciendo uso del derecho que para ese efecto les otorga el artículo 929, concluye la tramitación legal, pues posteriormente, sólo en el caso de que los obreros se sometan al arbitraje podrá el tribunal de trabajo estudiar el asunto para resolver el fondo del conflicto y si el patrón dio causa al movimiento de huelga y, por ello, le son imputables sus motivos”. (142)

La ley utiliza la expresión inexistencia para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de ilícita aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos Contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del -

(141) Euquerio Gerrero.- Op. Cit., pag.391.

(142) IBIDEM.- pag.391.

Gobierno (artículo 445 de la LFT).

### **3.1.- PROCEDIMIENTO DEL INCIDENTE A PETICION DE PARTE O DE OFICIO.**

“En el procedimiento de calificación de la huelga, el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría. De ahí que se trata de un procedimiento elástico. Condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

La necesidad de este procedimiento en que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia, consignado por el pueblo en la constitución.

El procedimiento a petición de parte o procedimiento de oficio. El artículo 260 de la ley de 1931 decía que “la junta de conciliación y arbitraje si no cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declararía que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de setenta y dos horas de haberse suspendido las labores. Por lo tanto se establecieron que no podría iniciarse el incidente sino a petición de parte legítima, pues, venimos de decirlo, los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas violan el art. 14 const.”. (143)

“Para solicitar la declaración de inexistencia, el patrón o los terceros interesados deberán hacerlo dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento de la huelga, señalando la causa o causas, que menciona el artículo 459, o los requisitos que debe reunirse según el artículo 920 de la LFT, el emplazamiento a huelga y para estos nos remitimos a lo que señala el artículo 929 de la LFT.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la LFT.

(143) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.655.

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

El incidente de calificación debe de promoverse a petición de parte conforme al artículo 929 de la LFT.

La declaración de improcedencia de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio, si la junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de ley.

Al solicitar la declaración de inexistencia esta se presentará por escrito y se acompañará una copia para cada uno de los sindicatos o coaliciones de trabajadores, si ésta solicitud es presentada por terceros interesados a juicio acompañarán una copia para cada uno de los patrones emplazados, se indicarán en la solicitud las causas y fundamentos legales correspondientes, posteriormente no se podrán alegar causas distintas a las señaladas en su solicitud. La junta al recibir su solicitud correrá traslado a las partes con dicho escrito y señalará una audiencia donde se podrá ofrecer pruebas pertinentes, dicha audiencia se deberá llevar a cabo dentro de un término no mayor de cinco días, Las pruebas ofrecidas deberán de referirse a las causas de inexistencia señaladas en el escrito de declaración de inexistencia. Posteriormente a la recepción de las pruebas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la junta resolverá sobre la existencia o inexistencia de dicha huelga”. (144)

“Ahora bien, la declaración de inexistencia ya no puede hacerse de oficio por la Junta, como lo establecía el artículo 269 de la ley abrogada, sino que el artículo 929 de la ley laboral en vigor requiere que sea solicitada por los trabajadores o los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo y de no solicitarse ese término, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales”. (145)

### **3.2.- TITULARES DEL DERECHO DE ACCION.**

“El artículo 929.- menciona que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la junta

(144) Ruperto Perez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de la Huelga. México 1985. Tesis UNAM . pags.67-68.

(145) Ruperto Perez Avila.- Op. Cit., pags.68-69

de conciliación y arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declaré la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

La dificultad interpretativa de este precepto consiste en la determinación del concepto de terceros interesados: creemos que en el último término están comprendidos los sindicatos minoritarios y los trabajadores no-huelguistas, porque su interés es evidente y los trabajadores de confianza, por la misma razón. Una determinación mayor del término no parece probable, pero diremos que quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema; así lo dispone la fracción II del artículo 930 de la LFT”. (146)

### **3.2.1.- INTERPUESTOS POR LOS TRABAJADORES.**

“Para solicitar la declaración de inexistencia los trabajadores tienen el derecho de plantear el incidente de calificación de la huelga los cuales deberán hacerlo dentro de las 72 horas posteriores al estallamiento de la huelga , es decir después de que se hayan suspendidos las labores , señalando la causa o causas, que menciona el artículo 459, o los requisitos que debe reunir según el artículo 920 es decir el emplazamiento a huelga y para esto nos referimos a lo señalado en el artículo 929 de la LFT.

Que es el ordenamiento legal que faculta a los trabajadores a promover dicho incidente antes mencionado.

Por lo que hace a los trabajadores que prestan los servicios a la empresa emplazada habrá algunos que no están de acuerdo con dicha huelga por considerarla que no es conveniente en ese momento a sus intereses, solicitarán a la autoridad, es decir, a la junta de conciliación y arbitraje la inexistencia de dichas huelgas con base a que ésta no cumple con la mayoría que exige la ley, debiendo aportar como prueba el recuento de los trabajadores para conocer si la mayoría es la que desea continuar con dicha huelga.

También los trabajadores de confianza son afectados por un movimiento de huelga ya que al encontrarse la empresa paralizada en sus labores, ellos dejan de percibir sus salarios durante el tiempo que la huelga dure, siendo afectados en su derecho de percibir los salarios correspondientes, convirtiéndose con esto en terceros que pueden solicitar la inexistencia de la huelga si juzgan que

(146) IBIDEM.- pag.93.

ésta, no se llevó a cabo conforme lo señala la Ley.

Esto es en cuanto a lo que la ley otorga como derechos a los terceros pero también para poder ejercitar esos derechos, la misma ley les impone los requisitos que deben llenar para poder hacer efectivos dichos derechos y entonces nos remitimos a lo que señala el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo”. (147)

### **3.2.2.- INTERPUESTO POR LOS PATRONES.**

EL artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, les otorga el derecho a los patrones a interponer el incidente de calificación de la huelga después de 72 horas de haberse estallado la huelga, es decir después de que se hayan suspendido las labores, el cual lo podrán promover por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la ley de la Materia.

La tramitación del incidente de calificación de la huelga se realizará en los términos del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.2.3.- INTERPUESTOS POR LOS TERCEROS INTERESADOS.**

“El artículo 929.- Los trabajadores, y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley.

Por terceros debemos de entender que son aquellas personas que sin ser parte en el procedimiento, tienen un interés propio que es distinto al de las partes en dicho procedimiento. Es decir son aquellas personas que de alguna forma tienen un nexo en relación con una de las partes, en este caso en el procedimiento de huelga es con la empresa emplazada, su relación puede ser como acreedores, arrendadores, empleados de confianza, trabajadores minoritarios, tienen dichos terceros, un derecho que puedan ejercer en contra de la empresa que fue emplazada a huelga.

La Ley Federal del trabajo con referencia a los derechos que les otorga a los Terceros, mencionaremos que es lo señalado en los artículos 929 y 930 de -

(147) IBIDEM.-pags.94-95.

dicha Ley.

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

Es decir lo consignado en este artículo referente a los terceros, les otorga el derecho de que puedan ser éstos, los que promuevan también la inexistencia de un movimiento de huelga. Pero difícilmente los terceros pueden darse cuenta cuando una empresa es emplazada a huelga, sino hasta el momento o después de que esta estalla. Al señalar anteriormente que como terceros pueden ser varias las personas que pueden ser abarcadas en esta definición, tales personas entre sí, tendrán un interés distinto cada una de ellas, es decir, los trabajadores tendrán un interés diferente a los acreedores o arrendadores de la empresa, para solicitar su inexistencia como podremos ver analizando a cada uno de ellos.

Por lo que también se puede considerar terceros a los acreedores que son aquellos que teniendo un crédito a su favor con la empresa en huelga, no lo pueden hacer efectivo por estar ésta paralizada en sus labores, dentro de estos acreedores pueden haber personas físicas o personas morales, es decir, sociedades de carácter privado o aún también de carácter público como son los organismos descentralizados, como el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores que reciben de la empresa en huelga las cuotas que deben aportar a dichos organismos, que como consecuencia lógica al estar paralizada la empresa, no podrá cumplir con dicha obligación.

También se pueden considerar a los arrendadores como terceros interesados que son las personas que rentan el local a la empresa para realizar sus labores, también son terceros, porque tienen interés en que se solucione el conflicto de huelga por afectar ésta, el local que ellos están alquilando, pero mientras dure dicha huelga, la cual no se puede saber a ciencia cierta el tiempo de duración ésta, dentro de éstos arrendadores pueden encontrarse personas físicas o personas morales como son las inmobiliarias.

Aunque es un beneficio otorgado a los terceros para hacer valer sus derechos, el hecho es que en la práctica difícilmente se puede dar cuenta cuando una empresa es emplazada a huelga, inclusive se dan cuenta de ello, en muchas ocasiones cuando están paralizadas las labores por dicho movimiento de huelga. Por lo que se puede solicitar la inexistencia en base a que dicha huelga no cumplió con los requisitos que marca la ley, como el que se haya

realizado por la mayoría de los trabajadores o no haya cumplido con los objetivos con el artículo 450 y los requisitos señalados en el artículo 920 de la Ley de la Materia”. (148)

En caso de que los terceros interesados no se hayan percatado de que la empresa esta en huelga y han perdido su derecho para interponer su incidente de inexistencia de la misma, por no haberse percatado de que la empresa se encontraba en huelga. Estos podrán interponer en la audiencia de remate la tercería que ellos consideren conveniente conforme a sus intereses lo anterior con fundamento legal en el artículo 977 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que en relación a lo manifestado los terceros harán valer sus derechos por medio de la tercería la cual se deberá de hacer por escrito, acompañando el titulo en que se funde dicho derecho que se pretende hacer valer y se agregarán las pruebas necesarias en su caso, con lo cuál podemos sacar en conclusión que los terceros sólo pueden demostrar su legitimación para poder actuar en el procedimiento, con el título respectivo que los acredite como tales y los autorice por estar legitimados.

Tratándose de los terceros que concurren al procedimiento de huelga, ya hemos mencionado que son aquellos que tienen un derecho en contra del patrón o de la empresa que pueden hacer valer, pero que en razón a que la ley por interés de velar por los trabajadores y que sus derechos no sean burlados, otorga a éstos el privilegio respecto de los bienes de la empresa para que no puedan ser objeto de un mal uso que burle esos derechos; esos derechos que pueden tener los terceros en contra de la empresa o establecimiento, pueden ser de distinta naturaleza como distintos son los que son considerados como terceros tal como lo son los acreedores, arrendador etc. Los cuales se tratará de señalar la forma de estar legitimados para poder acudir ante la autoridad en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán hacer valer los derechos que tienen a su favor”. (149)

“Los acreedores como terceros que son en el procedimiento de huelga, demostrarán con los títulos que tengan, cuales son esos créditos a su favor que tienen en contra de la empresa, de esos acreedores pueden haber tanto personas físicas como personas morales y aún organismos descentralizados como el IMSS Y el INFONAVIT, los créditos de estos organismos son el pago de las cuotas a las que deben y tienen obligación los patrones de aportar, en razón a que lo han descontado de los salarios de los trabajadores. Otro tipo

(148) IBIDEM.- pags.93-95.

(149) IBIDEM.- pag.109.

de tercero lo puede ser el trabajador que tenga un juicio laboral en contra de la empresa y puede solicitar que se le aseguren sus derechos especialmente en caso de indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones y como lo señala la ley hasta por el monto de dos años de salarios, en este caso especial, el trabajador o trabajadores se convierten en terceros también en contra de la empresa, y su forma de demostrar su derecho, es obviamente la acción que están intentando en un juicio laboral llevado a cabo en forma distinta al del procedimiento de huelga, es decir en un procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es así, como las distintas personas que son los terceros en un procedimiento de huelga, es como pueden demostrar su legitimación.

Los arrendadores, de los bienes inmuebles en donde se encuentra ubicada la empresa en huelga, también son terceros en el procedimiento de huelga, los que deberán acreditar para poder estar legitimados o demostrar su forma de legitimación lo cuál podrán hacer con el contrato de arrendamiento que los liga con la empresa en conflicto. En base a ese contrato celebrado con la empresa, es como los dueños de los bienes inmuebles pueden demostrar ante la autoridad, su interés para poder concurrir al conflicto o procedimiento de huelga, en razón a que durante el tiempo en que la empresa se encuentre paralizada en sus labores, el arrendador no puede en la mayor parte de los casos cobrar las rentas que se vayan produciendo, ya que difícilmente podrá haber persona alguna en la empresa con quien pueda cobrar dichas rentas. Pero como ya dijimos anteriormente el arrendador con su contrato de arrendamiento debidamente registrado ante las autoridades correspondientes, podrá acudir como tercero demostrando su interés que es distinto al de las partes en conflicto, ya que no tienen mayor interés que el pago de sus rentas o la recuperación de sus locales arrendados”. (150)

“Guarda cierta afinidad la situación, en el caso de los participantes extraños al conflicto de huelga que sean propietarios de bienes que se encuentren circunstancialmente en los locales de la empresa emplazada y que al estallar la huelga se encuentren imposibilitados de sacarlos porque no pueden tener ya acceso a esos locales y carecen de una vía jurídica para reclamarlos.

En la práctica se suelen dirigir a la junta que conoce del procedimiento de huelga, pidiendo que el sindicato autorice la salida de esos bienes sin interferir

(150) IBIDEM.- pags.109-110.

en la huelga, dándole vista al propio sindicato y a la empresa emplazada y lo normal es que el sindicato conceda esa autorización.

Puede ocurrir que el sindicato niegue esa autorización, para utilizar la retención de tales bienes como un medio más de presión en contra de la empresa emplazada, por considerar que los perjuicios causados a esos particulares, que pueden ser clientes de ella, le afectan de algún modo. Los ejemplos son diversos: una empresa de autotransportes que tenga en sus locales al estallar la huelga, vehículos cuyos propietarios paguen un servicio de pensión sin que sean utilizados por la empresa en huelga: una imprenta que tenga ejemplares de libros impresos pertenecientes a una editorial, pendiente de entrega a la misma .

Por otra parte, hay que hacer la salvedad de que en el caso de que los trabajadores huelguistas sometan el conflicto a la decisión de la Junta, entonces será viable el tramite de la tercería, en el supuesto de que tras la resolución de imputabilidad se embargasen bienes de la empresa en el procedimiento de ejecución del laudo.

No obstante las consideraciones anteriores, creemos que no se justifica que sufran los efectos de la huelga personas o entidades que realmente sean ajenas al conflicto , toda vez que al disponer el artículo 443 de la LFT. Que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, siendo evidente que se trata de la suspensión del trabajo en la empresa emplazada, el propio principio entraña que los efectos de la huelga deben circunscribirse a esta empresa y con mayor razón no se podrán afectar bienes o derechos que no tengan ninguna vinculación con la huelga.

Por ello, si una vez declarada existente la huelga, se mantiene sin límites de tiempo la suspensión de labores, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, no siendo admisible el arbitraje obligatorio a solicitud de la empresa, resulta injustificado que personas ajenas al conflicto carezca de vía legal para hacer valer sus derechos lesionados, pues para éstas debe operar la garantía de los artículos 14 y 16 constitucionales, al ser privadas de sus propiedades o derechos sin fundamento legal ni mandato escrito de autoridad competente”. (151)

(151) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge. S.A de C.V. pags.288-289.

“El maestro Mario de la Cueva señala que al hablar de terceros interesados, están comprendidos los sindicatos minoritarios, los trabajadores no huelguistas y los trabajadores de confianza porque su interés es evidente, pero considera que el término en forma más amplia no le parece probable, aunque luego menciona que quien presente su solicitud deberá comprobar su interés que como en muchos casos son los acreedores de la empresa o arrendador del local de la empresa, éstos acreditarán su interés en el problema con los documentos respectivos. Esto es señalado en la fracción III del artículo 930 de la LFT. Los terceros ofrecerán como pruebas los que tiendan a demostrar su interés”. (152)

### **3.3.- CAUSAS POR LAS QUE SE INTERPONE EL INCIDENTE.**

“Las causas por las que se puede interponer el incidente son por falta de Requisitos de Fondo, Requisitos de Forma y por el Requisito de la Mayoría de los trabajadores. Los cuales tienen sus fundamentos en el artículo 450, 459, y 920 . de la LFT.

Si la huelga no tuviera como objetivo uno de los mencionados en el artículo 450 de la LFT estos serían causas para determinar la inexistencia de la misma.

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
  - II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
  - III.- Obtener de los patrones la celebración de contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
  - IV.- Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
  - V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
  - VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
  - VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 y 419 Bis.
- Otras de las causas por las que se promueve el incidente son las enumeradas en el artículo 459 de la LFT.

(152) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4<sup>a</sup> Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.656.

I.- Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 450 fracción II.

II.- Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.

III.- Cuando 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.

Otras de las causas que dan origen a la tramitación del incidente son los requisitos que debe reunir el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga con fundamento en el artículo 920 de la LFT.

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

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 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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”. (153)

“El artículo 459 de la LFT. Señala limitativamente algunas de las causas que permiten declarar la inexistencia legal de las huelgas. Si la suspensión de labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, sino se persigue -

(153) Eusebio Ramos y Ana Rosa Tapia Ortega. Derecho Laboral. 7ª Edición. México 2001. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.253.

alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del período comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos.

A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del artículo 459 se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas”. (154)

### **3.4.- TERMINO PARA LA PRESENTACION DEL INCIDENTE.**

El artículo 930 de la LFT. Fija las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, plazo fatal, pues el párrafo final del precepto dice que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

### **3.5.- TRAMITACIÓN DEL INCIDENTE.(930 Y 931).**

“El artículo 929.- Se refiere a la iniciación del procedimiento de calificación de la huelga y dice textualmente:

Los trabajadores y los patronos de empresas o establecimientos afectado o tercer interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la LFT.

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

La solicitud deberá de presentarse necesariamente en la oficialía de parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Otra cuestión consiste en que la solicitud debe basarse en alguna de las causales señaladas en el artículo 459 , a saber:

- a).- La falta de mayoría obrera (fracción I)
- b).- La falta de objeto (fracción II).
- c).- No haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 (pliego de peticiones dirigido al patrón, objeto de la huelga; aviso del día y hora para la suspensión de las labores o el término de pruebas).

(154) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.663.

El último párrafo del artículo 929 dispone: que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

En consecuencia la huelga se considera existente, bien porque no se haya presentado la solicitud de inexistencia dentro del término legal, o porque habiéndose presentado, después de seguir el procedimiento previsto en los artículos 930 y 931, la junta resuelve en contra de la pretensión del patrón” (155)

La tramitación del incidente tiene su fundamento legal en el artículo 929, 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la -

(155) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.285-286.

huelga y.

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la junta. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, se sumarán al del presidente los votos de los ausentes.

“Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

Artículo 931 de la LFT.

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

II.- Únicamente tendrá derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento. ( artículo 931 de la LFT).

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

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

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”.(156)

### **3.5.1.- UNA CONSIDERACIÓN MARGINAL.**

“En consecuencia al considerar el procedimiento de calificación de la huelga como un incidente, deberá de tramitarse conforme a lo dispuesto en el artículo 930 de la LFT.

Estimamos que este Incidente es lo más importante de todo el procedimiento de huelga porque ahí se pone en juego el derecho de presión para mantener -

(156) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.585-586.

suspendidas las labores, en el cual reside la esencia de la huelga, ya que si se declara existente puede permanecer por tiempo indefinido, sin que haya ninguna instancia de autoridad administrativa o jurisdiccional que pueda intervenir para poner término a la huelga.

Cabe hacer notar que el derecho de presión que caracteriza la huelga, reside exclusivamente en la suspensión de labores, pues el artículo 443 de la citada ley dispone que “ la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo.

Hay que subrayar la trascendencia de este concepto, ya que cualquier otro tipo de presión que exceda de la mera suspensión de labores, como el daño a la maquinaria, la violencia sobre las personas, etc. Serán actos no protegidos por el derecho de huelga e incurrirán en la huelga ilícita, a que se refiere el artículo 445 de la LFT”. (157)

“Hemos oído hablar reiteradamente de la urgencia de una reforma sustancial al proceso de trabajo, que lo adecue a las exigencias de una justicia pronta y expedita.

Los principios básicos del proceso del trabajo: podrían dedicarse varias páginas a la enumeración y explicación de los principios, pero mencionaremos particularmente algunos a).- Elaborado por y para un derecho social que ha superado la tesis de que el interés individual es el único valioso en sociedad, se propone investigar la verdad, a fin de lograr, usar la terminología de carnelutti la composición equitativa de la litis. La idea suprema del derecho social y de su proceso radica en la unión de lo individual y lo social, de tal manera que la suerte de cada persona es asunto de la comunidad y las cuestiones sociales pertenecen a la vida y a la acción individualista. Un proceso nuevo producto necesario de un derecho nuevo, pero uno y otro en una armonía perfecta, en beneficio de la comunidad, de los hombres y sobre todo de la justicia social. B).- a efecto de caracterizar el proceso de la mejor manera posible, enunciemos otro principio la igualdad de las partes en el proceso se obtiene mediante la concesión de una superioridad jurídica al trabajador, que compense su inferioridad económica”. (158)

(157) Juan B. Climen Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3º Edición. México 2001. Editorial Esfinge. S.A de C.V. pags.284-285.

(158) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.657.

### **3.5.2.- FORMALIDAD DE LA SOLICITUD.**

“Debe presentarse por escrito y satisfacer un requisito de forma y una de fondo y mayoría.

La solicitud debe basarse en las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la LFT.

Consiste el primero en que el escrito debe ir acompañado de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, exigencia que tiene por objeto facilitar la defensa de todos y cada uno de los interesados. El requisito de fondo se refiere al señalamiento de las causales de inexistencia en que se apoye la solicitud. Los requisitos están marcados en el artículo 930 fracción I”. (159)

“La solicitud debe de presentarse por escrito ante la JCA, acompañando una copia para cada uno de los patronos emplazados. Debe indicarse en ella las causas y fundamentos legales (artículo 930 fracción I ). Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia”. (160)

### **3.6.- AUDIENCIA DE PLANTEAMIENTO DE LITIS.**

“A efecto de abreviar el procedimiento, los autores de la ley se esforzaron por reducir el incidente a una sola audiencia, que podría denominarse de exposición de los puntos controvertidos y de ofrecimiento y recepción de pruebas; así esta puntualizado en el artículo 930 -I de la LFT. La junta debe citar a las partes a una audiencia que se celebrará para los fines indicados, dentro de un término no mayor de cinco días.

En esta audiencia de conformidad con la fracción antes descrita cada una de las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones”. (161)

“El artículo 930 dispone que en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

(159) Mario de la Cueva.- Op. Cit. Pag.658.

(160) Nestor de Buen L.-Derecho procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.585.

(161) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.658.

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

Respecto a la primera fracción, cabe hacer dos observaciones:

A).- En cuanto a la indicación de las causas, es lógico que deban precisarse, ya que de otro modo quedaría en estado de indefensión el sindicato emplazante.

Acerca de los fundamentos legales, es conveniente que se indiquen, pero entendemos que la falta de ellos o el error en la cita de los mismos, no debe invalidar la promoción, por lo que no puede considerarse improcedente y por tal motivo desecharla. Además entendemos que es extensivo el principio contenido en el artículo 687, en el sentido de que no es exigible una forma determinada en las promociones, siempre que las partes precisen los puntos petitorios. Si ese principio rige para los juicios laborales, con mayor razón debe operar en los procedimientos de huelga, que tienen menores exigencias de formalidades jurídicas.

B).- No podrán aducir posteriormente causas distintas de inexistencia. Este precepto es explicable por la celeridad del procedimiento de huelga, por lo que no cabe una modificación o ampliación del escrito de solicitud, a diferencia del procedimiento ordinario donde es admisible la modificación o ampliación de la demanda.

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

Estimamos que la fracción anterior expresa que se oirá a las partes, pero la intervención de las mismas debe circunscribirse a ratificar y aclarar en su caso, los escritos o comparecencias respectivas, sin tener otro alcance.

O sea, que no deben proliferar las intervenciones en la controversia, puesto que no se trata de la cuestión de fondo, sino únicamente de acreditar si se han no cumplido los requisitos formales en el procedimiento de huelga”.(162)

(162) Juan Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.289-290.

### 3.6.1.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

“La fracción tercera del artículo 930 de la LFT. persigue un doble propósito, primeramente, otorgar a las partes la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar, evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas inconducentes.

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

El precepto a estudio proclama que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La junta está facultada para aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados”. (163)

“La fracción III del artículo 930 de la LFT plantea las siguientes cuestiones:

A).- Al señalar que las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia, se entiende que versarán sobre los requisitos formales para suspender el trabajo, contenidos en el artículo 451 de la ley laboral, al que hemos aludido anteriormente.

De ahí surge la cuestión de que la admisión de pruebas estará condicionada a que se relacionen con esos requisitos. Por lo que Mario de la Cueva expresa: Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres: si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales, lo que necesariamente derivará del mismo pliego, si la huelga persigue alguno de los objetivos legales, cuestión que se desprenderá también del pliego de peticiones, y si hay mayoría de huelguistas. Toda prueba ajena a estas cuestiones debe desecharse.

Sin embargo en el siguiente tratado, no incluye esa restricción, y expresa simplemente que la junta está facultada para aceptar únicamente las pruebas que satisfagan los requisitos señalados.

Estimamos que el primer criterio del maestro adolece de rigidez, pues reduce

(163) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit., pags.290-291.

en la práctica la aceptación de pruebas a la documental, consistente en el pliego de peticiones, y al recuento para determinar la mayoría obrera. No obstante, creemos que sigue teniendo validez principalmente en los emplazamientos de huelga por celebración de contrato colectivo o del contrato-ley, o por revisión de los mismos, en los cuales sólo por excepción puede aceptarse la confesional, ya que nada tiene que agregar a lo asentado en el pliego de peticiones y en la contestación al emplazamiento, así como al escrito de solicitud de inexistencia y la contestación al mismo por el sindicato emplazante. Además, no puede dársele valor determinante a una declaración en el desahogo de la confesional, que puede ser hecha irreflexivamente o por error, para que de ella dependa una resolución de tanta trascendencia social como la calificación de una huelga.

Por la misma razón, consideramos que no son pruebas idóneas la testimonial, ni la de inspección, y la pericial podría ser aceptada únicamente en los casos en que se objete la autenticidad de algún documento relacionado con el pliego de peticiones y el escrito de emplazamiento a huelga.

En cambio creemos que si se trata de emplazamiento por violaciones al contrato colectivo entonces deben admitirse, además de las pruebas mencionadas anteriormente, aquellas que tiendan a acreditar la existencia o no de las violaciones invocadas en el pliego de peticiones, excluyendo las que resulten inadecuadas por su propia naturaleza para tal efecto.

Acerca de este punto se plantean dos importantes cuestiones:

A).- La primera consiste en que no es suficiente señalar determinados hechos como constitutivos de violaciones a la ley o al contrato colectivo, sino que además tiene que configurar efectivamente violaciones que sean objeto de huelga.

Así, en el caso de que reclamen el incumplimiento de la aportación pactada para el fondo de ahorros, en perjuicio de algunos trabajadores individuales y no de la comunidad obrera, no se configura la violación porque no tiene carácter colectivo; también cuando se acredite la existencia de la violación, si por su escasa significación resulta irrelevante para alterar el equilibrio de los factores de la producción. Como sería el caso, extremando la nota, de que en el contrato colectivo se estipula que en los lavabos se proporcionen toallas de manos y jabón de tocador, y por dejar de proporcionarlos un día, se considerase objeto de huelga, o bien que se señalen las violaciones en forma imprecisa, como indicar el incumplimiento de la cláusula de exclusión de

ingreso, por haber contratado la empresa sin la autorización del sindicato a un grupo de trabajadores y no se especifica la identidad y el número de ellos y los puestos tabulados que ocuparon, el departamento de la fábrica donde fueron a prestar sus servicios, y los demás datos que le den concreción; ya que de no hacerlo así se deja en estado de indefensión a la empresa para contestar el pliego de peticiones”. (164)

“B).- Otra cuestión que plantea situaciones difíciles de precisar, consiste en que la empresa ofrezca pruebas para acreditar que no ha incurrido en las violaciones que se les atribuyen. por ejemplo no haber pagado el incremento salarial fijado en la última revisión contractual, y el sindicato emplazante objeta esas pruebas.

Se ha sustentado el criterio de que habiendo cubierto el requisito del objeto por haberse confijado las violaciones, si se admiten pruebas para desvirtuar las objeciones a las pruebas ofrecidas por la empresa, implica entrar al fondo del asunto, por lo que la junta no podrá darle valor alguno a esas pruebas de la empresa que han sido objetadas.

Al respecto creemos que entrar en el fondo del asunto supone que a esas pruebas se les dé el alcance de determinar que se declare la huelga justificada o injustificada, y esto sólo podrá hacerse si los trabajadores hubiesen sometido el conflicto a la decisión de la junta mediante el procedimiento de imputabilidad a que se refiere el artículo 937 de la LFT”. (165)

“Artículo 931 .- si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, en este únicamente se tomará en consideración el voto de los que hayan concurrido al mismo, no así el de los que faltaron quienes deberán de sujetarse al resultado de aquel.

Otro problema atañe a la comprobación del interés jurídico de terceros, para aportar pruebas en la audiencia. En Primer lugar la procedencia de esa intervención, derivará de que hayan solicitado en el término legal la declaración de inexistencia, ya que de otro modo no podrán comparecer a la audiencia porque habrá precluido su derecho.

En segundo lugar si se trata de sindicatos podrán acreditar su interés jurídico

(164) IBIDEM.- pags.290-292.

(165) IBIDEM.- pag.292.

únicamente cuando sean titulares del contrato colectivo aplicable a la empresa o establecimiento emplazado y haya estallado la huelga un sindicato que carece de esa titularidad, porque entonces podrá hacerse valer la falta de legitimación para emplazar a que se refiere el artículo 923 de la Ley Laboral. fuera de esa circunstancia, creemos que no es admisible la intervención de un sindicato distinto al emplazante.

Cabe agregar que, en nuestra opinión, es errónea la tesis de que el interés jurídico del sindicato para comparecer en el incidente de calificación de la huelga. Tiene que estar condicionado a que en el escrito de emplazamiento o en las promociones de la emplazada haya sido señalado como tercero interesado, pues independientemente de ello, el sindicato que acredite su interés jurídico puede por su propio derecho intervenir en dicho incidente”. (166)

### **3.6.2.- ADMISION DE PRUEBAS.**

“La fracción IV del artículo 930 y la cual a su letra dice: Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

La fracción IV, contiene tres normas: Las pruebas deben rendirse en la ausencia, sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por se naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia. Los términos del precepto nos dicen que la decisión pertenece al arbitrio de las juntas.

El precepto señala una excepción expresa: el recuento de los trabajadores que se ofrezca como prueba”. (167)

“Hay una cierta duda respecto de quien soporta la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga. Sin embargo, en nuestro concepto, corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya. Así debe desprenderse de la fracción III del artículo 930 que menciona que las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud.

Por ello será el patrón el que habrá de acreditar que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la

(166) IBIDEM.- pags.293-294.

(167) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. pag.659

mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

Las pruebas en el incidente, no deben versar sobre las violaciones del contrato colectivo que se hubieren invocado, ya que como lo hemos expuesto antes, no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se invoquen para la procedencia de la huelga. La situación es totalmente distinta en el caso de imputabilidad”. (168)

“En el incidente de calificación de la huelga, la junta tendrá que admitir y estudiar las pruebas aportadas por las partes conducentes a determinar si se han producido o no los hechos causantes de las violaciones a la cláusula respectiva del contrato colectivo de trabajo, esto es, si deja de cubrirse esa prima habiéndose cumplido los requisitos del caso. En el supuesto de que se declare la huelga existente, por no acreditar el patrón esos extremos, si los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta, en el procedimiento de imputabilidad se determinará si el patrón es o no responsable de esas violaciones al contrato”. (169)

En caso de que se admita el recuento artículo 931 de la LFT:

- I.- La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.
- II.- Únicamente tendrá derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
- IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento a huelga.
- V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

### **3.6.3.- RECUENTO QUE DETERMINE LA MAYORIA OBRERA.**

(168) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.586-587.

(169) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.293.

“Es uno de los momentos culminantes en el incidente de calificación de la huelga. Lo que explica la presencia en la ley de un artículo especial, marcado con el número 931 de la LFT. El precepto se compone de dos partes, la primera integrada por las fracciones primera y quinta, contiene normas procesales, en tanto la segunda, en la que se incluyen las fracciones segunda, tercera y cuarta, que es por la que vamos a principiar se relaciona con las personas que pueden ser trabajadores recontables.

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

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

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

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

Esto significa que los trabajadores tendrán que estar presentes en el acto del recuento, y se integrará la mayoría con ellos, pues si se computasen los ausentes, podrían contar a favor de la empresa los votos omitidos.

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

La finalidad de esta disposición es obvia, pues trata de evitar que al estar informada la empresa de la presentación del escrito de emplazamiento, aunque todavía no haya sido notificada, pudiera alterarse la mayoría de los trabajadores huelguistas, despidiendo a aquellos que considerase más adictos a huelga.

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

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

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

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

Cabe advertir que la inobservancia de estas disposiciones, puede inhabilitar las objeciones al recuento: Pues en ocasiones no se formulan en el acto de la diligencia, sino con posterioridad, y entonces ya no se toman en cuenta. Pero las pruebas correspondientes a las objeciones se rendirán en una audiencia posterior, señalada por la junta”. (170)

“En virtud de la trascendencia de la prueba del recuento, estimamos de interés analizar especialmente la naturaleza jurídica de los trabajadores eventuales en relación con el recuento, toda vez que su derecho a participar para integrar la mayoría obrera, ha suscitado criterios distintos.

Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales, o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades, constantes y uniformes de la empresa, de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en periodos de tiempo fijos.

Por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente de la empresa, de donde se deduce que son esos dos elementos, necesidad y permanencia, los que sirven para caracterizar al trabajador de planta y que, a la inversa, faltando alguno de ellos, el trabajo será eventual.

(170) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit., pags.294-296.

Por ello lo que actualmente importa, teniendo en cuenta la evolución en la realidad de las prácticas laborales, que han producido situaciones obrero-patronales de hecho que requieren una protección jurídica para los trabajadores, es atender a la circunstancia de que la prestación de servicios, aunque se le denomine eventual o transitoria, puede constituir la principal actividad a que se dedique el trabajador y su medio de vida primordial, no obstante que la realice en forma intermitente y precariamente garantizada, lo que ha impuesto la necesidad de que el derecho laboral— que debe nutrirse más que de ideas abstractas, de un pragmatismo que corresponde a las exigencias vitales de una justicia social efectiva—procure tutelar a los que, denominándose trabajadores eventuales, mantengan una vinculación con la empresa”. (171)

“Pensamos que a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también, son trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben recontar.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza pedirían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido oído ni vencido en juicios, violándose con ello su derecho de audiencia.

Se argumentan que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados de todos modos deben recontar.

Afirmamos que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es sólo injusto, sino inmoral.

A).- Los trabajadores recontables: Quedan excluidos como trabajadores de confianza y los que ingresen al trabajo con posterioridad a la fecha del emplazamiento, salvo los que ingresaron en aplicación de las cláusulas de exclusión. En cambio son recontables los trabajadores despedidos del trabajo con posterioridad al emplazamiento.

La fracción IV resolvió una vieja disputa, en relación a que hacer con los trabajadores que no concurren a la diligencia. En tanto que los empresarios sostenían que puesto que la ley hablaba de mayoría de trabajadores, debía Probarse su existencia, por lo cual, los ausentes debían sumarse a los no-huel-

(171) IBIDEM.- pags.296-297.

guistas, los trabajadores afirmaban, en sentido opuesto, que eran los promotores del incidente, quienes debían probar que la mayoría estaba en contra de la huelga.

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

B).- Las Normas Procesales: La fracción primera previene que si una de las objeciones del promotor del incidente es la ausencia de la mayoría huelguista, y se ofrece como prueba el recuento, la junta señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse.

La fracción quinta ordena que las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberá hecerse en el acto mismo de la diligencia. Para esta hipótesis la misma disposición ordena a la junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución del incidente”. (172)

“El recuento se trata de una declaración de los trabajadores coaligados que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él para ver y decidir si se satisfizo o no el requisito de mayoría. Es la comprobación del acuerdo que se obtuvo cuando se sostiene que no se concertó la mayoría de los trabajadores. Este planteamiento nos conduce a analizar la naturaleza de la coalición. La ley sitúa a las coaliciones a la cabeza de las instituciones colectivas.

La huelga es un derecho de los trabajadores que se integra para su ejercicio mediante la voluntad mayoritaria de los mismos. De allí que la prueba concerniente a ese requisito sea una de las tres cuestiones fundamentales en el incidente de calificación de la huelga, según lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

El Recuento es la prueba total para determinar la mayoría en la huelga, suscitándose estas cuestiones:

a).- En primer lugar, el recuento debe ser ofrecido por la empresa emplazada, ya que corre a su cargo la prueba de que no existe una mayoría huelguista.

(172) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.659-660.

b).- Debe computarse la mayoría de los trabajadores dentro de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, y no la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato emplazante.

c).- No podrá plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, o sea que no puede invocarse el requisito de la demostración de esa mayoría con anterioridad al emplazamiento, como causa de inexistencia, sino que operará con posterioridad al estallamiento.

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

En consecuencia, considera que no puede haber una huelga parcial, pues la suspensión de las labores debe extenderse a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados por la misma”. (173)

### **3.7.- RESOLUCION DEL INCIDENTE DE CALIFICACION DE HUELGA**

“Nos encontramos ante el último momento culminante en el incidente de calificación de la huelga.

Las actuaciones ante la Junta hasta dictar Resolución.- La ley menciona un plazo brevísimo, 24 horas, contado a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución así lo previene el artículo 930 fracción V.

Las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales tripartitos, de ahí que la fracción . VI del mismo artículo 930 ordena se cite a los representantes del trabajo y del capital, a fin de que, en unión del representante del gobierno dicten la resolución

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

La Naturaleza de la Resolución:

Son sentencias declarativas o de manera declaración, aquellas que tienen por

(173) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.294.

objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho. Al reflexionar sobre la resolución de las juntas en torno a la existencia del estado legal de huelga, comprendimos la grandeza de aquella frase, que conviene a la resolución que ahora analizamos por lo tanto y sin usar la palabra sentencia, porque tampoco la usa la ley, diremos que es una resolución declaratoria.

Más aún, pensamos que la primera parte, que puede ser única si se trata de una resolución o sentencia meramente declarativa, es una declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, a la que acompañarán, en su caso, los aspectos ejecutivos o constitutivos del derecho”. (174)

“Desde el punto de vista formal, se trata de una resolución incidental, a que se refiere la fracción II del artículo 837 de la LFT. Esto es una resolución interlocutoria y no de un laudo, ya que éste decide sobre el fondo del conflicto. Esta resolución tiene carácter declarativo, pero no de mero accertamiento, cuyo alcance se limita a eliminar la incertidumbre jurídica, sino que es una resolución declarativa constitutiva, que establece el mandato de la observancia de un derecho, y que produce efectos jurídicos concernientes a la obligatoriedad de observar ese derecho, que es concretamente el derecho de huelga. Y la obligatoriedad de la observancia de ese derecho se refleja en el artículo 4º fracción II de la LFT, para la protección del derecho de huelga y en el artículo 449, concerniente a las garantías que deben otorgar las autoridades para hacer respetar ese derecho.

Existen tres tipos de providencias son las siguientes:

#### Providencias Constitutivas.

Son la declaración de certeza que se refiere al pasado se acompaña un cambio jurídico que atañe al futuro, es decir, que produce nuevos efectos jurídicos acerca de los cuales la providencia jurisdiccional es la fuente, o sea que los genera.

#### Providencias de Condena.

La condena contiene en sí, además de la declaración de certeza del precepto primario, la formulación de un nuevo mandato, que autoriza a los órganos ejecutivos el cumplimiento.

(174) Mario de la Cueva.-. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.660-661.

Providencias Ulteriores.

Esto es autorizar al ejecutor a dictar providencias para darle efectividad, o sea, para dar cumplimiento a la condena, dando lugar a la ejecución forzosa.

Explica que la diferencia entre esos tres tipos de providencias declarativas consiste en la distinta posición que en cada una de ellas tiene la declaración de certeza, la cual es común a las tres. Mientras en la primera, la declaración de certeza es un fin en sí misma, que se satisface con la eliminación de la incertidumbre jurídica, en las de segundo y tercer tipo la declaración de certeza constituye solamente una premisa para llegar a la formulación de un nuevo mandato, que en las providencias constitutivas sirve para que con el cambio jurídico que se produce en virtud de ese mandato opere, sin más, o sea por su propio enunciado, la observancia del derecho, sino que requieren facultar a la autoridad jurisdiccional para dictar mandatos ulteriores conducentes a la ejecución forzosa.

La declaración de existencia legal del estado de huelga produce los efectos jurídicos constitutivos inherentes al derecho de presión que reside en la suspensión de las labores.

A su vez, la declaración de inexistencia legal del estado de huelga conlleva el negarse validez jurídica a la suspensión de las labores, con la consecuencia de eximir al patrón de responsabilidad en el conflicto y determinar la reanudación del trabajo”. (175)

### **3.8.- DECLARACION DE EXISTENCIA E INEXISTENCIA LEGAL DEL ESTADO DE HUELGA.**

“La ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente, en el término perentorio de las 24 horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas. La realidad comprueba dramáticamente es que esta disposición no se cumple en absoluto. Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurren se dispone el artículo 930 fracción VI y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente”. (176)

(175) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.299-301.

(176) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.587.

“Encontramos que por disposición de la ley, se producen ciertos efectos, que tal vez pudiéramos llamar reflejos, con una fórmula que hemos usado varias veces: el estado, los patronos, las minorías no-huelguistas y los terceros, quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que pueda estorbar el funcionamiento del derecho de huelga.

En relación con el Estado recordamos el artículo 449, que impone a las juntas y a las autoridades civiles correspondientes, el deber de hacer respetar el derecho ejercitado por los huelguistas, respecto de los patronos mencionaremos los artículos 4 fracción segunda, que determina las ofensas que pueden cometerse contra la sociedad en los casos de huelga y el artículo 133 fracción VII, que les prohíbe ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de derechos que les otorgan las leyes. Por lo que hace a las minorías no-huelguistas, diremos que no pueden pretender ni continuar trabajando ni reanudar sus actividades: finalmente, en cuanto a los Terceros citaremos como un ejemplo ya conocido, el artículo 924 párrafo tercero les prohíbe ejecutar cualquier acto o diligencia judicial sobre los bienes de la empresa o del lugar donde se encuentren instaladas.

La declaración de la inexistencia legal del estado de huelga. Si la consideramos en si misma, es también una sentencia declarativa, pues decreta la inexistencia de un derecho. Sin embargo, no se puede ignorar que una resolución que niega la existencia de una pretensión que paralizó las actividades de una empresa, tiene que hacer posible la reanudación de los trabajos. En este sentido, la declaración de inexistencia, resolución declarativa, es, al mismo tiempo ejecutiva.

Los Efectos de la Declaración de la inexistencia del estado legal de huelga.

Las consecuencias directas de la declaración de inexistencia fueron fijadas por la ley de 1931 en su artículo 269, el cual, con algunas variantes de redacción y con la supresión de la referencia a que el patrono podría ejercer la acción de responsabilidad civil contra los trabajadores que se rehusaran a continuar al trabajo de acuerdo con el artículo quinto de la constitución paso al 932 de la LFT .- Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga.

En la resolución se:

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la

resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo”. (177)

“La ley no contempla el levantamiento de los símbolos de la huelga, pero puede la junta en su resolución, ordenar que se retiren.

Ahora bien la declaración de inexistencia es imputable en amparo indirecto, por tratarse de una resolución incidental cuya ejecución, esto es, la reanudación de las labores, es de imposible reparación, en los términos del artículo 114 fracción IV de la Ley de Amparo. El problema surge en cuanto al alcance de la suspensión en el amparo interpuesto por los trabajadores, pues del contexto del artículo 932 se desprende que los efectos de la misma consistirán en permitir a los trabajadores huelguistas que no reanuden las labores sin que se les rescindan las relaciones laborales, conservando su derecho al empleo, para incorporarse una vez que se resuelva el amparo. Pero ello no impedirá al patrón la reanudación de labores con el personal que contrate, condicionando a respetar los puestos de los trabajadores comprendidos en la demanda de amparo, pues de impedirse al patrón ese derecho, se haría nugatoria la resolución de inexistencia, dándole efectos restitutivos a la Demanda de Amparo”. (178)

#### DECLARACION DE EXISTENCIA..

“Cuando una huelga reúne los requisitos de fondo forma y mayoría es considerada como “existente, y en consecuencia, tutelada por nuestra legislación del trabajo

Durante muchos años prevaleció en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, la tendencia de declarar “existentes” los movimientos de huelga que

(177) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pags.661.664.

(178) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.301-302.

hubieran cumplido con los requisitos de ley. Dicha declaración procedía en dos casos, a saber, cuando una vez estallado el movimiento, el sindicato hacía la solicitud de calificación del mismo, o bien cuando, por el contrario, la empresa afectada solicitaba la declaración de inexistencia.

La declaración de existencia es ociosa, perniciosa y antijurídica.

Es OCIOSA.- porque es evidente que la huelga estallada “existe” sin necesidad de que sea declarada judicialmente, pues las labores ya se han suspendido y sus efectos se hacen sentir en un importante conglomerado social.

ES PERNICIOSA.- porque dicha declaración puede inclusive agravar la situación de los trabajadores que, ante la perspectiva de que obtuvieron tal declaración, estiman que el conflicto se resolvió definitivamente a su favor, con las consecuencias inherentes al disfrute de sus salarios caídos, ignorando que, en ocasiones y a pesar de que la huelga haya sido declarada existente, en cuanto al fondo puede no ser imputable al patrón, y en tal caso, no tendría derecho a los salarios caídos.

ES ANTIJURIDICA.- porque normalmente se decreta como tal, precisamente cuando los patrones hacen la solicitud de declaración de “inexistencia” y la Junta estima que se cumplieron los requisitos de fondo, de forma y mayoría.(450, 920.).

Es decir ante la solicitud de declaración de inexistencia de la clase patronal, la junta, en lugar de desestimar dicha petición resolviendo que “no procede decretar la inexistencia pedida”, decreta que la huelga es existente, con lo cual se aparta de los principios inmutables del procedimiento, que determinan que las resoluciones de las autoridades deben ser congruentes con lo que se solicita.

Los efectos de la declaración de inexistencia de una huelga son simplemente que las cosas sigan en las mismas condiciones, ya que como se ha visto, dicha declaración no implica en forma alguna la obligación patronal de cubrir salarios caídos, porque esta prestación es exigible únicamente si se decreta además que la huelga es imputable al patrón o justificada.

La declaración de licitud se encuentra implícita en la de existencia de la huelga, pues fuera de esos casos no cabría considerar que la Junta tenga

expresamente que reconocer que el movimiento es lícito, a menos de que se promoviere una declaratoria de ilicitud improcedente o que, sometió el conflicto al arbitraje del tribunal de trabajo, por petición de los trabajadores, tenga que analizarse el fondo del problema en toda su amplitud, llegando, en este caso, a presentarse la posibilidad de declarar imputables los motivos de dicha huelga al patrón, procediendo entonces que se le condene al pago de los salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores no trabajaron”. (179)

#### DECLARACION DE INEXISTENCIA.

“El artículo 459 de la Ley en vigor expresa que la huelga es legalmente inexistente :

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menores que el fijado en el artículo 451 fracción II.
- II.- No ha tenido por objeto algunos de los establecidos en el artículo 450.
- III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

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

Si no se solicita la declaración de inexistencia la huelga será calificada existente para todos los efectos legales.(artículo 929 LFT).

El artículo 451 fracción II se refiere a la mayoría que debe reunir todo movimiento de huelga y el artículo 920 a los requisitos de forma a los cuales ya nos hemos referido.

#### La Impugnación de la Resolución.

No existe recurso alguno en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos del ejecutor según se desprende de lo dispuesto en el artículo 848, inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelve el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto , ante un juez de distrito”. (180)

(179) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.389.

(180) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.587.

### 3.9.- CLASIFICACIÓN DE HUELGA.

“La ley Federal del Trabajo contempla seis conceptos o situaciones que pueden producirse en materia de huelga son.- huelga lícita, huelga ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada y de la práctica procesal.

En virtud de los anteriores tipos de huelgas a tratar el único que tiene verdadera efectividad para el ejercicio del derecho de huelga es la declaración de existencia legal de la misma, ya que en esa situación el derecho de presión consistente en la suspensión de las labores dura indefinidamente, salvo que se termine por un convenio de las partes, o hasta que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta”. (181)

“La LFT clasifica a las huelgas en cuanto a su declaración en existentes, inexistentes, lícitas e ilícitas. Previniendo que son existentes, si reúnen los requisitos de fondo, forma o mayoría y son inexistentes si le falta dichos requisitos o alguno de ellos, son lícitas si reúnen el requisito de fondo es decir si tienen por objetivo buscar el equilibrio entre los factores de la producción . son ilícitas cuando la mayoría de los trabajadores realicen actos violentos en contra de las personas o las propiedades, y en caso de guerra en empresas del gobierno.

De los conceptos mencionados podemos concluir que lo contrario de una huelga existente es una huelga inexistente. Pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita, ya que muy bien podría darse el supuesto de que una huelga sea lícita e ilícita al mismo tiempo si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente la mayoría de los trabajadores realizan actos violentos. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo no es necesariamente ilícita sino inexistente y por tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la ilícita, sino la no lícita que no se encuentra contemplada por nuestra ley laboral.

Cuando una huelga estallada se declara inexistente resulta contradictorio, pues la huelga ya existió desde que se suspendieron las labores y la declaración de existencia también es ociosa ya que desde el momento en que se suspenden las labores la huelga existe sin necesidad de ninguna declaración adicional”. (182)

(181) Juan B. Climent Beltran.-. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags. 262-264.

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

La huelga lícita e ilícita, y la existente e inexistente se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción.

La huelga justificada e injustificada se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores.

Por lo tanto la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto, así a ejemplo si la junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá declarar que los motivos o causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrono y lo condenará al pago de los salarios de los días que no trabajaron”. (183)

“Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable, examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con tenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje”. (184)

(182) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. 1ª Edición. México 2000. Editorial Trillas.pags.100-101.

(183) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.609.

(184) Mario de la Cueva.-Op. Cit., pag.607.

### **3.9.1.-EXISTENTE, INEXISTENTE, LICITA, ILICITA, JUSTIFICADA INJUSTIFICADA.**

“Las huelgas en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas, justificada e injustificada.

**HUELGA EXISTENTE.-** Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450, en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo por ministerio de ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente el artículo 929 de la Ley Laboral.

Es la suspensión de labores efectuadas por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la constitución a estos movimientos.

Si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. Es decir, toda huelga existente lleva implícita su licitud, porque reúne el requisito de fondo.

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

Es cuando tanto el sindicato como los trabajadores han cumplido con todos y cada uno de los requisitos legales, la consecuencia es que se continua con la suspensión de las labores.

El legislador en la fracción XVIII del apartado “B” del artículo 123 constitucional reconoce como un derecho de los obreros el declararse en huelga . Cuyo propósito fundamental es el de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La LFT, señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica cuáles pueden ser los motivos de huelga.

El concepto de huelga existente se refiere a que después de haber cumplido con los requisitos formales, de tener un objeto previsto en la Ley y de cumplir con el requisito fundamental de la mayoría obrera, la huelga debe ser declarada existente, o sea que tiene procedencia legal, en tanto que si faltan

esos requisitos y esencialmente si no se obtiene la mayoría obrera de los trabajadores de la empresa emplazada mediante la prueba del recuento que es la prueba total en materia de huelga, entonces, a instancia de la empresa afectada, y a través de las pruebas correspondientes, la junta declara la inexistencia legal de la huelga estallada, estableciendo que el patrón no es responsable de la misma y por consiguiente que no corren los salarios caídos y dando un término de 24 horas a los trabajadores para que se reintegren al trabajo, a diferencia de la huelga ilícita en que se dan por terminadas las relaciones de trabajo.

Una vez declarada la huelga existente, si los trabajadores deciden someter el conflicto a la decisión de la Junta, entonces se tramita el procedimiento de imputabilidad para declarar si la huelga es justificada o sea si el patrón está en posibilidad de aceptar las peticiones económicas de los trabajadores huelguistas, o si por el contrario se encuentra imposibilidad para ello”. (185)

**HUELGA INEXISTENTE.-** Si le faltaron los requisitos de fondo, forma y mayoría o alguno de ellos.

Se califica de inexistente la huelga cuando no siendo la mayoría de los trabajadores realicen la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, así como no persigan el equilibrio de los factores de la producción, o que dicha huelga no tenga por objeto la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Es aquella que no ha reunido los requisitos formales exigibles, para que tenga vida jurídica el movimiento de huelga, señalados en el artículo 451 de la LFT.

Artículo 459.- La Huelga es Legalmente Inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realice por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.

Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la minoría 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 459 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

(185) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.263.

- 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.

La suspensión de las labores en este caso trae como consecuencia para los trabajadores huelguistas que deberán de regresar al trabajo y de no hacerlo, el patrón estará en aptitudes de contratar nuevo persona.

El artículo 459 de la ley Federal Del Trabajo es clara al establecer que sólo podrá declararse la inexistencia de una huelga en los tres casos que el precepto precisa, y si las causas planteadas se refieren a cuestiones diversas, que son materia de justificación de la huelga y no de la inexistencia de ésta, fue correcto entonces que sobre ésta no se resolvieran en el fallo recurrido”. (186)

“La expresión inexistencia es errónea en cuanto refleja una tesis inadmisibile: la que estima que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional. En su lugar preferimos el término improcedente, que pone de manifiesto la inadecuado entre el hecho “huelga” y la norma legal que la determina”. (187)

Los efectos de inexistencia están señalados en el artículo 932 de la ley Federal del Trabajo.

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga tendrá los siguientes efectos.

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.

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

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

(186) Luis Maccise Saade.- Guia Teorica Practica de Derecho Procesal Laboral. 1ª Edición. México 2002. Editorial Graficas Monte Alban, S.A de C.V. pags.277-278.

(187) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.584.

libertad para contratar otros.

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

#### HUELGA ILICITA.-

Se considera que la huelga es ilícita (artículo 445 LFT).

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades de la empresa.

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.(artículo 445 LFT).

Declarada ilícita la huelga, se darán por concluidas las relaciones de trabajo con los trabajadores que intervinieron en el movimiento, sin embargo esta medida radical carece de precedentes en la práctica.

El segundo caso no se da en la práctica, ya que la situación prevista es por su propia naturaleza excepcional, y por lo tanto carece de verdadero interés jurídico.

La fracción I exige que los actos violentos sean ejercitados por la mayoría para que la huelga pueda ser declarada ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud”. (188)

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

El artículo 933 de la LFT, dice que el procedimiento de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley.

Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere por analogía aplicar el trámite a seguir en el caso de declaración de inexistencia para el efecto de la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentra en estado de guerra de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme al artículo 934, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los

(188) Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. 1ª Edición. México 1972. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.498-499.

Actos violentos de que se trata, pues quienes fuerón ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquéllos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades.

Cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles en que incurran los huelguistas. A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga”. (189)

“La ilicitud es la segunda hipótesis del artículo 445 de la LFT, parece una sanción técnicamente adecuada, porque atiende a una conducta colectiva: el hecho de la huelga, aun cuando sea discutible el precepto en sí mismo, dada su falta de claridad.

El artículo 929 señala que debe solicitarse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, por lo que pierde el derecho a formular esa solicitud si no se presenta en ese término. Eso no puede hacerse extensivo a la promoción de ilicitud, porque puede ocurrir que los actos ilícitos se cometan mucho tiempo después del estallamiento de la huelga. Por ello, debe considerarse que el término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga es también aplicable en lo conducente para promover la ilicitud, pero computándose a partir de la fecha en que se cometan los actos ilícitos.

En cuanto a los efectos de la declaración de ilicitud de la huelga, consistentes en que se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, según el artículo 934, reiteramos lo expuesto en un capítulo anterior, en el sentido de que esa sanción debe limitarse a los huelguistas que específicamente hayan realizado los actos violentos, de acuerdo con el criterio del ilustre jurista Alberto Trueba Urbina. Agregamos que sería antijurídico aplicar una sanción colectiva, toda vez que el sindicato como entidad no es susceptible de provocar la ilicitud, sino que será la actuación de los trabajado-

(189) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.388-389.

res huelguistas, consecuentemente debe individualizarse la responsabilidad de los mismos, pues sería injusto que recayese una sanción tan drástica como la rescisión de la relación laboral en trabajadores que no hayan incurrido en los actos violentos y que incluso pueden hacerlos reprobado”. (190)

“El concepto de Huelga ilícita es únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Y a la LFT en el artículo 934 señala que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas”. (191)

“HUELGA LICITA.- Por mandato constitucional, si reúne el requisito de fondo, es decir, si busca el equilibrio entre los factores de la producción. Buscar dicho equilibrio es el único requisito que se exige para que una huelga pueda ser considerada lícita.

Es lo contrario a los artículos 445 y 934. De la LFT.

Es aquella que como lo define la fracción XVII y XVIII del artículo 123 constitucional en su apartado A, se considera como un derecho social económico, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”. (192)

“Cabe hacer notar que no hay una correspondencia entre el concepto de la huelga lícita afirmativo y el concepto negativo de huelga ilícita puesto que la licitud se basa en que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción en tanto que la ilicitud no se refiere específicamente a la falta de objeto sino a que se realicen actos violentos contra las personas o las propiedades por la mayoría de los huelguistas, es decir que se ejerza una violencia física y aquí es importante subrayar cómo se puede extraer la regla a contrario sensu de que el derecho de presión legal, que es donde reside el derecho de huelga, tiene su ámbito de expresión en la suspensión de labores, por lo que aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá de la me

(190) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags. 304-305.

(191) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit., pag.262.

(192) Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.388.

ra suspensión de las labores, en daño de las personas o de las propiedades, caen fuera del derecho de huelga, y por consiguiente no están protegidas por la ley, por lo que se encuadran en la huelga ilícita precisamente.

**HUELGA JUSTIFICADA.-** Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón de conformidad con lo previsto en el artículo 466 de la LFT.

La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta, ya que entonces podrá ésta estudiar el fondo del problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días correspondientes que hubiese durado la huelga”. (193)

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

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

Si la junta declara en el laudo que los motivos en la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 Fracción VI de esta ley

Se califica como huelga justificada cuando la misma se inició por motivos imputables al patrón, en virtud de que el sindicato emplazante inició el movimiento huelguístico a virtud de que el patrón no cumplió con lo expresamente pactado, pudiendo ser el no pago de diversas prestaciones a las que tenían derecho los trabajadores y el patrón no cumplió como consecuencia de lo anterior la huelga va continuar hasta en tanto en cuanto el patrón cubra las exigencias del sindicato que detenta el contrato colectivo de trabajo”. (194)

(193) Euquerio Guerrero.- Op. Cit., pag.389.

(194) Luis Maccise Saade.-. Guia Teorica Practica de Derecho Procesal Laboral. 1ª Edición. México 2002. Editorial Graficas Monte Alban pag.282.

“Cuando la huelga se declare justificada será cuando el patrón resulte responsable del conflicto y tendrá que cubrir las prestaciones a que sea condenado en el laudo de la junta, además de pagar los salarios caídos por todo el tiempo de suspensión de las labores, en tanto que si la huelga es declarada injustificada se declarará que el patrón no es responsable del conflicto y se requerirá también a los trabajadores para que vuelvan al trabajo con la particularidad de que la imputabilidad de la huelga sólo puede ser promovida a instancia de los trabajadores, ya que los patrones no están facultados jurídicamente para hacerlo”. (195)

#### HUELGA INJUSTIFICADA.

“Esta calificativa la va a otorgar la autoridad laboral cuando el patrón demuestra que no puede acceder a las peticiones que fueron planteadas por el sindicato emplazante, dicha acreditación o demostración la tendrá que hacer el patrón dentro del período que establece la ley para inconformarse con el estallamiento a huelga, y ahí se tendrá que hacer en forma fehaciente el hecho de la economía de la empresa, establecimiento o patrón en lo personal no puede cubrir las reclamaciones formuladas; en este caso se dará como consecuencia el no pago de los salarios caídos ( se denominan salarios caídos los que se dejan de rendir a virtud del movimiento de huelga)”. (196)

“Respecto a los conceptos de la huelga Justificada e Injustificada , están subordinados a las formas de terminación de la huelga previstas en el artículo 469 de la Ley Federal Del Trabajo, 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.
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Y el artículo 937 a contrario sensu de la ley que establece:

(195) Juan B. Climent Beltran,- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.263.

(196) Luis Maccise Saade.- Guia Teorica Practica del Derecho Procesal Laboral.1ª Edición. México 2002. Editorial Monte Alban Graficas. Pag.282.

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

Del contenido de este precepto se infiere que la declaración de imputabilidad o inimputabilidad, presupone que, en primer lugar, la huelga haya sido ya declarada o considerada existente, y en segundo lugar, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje de la junta para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no justificado, esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas, de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

En otras palabras entre los conceptos de huelga lícita e ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada, es único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga, esto es, el derecho de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo, es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga, que lleva implícita la licitud del objeto, ya que, en tal situación, el concepto de licitud de la huelga es redundante, y el de imputabilidad o inimputabilidad, inoperante; pues una huelga calificada existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre su imputabilidad, salvo que los trabajadores someten la solución del conflicto al arbitraje.

En efecto, el artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVII Y XVIII, y sus reglamentarios de la LFT, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados; y este derecho no se encuentra coartado más que por dos condiciones: que sea ejercido por la mayoría, y que corresponda a alguno de los objetivos fijados por la ley. Llenadas esas dos condiciones y cumplidos los requisitos formales que señala el artículo 920 de dicha ley, la huelga adquiere su procedencia. Por ello, para la eficacia jurídica y práctica del ejercicio del derecho de huelga, lo que importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial (además del objeto) del recuento mayoritario, que deberá efectuarse conforme al artículo 931 de dicha Ley; sin que la determinación de la mayoría pueda plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, según previene el artículo 451 fracción II, del propio ordenamiento”. (197)

(197) Juan B. Climent Beltran.-. Formulario del Derecho del Trabajo. 7ª Edición. México 1982. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.253-255.

### **3.9.2.- HUELGA POR SOLIDARIDAD, SERVICIOS PUBLICOS, TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.**

“La fracción VI del artículo 450, es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga.

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD, es una arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. Según Mario de la Cueva La Huelga por Solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123, pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a, su patrón , sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga.

El precepto constitucional señala terminantemente el objeto de la huelga, buscando el equilibrio del que nos ocupamos ampliamente y no encaja en el concepto de la huelga por solidaridad”. (198)

“En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediación del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

Pues bien la huelga así entendida tiene siempre el carácter de principal y directa, en tanto que se concibe como una facultad con cuyo ejercicio, si depende de otra, se pretende el equilibrio entre los factores de la producción trabajo – capital y con ello, su armonía, en el ámbito de la producción, lo cual, evidentemente, no se da en la huelga por solidaridad y en consecuencia, ésta no tiene las características esenciales de una auténtica huelga.

(198) Euquerio Guerreño.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.381-382.

## CARACTERÍSTICAS de la Huelga por Solidaridad.

La huelga por solidaridad se reguló por vez primera en nuestro país en el artículo 120 de la Ley del Trabajo expedida en el Estado de Yucatán por Salvador Alvarado el 11 de diciembre de 1915. Cabe agregar que con posterioridad a la expedición de nuestra Constitución General de 1917, también fue aceptada la huelga por solidaridad en la ley laboral del Estado de Veracruz en 1918, estableciéndose en la fracción III del artículo 154 del ordenamiento referido.

### Objeto de la Huelga por Solidaridad.

La huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita., por su parte la LFT de 1970 que es la que continúa vigente, establece como objeto de huelga en la fracción VI del artículo 450, apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en el artículo de referencia.

Los Requisitos de la Huelga por Solidaridad no están determinados específicamente en la ley, lo que autoriza la conclusión de que salvo sus modalidades particulares, comparte, en términos generales, los consignados en el capítulo sobre la huelga. De cualquier manera deben de señalarse los siguientes:

- 1.- Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.
- 2.- La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria.
- 3.- Su finalidad debe ser pura por lo tanto los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.
- 4.- Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos de fondo, de forma y mayoría, impuestos por la ley a todas las huelgas. Objeto.- mayoría de trabajadores de la huelga solidaria en la empresa a la que pertenecen. Forma escrita y requisito del emplazamiento y respeto y cumplimiento de los derechos del período de pre-huelga.

5.-El período de pre-huelga no tiene como finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue a la huelga solidaria y, además, dar oportunidad al patrono para que evite los daños consiguientes, hasta donde sea posible.

6.- Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los art.466 y 935, que rigen la suspensión de las actividades.

7.- La terminación de la huelga principal o su declaración de ilícitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria, y a la inversa, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera.

El problema de los salarios caídos de los trabajadores solidarios.- La ley de 1931 decidió la cuestión planteada en el párrafo segundo del artículo 470 de la LFT. "En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga solidaria " aparentemente el precepto se refiere al patrono principal, pero no creemos siquiera posible se planteara la exigencia de que el patrono donde estalló la huelga por solidaridad pague los salarios caídos de sus trabajadores". (199)

"No conocemos ninguna legislación que haya elevado la huelga por solidaridad a la categoría de un acto jurídico protegido por el derecho, en caso necesario, con la ayuda de la fuerza pública, lo que no es, por sí mismo, una sentencia de injustificación.

La doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad en la teoría de la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a la otra". (200)

"Lo que identifica con mayor propiedad a la huelga por solidaridad es que los huelguistas solidarios no pretenden la satisfacción de un objetivo que les sea propio, sino que apoyan uno ajeno en un conflicto en que no son parte y sólo buscan patentizar su simpatía y solidaridad para presionar al patrón que sí es parte en el conflicto colectivo que suscitó el ejercicio de la huelga principal, a

(199) Liberio Torres Montaña.- Huelga por Solidaridad.México 1992. Tesis UNAM. Pags.109-.115.

(200)Mario de la Cueva.-. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.683.

acceder a una pronta y favorable solución.

Tomando en consideración el que es propio de la naturaleza de la huelga el ser un derecho cuyo ejercicio revela y exterioriza la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, es claro que, al no existir un conflicto de tal índole, que incumba directamente y que sea propio de una colectividad obrera y que afecte su interés profesional, no es posible la configuración de una auténtica huelga, entre otras razones, porque, ante la ausencia de un conflicto colectivo de trabajo propio no puede concebirse un genuino sujeto activo que pueda ejercitar una huelga en contra de un sujeto pasivo inexistente, precisamente por la ausencia de conflicto que, en realidad, constituye el hecho generador o el detonador de la huelga”. (201)

“En la huelga por solidaridad los trabajadores huelguistas no pretenden establecer o restablecer equilibrio económico alguno frente a su patrón, sólo desean demostrar su simpatía y solidaridad por otros trabajadores que sí buscan el equilibrio económico, los huelguistas solidarios no padecen conflicto colectivo alguno que motive su decisión de ejercitar la huelga, sólo se adhieren a otros trabajadores que sí sufren un conflicto, para patentizar su espíritu clasista y presionar al patrón emplazado en la huelga principal y de paso, causar daños y perjuicios a su propio patrón, sujeto pasivo de la huelga solidaria es aquel quien sin razón padece dichos daños y perjuicios, lo cual hace intrínsecamente injusta a la huelga solidaria.

En el trasfondo de toda huelga solidaria anida, casi siempre, el deseo de cambio en la estructura u organización política de un Estado. Los huelguistas solidarios lo que realmente desean es demostrar su inconformidad con alguna política laboral y presionar al sistema político para que modifique su postura política. Cuando se pretende presionar a la clase patronal, como tal, lo que en verdad se persigue con la huelga solidaria no es equilibrar factores de la producción, sino desequilibrarlos, y generalizar el conflicto para confrontar políticamente al Gobierno que apoya, promueve o tolera la aplicación de controles o restricciones a las condiciones de trabajo.

La huelga por solidaridad es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, ya que el fin que persigue esta no se encuadra en los enumerados del artículo 450 de la LFT. Así que la huelga por solidaridad no encuadra en el objeto asignado constitucionalmente al derecho de huelga -

(201) Liberio Torres Montaña.- Huelga por Solidaridad. México 1992. Tesis UNAM. Pags.115-116.

incluso es contraria a lo preceptuado constitucionalmente y es, por ende anticonstitucional.

Con base en esta idea, el movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital: cada huelga es una lucha parcial del proletariado que debe apoyarse y defenderse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos”. (202)

#### LAS HUELGAS EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.

“El servicio público considerado por los tratadistas como aquel cuya ministración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que, por esa razón debe ser preponderante la vigilancia del Estado, tiene sin embargo, gradaciones en cuanto a su importancia, que se miden por las consecuencias que produce la interrupción de aquél”. (203)

“El artículo 925 de la Ley de la materia menciona cuales son considerados servicios públicos los cuales son los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. Por lo que cuando se ha tramitado un emplazamiento a huelga este se notificará con diez días anteriores a la fecha de suspensión de labores por tratarse de empresas que prestan servicios públicos.

El sistema creado por nuestra legislación, según se interpreta generalmente no confiere al Estado la facultad de intervenir para dirimir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que sólo le asigna el papel de componedor amistoso para lograr la coincidencia de las voluntades de ambas partes y hacerla culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en su asentimiento para someterse a un arbitraje, pero como tal convenio o asentimiento sólo nace de un acto de voluntad para convenir o asentir resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la razón Para negarla, el problema, el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la -

(202) Liberio Torres Montaña.- Op. Cit., pags.123-128.

(203) Euquiverio Guerrero.- Manual del Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.357.

huelga permanece en pie, sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad.

El procedimiento que la Ley Federal del Trabajo señala en materia de huelga, según se interpreta por nuestros tribunales, no permite prejuzgar si las demandas de los obreros son o no justificadas, porque basta llenar las fórmulas procesales para que, corridos los trámites y hecho el emplazamiento de huelga respectivo, producida la contestación patronal, celebrada la audiencia de avenimiento y señalado el personal de emergencia. Si el patrón no está en aptitud de acceder a las demandas formuladas o los trabajadores no las retiran, el Estado debe dejar que el movimiento de huelga, una vez estallado continúe indefinidamente, sin que, en forma alguna decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta.

Se debe de hacer conciencia tanto a los trabajadores como a los patrones de que es necesario dar por terminado el movimiento de huelga antes de su estallamiento para no ocasionar problemas de índole más graves a toda la sociedad y sobre todo tratándose de determinados sectores de servicios públicos que son de primera necesidad para la vida cotidiana.

Ante este panorama sombrío, la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar de diverso modo en cada caso, el problema que se plantea. Desde luego y por lo que se refiere a los servicios de emergencia, los tribunales, para no hacer de la norma jurídica algo inflexible, sino para ajustarla a las necesidades del medio social, han encontrado una interpretación para el artículo 935 de la ley de la materia. En este precepto antes se dispone que los trabajadores huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener, y el patrón y sus representantes obligados a aceptar el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudica gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. Algunos han sostenido la interpretación literal del precepto, en el sentido de que la persona de emergencia debe ser limitado al que se requiera para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina, para que sean vigiladas las puertas de las empresas y estas no sufran robos y para que continúen funcionando aquellas máquinas que, de no hacerlo, dificulten posteriormente la reanudación de las labores, pero las juntas de conciliación y arbitraje fundándose en este precepto, han decretado en muchísimos casos que

la prestación de servicios de emergencia debe incluir, además de lo literalmente expresado en tal artículo, la finalidad superior e inobjetable de impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones”. (204)

#### LAS HUELGAS EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.

“Además de lo anterior, la importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de una nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados los jefes de los departamentos de trabajo y Previsión Social, los Secretarios o Subsecretarios de Gobierno y los propios Gobernadores intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo Federal, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos, toma injerencia similar.

No es extraña la intervención directa de los más altos funcionarios de esa secretaría de Estado y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del Presidente de la República. Estas intervenciones con ser perfectamente justificadas, crean sin embargo, numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo tanto por los trabajadores como por los patrones. Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de huelga, los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. La población, en general aplaude esas disposiciones del poder público.

Como ya hemos dicho que jurídicamente la huelga consiste fundamentalmente en el hecho de no laborar, la circunstancia de que no estalle o de que, si llega a estallar, las labores se reanudan inmediatamente después, tiene que producir forzosamente como resultado el que no haya huelga.

El Estado moderno ha tomado una intervención más o menos acentuada, según los países, en la vida económica de las sociedades. No sólo en el aspecto de planeación, sino directamente como factores activos de la economía se han creado empresas de participación estatal o descentralizadas que tienen a su cargo, como en el caso de la electricidad o el petróleo, o los ferrocarriles actividades básicas para el desarrollo de la nación. Estas empresas han adoptado una organización formal del todo semejante a la de las empresas privadas propiamente tales y, por lo mismo, celebran contratos individuales o colectivos de trabajo y sus obreros se encuentran agrupados en -

(204) Euquiverio Guerrero.- Op. Cit., pags.358-360.

sindicatos.

Podríamos mencionar otras muchas ramas de actividad como son las de metalurgia, industrias textil y de papel, emparadoras, cemento, fertilizantes, ingenios azucareros, películas, etc, y en todas ellas encontramos la intervención estatal directa.

Podría sostenerse que en estos casos el patrón es el gobierno, pero ello sería falso e ilusorio pues en último análisis, el verdadero dueño es el pueblo de México. Naturalmente que reconociendo esta realidad, no sería lícito suponer que este pueblo fuera un explotador de los trabajadores, ni cabe siquiera pensar en la esencia de la finalidad de la huelga, o sea un desequilibrio entre los factores de la producción, pues uno de ellos se identificaría con la nación mexicana y entonces ya no es posible hablar de desequilibrio.

Reflexionando en lo anterior tenemos que reconocer que la huelga, tratándose de esa clase de empresas de servicios públicos, no puede aceptarse y que es necesario pensar en algún otro procedimiento que garantice la consecución de la justicia para los trabajadores sin llegar a la suspensión de labores”. (205)

“La expansión del derecho colectivo al sector público comienza como una situación de hecho, a través de negociaciones colectivas de facto y con formas atípicas de negociación que posteriormente son formalizadas unilateralmente por el órgano que corresponda por ejemplo el poder Legislativo.

Se trata de situaciones que expresan un poder sindical emergente en ciertos sectores de la administración pública, como la salud y la educación, conformando una tendencia que, con el tiempo, comienza a institucionalizarse jurídicamente.

Parte de la doctrina ha justificado la existencia de un estatuto especial distinto del derecho laboral para los funcionarios públicos, en el hecho de que éstos trabajan para un empleador muy especial que es el Estado el cual no persigue fines de lucro y cumple la función de velar por el bien común, por lo que carecería de sentido suponer que pueda abusar de sus trabajadores, siendo innecesario un derecho protector como el laboral para estos funcionarios.

Además el beneficio del trabajo en el sector público no radica en el patrimonio de su contraparte empleadora que es el Estado, sino en el de toda la Nación.

(205) IBIDEM.- pags.360-362.

Por otra parte la distinción entre trabajadores públicos y otros trabajadores no tienen fundamento ya que el Estado igualmente debe someterse a los principios y normas fundamentales de la constitución, como la libertad sindical y el derecho de huelga.

Para los partidarios de la existencia de un estatuto especial para los funcionarios públicos, es cuestionable la aplicación del derecho colectivo a este sector debido a que los salarios de estos funcionarios son materia de una ley especial, la ley de presupuestos, cuya aprobación compete al poder Legislativo. Por lo anterior si los funcionarios públicos negocian con su empleador, esto es el poder ejecutivo este no podría comprometer la voluntad de otro poder del estado como el legislativo. Pero donde hay una argumentación hay una contra argumentación, y se sostiene que los poderes Legislativos y Ejecutivo se unen cada vez más, a tal grado que nada impide que previamente se negocie un convenio sobre prestaciones económicas de los funcionarios públicos que se incluya posteriormente en el proyecto de ley de presupuestos.

Las transformaciones de la vida administrativa moderna y al emprender el Estado la atención de servicios públicos de carácter industrial y comercial se pudo apreciar la necesidad y conveniencia de que el régimen a que estaban sujetos no fuera precisamente un régimen de derecho público.

En una sociedad existen diversas clases de necesidades, de carácter político, de carácter económico, de carácter material y de carácter cultural. Deben excluirse del propósito del servicio público, la satisfacción de las necesidades de orden político, porque ellas se satisfacen por medios tan generales y abstractos como las necesidades de ese carácter.

**Servicio Público.-** Es una actividad destinada a satisfacer una necesidad colectiva de carácter material, económico o cultural, mediante prestaciones concretas e individualizadas sujetas a un régimen jurídico que les imponga adecuación, regularidad y uniformidad. Los servicios Públicos tienen una importante lugar en la actividad del Estado.

Servicio Público es la prestación que se hace para satisfacer una necesidad permanente suficientemente generalizada que la distinga de una necesidad aislada y accidental de un solo individuo o grupos de individuos.

En la legislación Mexicana no se encuentra un criterio uniforme respecto del servicio público pues así como en el artículo 3, 73 fracción XXV y 123

fracción XVIII de la constitución federal se habla de la educación como servicio público y de los requisitos para la licitud de las huelgas en los servicios públicos, dándose a entender, que se adopta el criterio material de definir el servicio en razón de la actividad en que consiste, independientemente de la entidad que la realiza, y en el artículo 73 fracción XXIX se adopta el mismo criterio distinguiendo los servicios públicos concesionados de los explotados directamente por la Federación en los artículos 5º y 13 de la constitución, los servicios públicos se equiparan a los empleos públicos, y en los artículos 27 fracción vi y 132 constitucionales.

Pensamos que en dichas huelgas se debe de imponerse en arbitraje obligatorio para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general.

Todo el mundo esta de acuerdo en que no haya huelgas en los servicios públicos, sólo que nunca se ha tomado una medida concreta al respeto, por temor político.

En México se ha seguido el criterio de requisar, o sea, proporcionar por parte del Estado el servicio público en sustitución de los trabajadores en huelga. Preferimos el arbitraje obligatorio a la requisa.

En nuestro país ya hemos tenido experiencias tristes con la huelga en teléfonos de México, que a pesar de que sólo duró 14 horas, en abril de 1978, causó perjuicios irreversibles a la economía nacional”. (206)

## LAS HUELGAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

“Para hacer el análisis de los trabajadores al Servicio del Estado, es menester no olvidar que los servicios que prestan no son de carácter lucrativo, sino de carácter público, de interés general para la colectividad en donde se desarrollan dichas tareas que permanentemente el Estado programa y planifica.

Al señalar la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado, normativa y reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional, podemos observar que son un gran número de trabajadores los que prestan sus servicios al Estado, pues su amplitud obedece a que en todo el país como

(206) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. Pag.318.

consecuencia se aplique esta ley por los servicios tan enormes que en forma continua se atienden.

Es por ello que los Trabajadores al Servicio del Estado se hayan agrupados paulatinamente hasta alcanzar una organización que le patentizará un frente común, de ahí el nacimiento de la federación de sindicatos de los Trabajadores al Servicio del Estado, organización que fue creada para vigilar y controlar los intereses de los trabajadores, a través de los sindicatos nacionales establecidos en cada una de las dependencias del Estado Mexicano, esta reflexión se puede ir apreciando como una vocación de servicios permite estatuir derechos y obligaciones, antes de referirme al procedimiento de huelga, deseo crear constancia de que la ley mencionada no sólo establece a la huelga como única alternativa formal de triunfo para éstos trabajadores, cabe señalar que en su estructura jurídica reglamenta gran diversidad de prestaciones que los trabajadores no tenían, en ella, se ha sostenido todo el proceso evolutivo que los ha hecho fuertes porque sus demandas no cumplen esencialmente, cuando sus líderes en momentos estratégicos logran adquirir prestaciones para sus representados.

La huelga es un recurso que obtuvieron los servidores del estado, gracias a la dedicación constante, esta perseverancia los ubicó decididamente en redoblar esfuerzos para hacer de la huelga un procedimiento razonable en sus iniciativas laborales, acordándose de conformidad con las autoridades correspondientes el establecimiento del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, órgano central que fundamentalmente tiene como facultad conocer de los conflictos que se le plantean substancialmente así como derimir las controversias que permanentemente presentan los trabajadores que en materia laboral se rigen por el apartado “B” en la Constitución, pero su intervención no sólo se limitaba a atender los problemas que surgen entre los trabajadores y los titulares de las dependencias gubernamentales, en relación a los despidos o conflictos similares previstos en las leyes de la materia, sino que a este tribunal también se caracteriza por la función que tiene para llevar a cabo el desenlace cuando dichos trabajadores tienen la imprecindible necesidad de ventilar una huelga cuando son afectados sus intereses comunes, especialmente cuando el poder adquisitivo, deja como único recurso que se genere esta demanda, cuando los costos son demasiados altos y los estudios económicos con que se cuenta que son los ingresos materiales que cada día son insuficientes”. (207)

“El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es el encargado de establecer el procedimiento de huelga, previos requisitos de la ley de conformidad al Derecho, la Equidad y la Justicia”. (208)

#### “EL DERECHO DE HUELGA.

Es en el apartado “B” del artículo 123 Constitucional donde tiene su fundamento legal el derecho de Huelga para los trabajadores que prestan sus servicios al Estado en la fracción X del mencionado apartado el cual señalo lo siguiente:

Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

En el derecho de huelga los trabajadores del Estado tienen oportunidad de elaborar sus demandas siempre y cuando sus intereses colectivos se vean afectados, como lo establece con claridad la fracción anteriormente señalada de conformidad a las disposiciones tipificadas en el procedimiento estatuido en la Ley Federal de los Trabajadores del Servicio del Estado.

En efecto los trabajadores de referencia, desde que formalmente se consolidaron en los sindicatos representativos, éstos sintieron su fuerza empezando a organizarse para la defensa de sus intereses comunes tal como lo señala la fracción X del apartado “B” del artículo 123 Constitucional formalmente ya aluciendo esta organización lícitamente formada optó por elaborar los estatutos internos, que una vez aceptados, avalados y registrados por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, tomaron vigencia en el desarrollo interno de su seno, esto motivó para que la diversificación de sindicatos fuera cada vez peor, pues ya la cifra de éstos hoy día tiene un alcance extraordinariamente considerable, este señalamiento lo expresamos, porque antes de que los trabajadores tuvieran el derecho a la huelga tenían que partir de un fundamento normativo que los hiciera acreedores de leyes que ahora los rigen, como único propósito de hacerlos más representativos.

(207) Jaime Chao Medinabeitia.- El Derecho de Huelga de los trabajadores al Servicio del Estado. México 1984. Tesis. UNAM. Pags.140-142.

(208) Jaime Chao Medinabeitia .- Op. Cit., pag.142.

Es evidente que las leyes permitan y reconozcan el Derecho de Huelga a los trabajadores que prestan sus servicios en distintos centros de trabajo por estar contemplados en ellas, pero esto no significa que la clase trabajadora pierda de vista que para ello se establece un procedimiento que en todo momento se debe de respetar a fin de no entorpecer la buena marcha de la negociación este objetivo debe preverse con profundo razonamiento porque requiere de la dedicación seria y expedita, de quienes la ejercitan a efecto de demostrar que el interés colectivo siempre debe de estar sobre el interés particular lo cual la Ley lo señala como previsión , al decir que quien tienda a ocasionar medidas que provoquen hechos delictuosos, éstos serán rechazados de pleno derecho”. (209)

### REQUISITOS DE FORMA PARA QUE SE REALICE LA HUELGA.

“Se ha señalado con anterioridad que la Ley que establece un procedimiento de Huelga por lo que se refiere a los Trabajadores al Servicio del Estado es la Ley Federal de Trabajadores al servicio del Estado, por lo que ahora corresponde examinar los requisitos de forma que se contemplan de la siguiente manera:

El apartado “B” fracción X del artículo 123 Constitucional sí otorga el Derecho de Huelga, para ello la ley Señala los siguientes Requisitos:

- 1.- Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores.
- 2.- Que se acceda a la Demanda de los Trabajadores cuando cumplan formalmente sus peticiones previos requisitos de Ley.
- 3.- Que exista la voluntad expresa de la mayoría de los trabajadores, de una o varias Dependencias de suspender las labores.
- 4.- Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos de los trabajadores establecidos en el apartado “B” del artículo 123 constitucional.
- 5.- Que la huelga se limite a la suspensión del trabajo ( artículo 96).
- 6.- En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deben hacer valer sus derechos por medio de organismos nacionales (artículo 98).
- 7.- Que la huelga sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores (artículo 99).

Es necesario que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de lo contrario de no ser así carecería de representatividad.

(209) IBIDEM.- pag.,14-145.

La petición formulada por los trabajadores previos requisitos de ley, debe ser aceptada, dándole entrada al registro por la autoridad que corresponda, determinando para ello si se acepta o se rechaza la huelga, es decir, si es procedente o improcedente el movimiento de huelga. Para mayor enfoque de intervención político social en las decisiones que los servidores plantean, de preferencia conviene que se tenga el consentimiento no sólo de una dependencia si no de varias, a efecto de que la suspensión de labores si lo amerita, tenga mayor efectividad en lograr soluciones favorables para los trabajadores afectados.

Desde luego no tendría ninguna aceptación la petición elaborada por los trabajadores, si la afectación de los mismos se ha sido considerada fundamentalmente, si se violan de manera general y sistemática los derechos de estos tipificados en la carta magna, pues deberá afectar substancialmente el interés general de los empleados.

Por lo que la huelga debe limitarse sólo a la suspensión del trabajo, la explicación es obvia, pues la ley al establecer requisitos se tendrá que respetar, de lo contrario, si hay violaciones o coacción sobre las personas o propiedades, tendrá aplicación el código penal por tener prevenciones para éstos casos, ya que con la huelga se buscan mejorares condiciones de bienestar social para los trabajadores y no la destrucción moral ni física de los que en ella intervienen.

Para el caso de huelga en que haya trabajadores que realicen funciones en el extranjero, necesariamente y conforme a derecho éstos harán valer sus propósitos con fundamentación legal a través de los organismos competentes existentes en el país, a fin de que tenga validez sus iniciativas, no se puede admitir por improcedente, que lo haga por otros conductos que no sean los nacionales.

Por ello en el artículo 85 de la Ley Reglamentaria de los Servidores Públicos, se sustenta que todos los conflictos que surjan entre la federación y los sindicatos o sólo entre estos, serán resueltos por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, por ser el órgano competente para dirimir las controversias entre los que se mencionan. De ahí que el nombramiento aceptado obliga a cumplir con los deberes inherentes al mismo, consecuencias, uso y buena fe (artículo 18).

Desde luego la documentación para el caso de Huelga será entregada al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que pueda proceder en consecuencia y determinar si es procedente o improcedente”.(210)

#### CARACTERISTICAS DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

“1.- Porque los Servidores del Estado, tienen como reciente creación a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 constitucional que les consagra el derecho de huelga a fin de que económicamente logren su equilibrio en sus carencias mas elementales.

2.- Porque su elevado espíritu de conceder una prestación de servicio obedece esencialmente y tradicionalmente a su evolución de carácter institucional.

3.- Porque la ley estipula necesariamente que se requieren las dos terceras partes de una o más dependencias siempre y cuando se genere la violación de los derechos de trabajadores de manera general y sistemática

4.- Porque dichos trabajadores tienen plena conciencia de que la función pública que realiza el Estado no es de carácter lucrativa, ya que esencialmente ofrece servicios sociales a toda la comunidad por conducto de los organismos correspondientes.

5.- Porque en la medida de las posibilidades en que los regimenes gubernamentales han transcurrido, ha sido posible que los Trabajadores al Servicio de Estado hayan obtenido prestaciones económicas y servicios sociales cada día más congruentes.

6.-Porque los trabajadores actualmente están agrupados por sindicatos en cada una de las dependencias del Estado y estos ofrecen por definición de la ley el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, es decir le brindan a sus agremiados servicios sociales de toda índole.

7.-Porque el Estado por conducto de sus instituciones perfectamente establecidas, les ha brindado alternativas decorosas de bienestar social”. (211)

(210) IBIDEM.- pags.145-149.

(211) IBIDEM.- pags.149-151.

“La fracción X del artículo 123 constitucional , apartado B, “Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra”. (212)

(212) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas . pag.318.

#### **CAPITULO 4.**

### **PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA.**

“Solo la coalición o el sindicato emplazante puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la imputabilidad del movimiento de huelga, o sea que dicte la resolución para saber que parte es la responsable del conflicto, este procedimiento de imputabilidad puede tramitarse según el caso por la vía jurídica o por la vía económica. En virtud de existir estas dos vías o alternativas para que la autoridad pueda resolver, se pueden presentar situaciones como las siguientes:

Si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica, en cambio si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

En que momento puede solicitarse dicha imputabilidad.

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

Antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución la misma quedaría “subjúdice” hasta que se pronunciara la resolución final.

En México el Arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones.

Por lo tanto si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido”. (213)

“El artículo 446 de la LFT el cual señala que la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Y el artículo 447 dice que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

(213) Baltazar Cavazos Flores.- Op. Cit., pag.315.

En tal virtud, la declaración de existencia legal de la huelga otorga protección jurídica a la suspensión de las labores, porque atañe al cumplimiento de los requisitos formales, pero no resuelve el fondo del conflicto, que concierne al laudo de imputabilidad.

Ahora bien como la huelga declarada existente ocasiona la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, sin extinguirlas, el sentido de huelga por sí mismo no determina la responsabilidad del conflicto, y por tanto no da derecho al pago de salarios durante la suspensión de labores mientras que en el laudo de imputabilidad si la junta se declara justificada quedará el patrón obligado a pagar los salarios caídos, así como a satisfacer lo reclamado en el pliego de peticiones en los términos del propio laudo.

Al respecto el artículo 937 se refiere al procedimiento de imputabilidad de la huelga.

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

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

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

El artículo anterior plantea las siguientes cuestiones:

La primera es la de la vía adecuada, ya que si el motivo de la huelga consiste en la interpretación y aplicación de normas preexistentes, como en el caso de la huelga por violaciones al contrato colectivo o al contrato ley seguirá el procedimiento ordinario.

La Segunda si el objeto de la huelga es la celebración o revisión del contrato colectivo o del contrato ley, como entraña un incremento de las prestaciones, deberá seguirse el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica”. (214)

Del contenido de estos preceptos se infiere que la declaración de imputabilidad o inimputabilidad, presupone que, en primer lugar, la huelga haya sido ya declarada o considerada existente y en segundo lugar que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo de la huelga esté o no justificado, esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas, de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

Se dice que una huelga considerada existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre su imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje. En efecto, el artículo 123 constitucional, en sus fracciones XVII XVIII, y sus reglamentarios de la LFT, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimientos afectados; y este derecho no se encuentra coartado más que por dos condiciones: que sea ejercido por la coalición mayoritaria, y que corresponda a alguno de los objetivos fijados por la ley. Llenadas esas dos condiciones y cumplidos los requisitos formales que señala el artículo 452 de dicha ley, la huelga adquiere su procedencia. Por ello, para la eficacia jurídica y práctica del ejercicio del derecho de huelga, lo que importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial (además del objeto) del recuento mayoritario, que deberá efectuarse conforme al artículo 462 de dicha ley; sin que la determinación de la mayoría pueda plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, según previene el artículo 451 fracción II, del propio ordenamiento”. (215)

“El objeto de comprobar la Imputabilidad tiene como consecuencia jurídica, condenar al patrón al pago de los salarios correspondientes a los días en que los obreros hayan parado sus labores, salvo el caso en que se trate de una huelga fundada únicamente en casos de solidaridad.

Otras situaciones que se pueden presentar respecto a la imputabilidad, lo son cuando los trabajadores por medio del sindicato o coalición, no solicitan la calificación de imputabilidad de la huelga estallada, la jurisprudencia y la doctrina mexicana respecto a éste, se han inclinado en que el arbitraje no es forzoso para los trabajadores, pero si lo es para los patrones, ya que si los trabajadores solicitan se califique la imputabilidad del movimiento, por este hecho quedan obligados los patrones a someterse también al arbitraje”.(216)

(215) Rafael Tena Suk.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 1991. Editorial Trillas. Pags.256-257.

“Para que se pueda llegar a saber si es por culpa o no del patrón, una huelga, es necesario que la junta haga una declaratoria al respecto, pero para que esto suceda se requiere que los trabajadores sometan el conflicto de la huelga al arbitraje mismo que es potestativo para los trabajadores y obligatorio para el patrón.

De lo cual considero que fue un error de la legislación laboral el haber reglamentado de esta forma el arbitraje, toda vez que si los trabajadores no solicitan se estudie la imputabilidad de la huelga dentro del arbitraje, nunca sabremos con fuerza vinculada si así fue, y tendremos huelgas indefinidas que duran por así decirlo de por vida; estas huelgas no benefician a ninguna de las partes, ya que para los trabajadores no hay ingresos económicos y si bien es cierto que todo al principio es euforia y molestia por dicha situación y sed de victoria para estos al final se encuentran molestos y con problemas más graves de tipo económico y por lo que respecta a la empresa, el salirse del mercado y perder toda la inversión ya realizada, constituye un golpe del que difícilmente puede levantarse.

De acuerdo con la ley federal del trabajo, el patrón podrá satisfacer las peticiones de los trabajadores así como el pago de los salarios caídos, siempre y cuando la huelga le sea imputable, o bien si llegan a un acuerdo en este sentido, pero de manera obligatoria deberá cubrir dicho importe solamente si es declarado el culpable de dicho movimiento huelguístico, es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando esta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas por disposiciones de la Ley o Convenio. En caso de que el patrón hubiese cumplido con toda su calidad de empresario entonces es incuestionable el concepto de imputabilidad al patrón”. (217)

#### **4.1.- REQUISITOS DE LA DEMANDA.**

“En la demanda de imputabilidad deben relacionarse los trabajadores huelguistas, con especificaciones de su antigüedad, puesto, categoría y salario, sin que puedan incluirse los trabajadores de confianza, porque éstos no pueden formar parte del sindicato emplazante, según lo dispuesto en el artículo 183 de la LFT, y en ella se reproducirán las reclamaciones contenidas en el pliego de

(216) Pérez Avila Ruperto.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis. pags.79-80.

(217) Pérez Avila Ruperto.- Op. Cit., pags.81-82.

peticiones sin alterarlas o modificarlas pues aun cuando el procedimiento de imputabilidad es autónomo en relación con el del incidente de calificación de la huelga sin embargo la determinación de la responsabilidad del conflicto debe referirse lógicamente al planteamiento del propio conflicto.

En consecuencia, no pueden ampliarse ni añadirse reclamaciones que no hayan sido formuladas en el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga.

En el procedimiento de Huelga no importa que el patrón no haya contestado el pliego de peticiones, ni haya promovido la inexistencia, porque los efectos de esa omisión son que la huelga sea considerada existente, con lo que tiene protección jurídica la suspensión de las labores, pero ello no prejuzga que una vez sometido el conflicto a la decisión de la junta por los trabajadores, la huelga no pueda declararse injustificada.

Hay una distinción nítidamente esas dos fases: El incidente de calificación de la huelga es de índole formal atañe a requisitos de forma.

El procedimiento de imputabilidad es de fondo y atañe a los requisitos de fondo.

Unicamente por solicitud de los trabajadores podrá resolverse la imputabilidad de la huelga o sometándose expresamente a la decisión de la Junta, ya que la ley de la materia no establece la posibilidad del “ Arbitraje Obligatorio” para ambas partes, ya que se considera como un derecho irrestricto de la clase trabajadora. Sin embargo, en la práctica son los propios trabajadores los más afectados con el insometimiento al arbitraje, ya que sin la resolución Jurisdiccional no se le puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos y, en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa”.  
(218)

#### **4.2.- PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD.**

“Las pruebas en el procedimiento de imputabilidad, presuponen que la huelga es legalmente existente, por lo que la finalidad de las mismas estará encaminada a la solución del fondo del conflicto, para acreditar si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, esto es, si estaba en posibilidades de acceder en todo o en partes a las reclamaciones contenidas en el pliego de

(218) Colegio de Abogados.- Estudios Jurídicos Conmemorativos del 65 Aniversario. México 1998. Pags.205-206.

peticiones que acompañe al escrito de emplazamiento, las cuales se reproducirán en la demanda de imputabilidad sin que puedan ser modificadas.

En tal virtud serán admisibles todos los medios de prueba a que se refieren los artículos 776 y siguiente de la LFT, en la inteligencia de que deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes y se desecharan aquellas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, según previenen los artículos 777 y 779 de la LFT.

Ahora bien la carga de la prueba operará de manera distinta según que el conflicto motivo de la huelga ámerite que se siga e procedimiento ordinario por tratarse de un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, como sería el caso de que la huelga tuviere por objeto las violaciones al contrato colectivo, donde generalmente se trata de interpretar y aplicar una norma preexistente o que se trate de la revisión del contrato colectivo que atañe en incremento de prestaciones económicas, donde se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

En nuestro concepto la carga de la prueba opera de manera diferente, según se trate del procedimiento ordinario o del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. Estimamos que en el primer caso debe operar la exención de la carga de la prueba para los trabajadores, según el artículo 784 de la ley federal del Trabajo, cuyo precepto dispone que corresponde al patrón probar sus afirmaciones cuando exista controversia sobre los aspectos de la relación laboral enunciados en el propio artículo algunos de los cuales pueden hallarse vinculados a las violaciones al contrato colectivo materia de la huelga”. (219)

“Sin embargo, si se sigue el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, debe de entenderse que el sindicato huelguista es la parte actora y a él le corresponderá, presentar la demanda de imputabilidad, el planteamiento del conflicto, y por consiguiente acompañará a la demanda los documentos mencionados en el artículo 904 de la LFT. Esto es las pruebas concernientes a la imputabilidad de la huelga. Pero esto no puede tener el alcance jurídico de arrojar la carga de la prueba de la imputabilidad a los trabajadores huelguistas. En primer lugar, porque no son exactamente aplicables las disposiciones de este procedimiento para la imputabilidad de la

(219) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.311-313.

huelga, pues esas normas se han establecido contemplando el planteamiento del conflicto de naturaleza económica por parte del patrón, y tienen necesariamente que adecuarse cuando se trata del sometimiento de los trabajadores huelguistas a la decisión de la Junta.

## DESARROLLO DE LA AUDIENCIA.

Art. 906.- La audiencia se desarrollará de acuerdo con las normas siguientes

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia se le tendrá por desistido de su solicitud.

Sería absurdo que el arbitraje de un conflicto de tanta trascendencia económica y social como es la huelga, donde puede haber transcurrido mucho tiempo de suspensión de labores, y en cuya resolución están en juego la estabilidad de los puestos de trabajo, salarios caídos, incremento de prestaciones, etc., por la inobservancia de una regla procesal consistente en no concurrir en la hora indicada a la audiencia se le tenga por desistidos de la demanda de imputabilidad, con la consecuencia de que se absuelva al patrón de la responsabilidad del conflicto y conminarles a volver al trabajo sin percibir salarios por el tiempo que duró la huelga, ni satisfacer las peticiones objeto de la misma.

Esa norma, al aplicarse al patrón le causará perjuicios en cuanto a que no podrá obtenerse lo solicitado en el planteamiento del conflicto de naturaleza económica, esto es, no podrá conseguir la modificación de las condiciones de trabajo, cuyas consecuencias son muy distintas en el caso de los trabajadores.

Por ello, en el supuesto mencionado, con fundamento en el artículo 17 de la LFT. Deberá de operar el principio contenido en el artículo 879 en el sentido de que al no comparecer el sindicato actor “se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Quiere decirse que el artículo 937 debe interpretarse en el sentido de que se observarán las normas consignadas para el procedimiento colectivo de naturaleza económica en lo que sean aplicables, cuya salvedad señala el artículo 927 fracción I del citado ordenamiento, para la conciliación en los conflictos de huelgas en relación con el procedimiento ordinario, que analógicamente debe operar en el presente caso.

Por otra parte los medios probatorios para fundar el laudo de imputabilidad, no recaen exclusivamente en las pruebas ofrecidas por las partes, sino también

y fundamentalmente en los dictámenes de los peritos designados por la junta, en los términos de la fracción VII del artículo 906. Así como los informes que recabe la propia junta conforme a las amplias facultades que le confiere el artículo 913 de la LFT”. (220)

#### **4.3.- LAUDO DE IMPUTABILIDAD.**

“Otra cuestión controvertida se ha puesto en duda si la demanda de imputabilidad debe resolverse aceptando o rechazando totalmente las reclamaciones planteadas por los trabajadores huelguistas en el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga o si se puede dictar una resolución concediendo parcialmente lo que se pide y absolviendo al patrón también en parte.

Mario de la Cueva por lo que hace al laudo de imputabilidad determino que si bien la empresa estaba en aptitud de mejorar en beneficio de sus trabajadores las condiciones del contrato colectivo, también era cierto que las demandas de los trabajadores fueron exageradas, por lo que el movimiento de huelga debe imputarse a las dos partes, a los trabajadores por pedir en demasía y a la empresa por no hacer un ofrecimiento razonable”. (221)

#### **4.4.- EJECUCION DEL LAUDO DE IMPUTABILIDAD.**

“En el caso de que la empresa disponga de recursos suficientes para cubrir el monto de la condena contenida en el laudo, y espontáneamente dé cumplimiento al mismo no se suscitará cuestión alguna.

Ahora bien si la empresa no da cumplimiento a lo ordenado en el laudo tendrá que promoverse la ejecución del mismo observando las normas aplicables a la ejecución de los laudos, señaladas en los artículos 939 y siguientes de la ley laboral.

Al respecto pueden plantearse estas cuestiones: en primer lugar, las prestaciones derivadas del laudo corresponderán únicamente a los trabajadores relacionados en la demanda de imputabilidad, que a su vez reproducirá la relación de los trabajadores incluidos en el pliego de peticiones que acompañó al escrito de emplazamiento.

(220) Juan B. Climent Beltran.- Op. Cit., pags.313-314.

(221) IBIDEM.- pag.314-315.

En consecuencia, no pueden incluirse en la percepción de esas prestaciones los trabajadores de confianza, porque fueron ajenos al movimiento de huelga; por ello sólo podrán hacer valer sus créditos en contra del patrón para hacerlos efectivos con el remanente que exista, en su caso, una vez que hayan sido pagados los trabajadores huelguistas.

En relación con lo anterior, debe considerarse inadmisibles las prácticas empleadas en algunas ocasiones, de ceder la empresa todos sus bienes a los trabajadores huelguistas, sin seguir el procedimiento de embargo y remate establecido en la ley.

Esa práctica que a veces obedece a la buena fe de las partes para evitar trámites que consideran innecesarios, puede dar lugar también a actuaciones fraudulentas cuando los bienes cedidos son muy superiores a los créditos de los trabajadores huelguistas, porque se excluyen a posibles terceros interesados, como es el caso de los empleados de confianza u otros acreedores y el pago de los créditos fiscales.

En tal virtud, debe seguirse el procedimiento de ejecución que implica las diligencias de embargo y remate, con la notificación personal a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, recabar el avalúo de los bienes embargados, el remate y adjudicaciones en los términos legales.

En todo laudo condenatorio debe especificarse, en los puntos resolutivos, un plazo dentro del cual el demandado debe dar cumplimiento al fallo judicial. Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surta sus efectos la notificación correspondiente, y las partes pueden convenir las modalidades del cumplimiento.

Conviene aclarar que el artículo 946 de la ley exige que al despacharse la ejecución para cumplimentar un derecho, el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por éstas, la cuantificación en el mismo, es decir, que la cantidad líquida de la condena debe estar cuantificada en el mismo laudo”. (222)

## PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN EMBARGO Y REMATE.

“La actuación del derecho objetivo tiene cumplimiento la ejecución forzada de la sentencia, toda vez que existe un complejo de actividades procesales del -

(222) IBIDEM.-. pags.314-317.

juez y de las partes que se unen en el procedimiento precisamente para satisfacer los derechos y obligaciones que derivan del laudo pronunciado en el juicio.

La intervención de los órganos jurisdiccionales no concluye en el momento de dictar la sentencia que resuelve la controversia sino que deben abarcar todos los actos necesarios para ejercitar lo juzgado y sentenciado, ya que la jurisdicción comprende “la fuerza vinculativa” o sea la posibilidad de usar medios de coacción para poder restablecer la vigencia de la norma abstracta violada o desconocida por la parte que ha sido condenada en juicio.

El objeto de la ejecución de acuerdo con el artículo 939 de la LFT, es cumplir plenamente con:

- I.- Los laudos dictados por las Juntas
- II.- Laudos arbitrales.
- III.- Resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica.
- IV.- Los convenios celebrados ante las juntas.

En materia laboral La Ejecución de los Laudos, compete exclusivamente a los presidentes 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”. (223)

#### PROCEDIMIENTO DE EMBARGO.

“Cuando la sentencia definitiva establece una obligación pecuniaria a cargo del demandado, deben seguirse los trámites judiciales necesarios para asegurar bienes del deudor que respondan de la condena. Y es precisamente el demandado la institución jurídica que sirve para asegurar bienes del deudor, para después venderlos y con su producto pagar la deuda al acreedor en cuyo favor se dictó el fallo.

En otras palabras el embargo es la afectación y aseguramiento material de determinados bienes al pago de una deuda, que se lleva a cabo mediante un acto jurisdiccional.

(223) Rafael Tena Suk.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 1991. Editorial Trillas. Pags.286-287.

Por otra parte, todo embargo supone un mandato, una amenaza y la actualización coactiva de la prevención.

El mandato consiste en los puntos resolutivos de la sentencia que contiene la orden del juez, de exigir al deudor para que pague al acreedor en el acto mismo del requerimiento, el monto de lo sentenciado.

La amenaza consiste en la prevención que se hace al deudor de que en caso de no pagar en el acto de la diligencia, se le embargarán bienes suficientes de su propiedad para pagar la deuda y gastos.

La actualización coactiva de la amenaza consiste en el señalamiento de bienes por parte del deudor, en su defecto, por parte del acreedor, en la traba por lo que esos bienes quedan embargados y en el depósito de los bienes secuestrados en poder del mismo deudor o de un tercero que se convierte en depositario de los bienes.

Por ello el embargo ha sido considerado como el acto procesal por virtud del cual se aseguran ciertos y determinados bienes a fin de dar cumplimiento con la resolución dictada por la autoridad competente.

Tradicionalmente se ha estimado que existen dos clases de embargo uno provisional o embargo precautorio, y el que tiene por objeto hacer cumplir el laudo definitivo en un juicio laboral”. (224)

“Tomando en consideración la importancia de este acto procesal, vamos a analizar sus elementos:

#### A).- EL AUTO DE EMBARGO.

Llamado también Auto de Ejecución, es la resolución que dicta la autoridad del trabajo a fin de que se lleve a cabo el embargo.

En efecto el presidente de la junta a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo, después de haber transcurrido el término de las 72 horas siguientes a que surta sus efectos la notificación del laudo.

#### B).- DILIGENCIA DE EMBARGO.

(224) Rafael Tena Suk.- Op. Cit., pags.191-192.

En la diligencia de embargo. Afirma el artículo 951 se observarán las normas siguientes:

I.- Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios en el nuevo domicilio del deudor en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta ley.

II.- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente.

III.- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa, él mismo procederá al embargo.

IV.- El actuario podrá en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

V.- Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiese practicado.

VI.- El actuario bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

### C).- ASEGURAMIENTO DE EMBARGO.

Este acto de aseguramiento se inicia con la traba de ejecución y termina con el depósito de los bienes embargados. Consiste el aseguramiento y traba del embargo, en la serie de actos jurídicos por virtud de los cuales los bienes embargados se desplazan del patrimonio del deudor entrando en un patrimonio en forma provisional, en tanto no se pague la deuda, o bien se llegue al remate de los mismos". (225)

(225) IBIDEM.- pags.192-193.

## BIENES QUE NO SE EMBARGAN.

“El artículo 952 de la LFT señala concretamente que bienes no podrán ser objeto de embargo:

I.- Los bienes que constituyen el patrimonio familiar.

II.- Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable.

III.- La maquina, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de la LFT.

IV.- Las milpas antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras.

VI.- El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste.

VII.- Los derechos de uso y de habitación.

VIII.- Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas”. (226)

### 1.- EMBARGO DE BIENES QUE NO SE TENGAN A LA VISTA.

“La ley prevé en su artículo 955, la prohibición al actuario para embargar bienes que no tenga a la vista, al indicar “ cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo”.

### 2.- EMBARGO SOBRE DINERO O CREDITO REALIZABLES EN EL ACTO.

Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el -

(226) IBIDEM.- pag.193.

actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor (artículo 956), cabe hacer notar que no se menciona el pago inmediato al acreedor en el embargo.

Son créditos realizables en el acto los contenidos en títulos que circulan en el comercio libremente y que se transmiten por la simple tradición del documento que los ampara.

Por lo tanto, el pago de la deuda puede hacerse con ellos o con el producto de su transmisión.

### 3.- EMBARGO SOBRE BIENES INMUEBLES.

Cuando el embargo se hace sobre bienes inmuebles, se pondrán en depósito de la persona que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo; el depositario tiene la obligación de informar al presidente ejecutor, que quedarán los bienes embargados bajo su custodia.

La parte que obtuvo el embargo es decir el acreedor podrá solicitar el cambio de depositario (artículo 957 LFT).

### 4.- EMBARGO SOBRE CREDITOS, FRUTOS O PRODUCTOS (RENTAS)

Cuando se embargan créditos, frutos o productos como resultado del embargo se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga el presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.

El abuso de confianza, el fraude, los actos maliciosos del deudor o de quien deba pagar las rentas o créditos, hará directa y personal responsable a quien se le haya notificado de la retención y se le podrá exigir a dicha persona el pago de la cantidad a que se haya condenado, con reserva de sus derechos para que a su vez exija del condenado el pago de la suma que hubiera sido obligado a enterar.

En ese orden el actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las conclusiones estipuladas, para evitar simulaciones de actos en contra de la parte que obtuvo.

### 5.- EMBARGO SOBRE TITULOS DE CREDITO.

Si llega a asegurarse el título mismo del crédito, se designará un depositario que lo conserve en guardia, quien estará obligado a hacer todo lo necesario

para que no se altere o menoscabe el derecho que el título represente, y a intentar todas las acciones y recursos que la ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las responsabilidades que imponen las leyes a los depositarios infieles.

#### 6.- EMBARGO DE CREDITOS LITIGIOSOS.

Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo al juez o autoridad que conozca del juicio respectivo y el nombre del depositario, a efecto de reconocerle su personalidad al depositario designado, previa comprobación del hecho, para que esto pueda ejercitar las acciones que le competan.

#### 7.- EMBARGO DE INMUEBLES.

Cuando el secuestro recaiga en un inmueble, después de señalado y de precisar ubicación y colindancias, se ordenará dentro de las 24 horas siguientes a la inscripción en el Registro Público de la Propiedad (artículo 962). Por lo que todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

#### 8.- EMBARGO DE FINCA URBANA Y SUS PRODUCTOS.

El artículo 963 de la LFT, señala que si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:

I.- Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del presidente ejecutor.

II.- Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la ley.

III.- Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble, y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo.

IV.- Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la ley de la materia previene.

V.- Presentar para su autorización al presidente ejecutivo, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción.

VI.- Pagar, previa autorización del presidente ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y

VII.- Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del presidente ejecutor.

El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

#### 9.- EMBARGO DE EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

El artículo 964.- siempre que el secuestro se haga recaer sobre una empresa o establecimiento, se nombrará un depositario interventor a la caja, quien tendrá las siguientes facultades:

I.- El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:

a).- Vigilar la contabilidad.

b).- Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible y los demás actos inherentes a su cargo.

II.- Si el depositario considera que la administración, no se hace conveniente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrán en conocimiento del presidente ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente.

III.- Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el presidente ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo”. (227)

“De acuerdo con lo anterior, el depositario deberá recibir las cantidades de dinero que provengan de las operaciones realizadas por la negociación desempeñará funciones de inspección, vigilancia, administración y hará los gastos de la empresa, el remanente lo conservará y lo entregará al presidente

(227) IBIDEM.- pags.193-197.

de la Junta al rendir las cuentas de su gestión dentro del término que se le señale, siempre que el depositario sea un tercero caucionará su manejo, por la suma que determine el Presidente de la Junta.

#### PERFECCIONAMIENTO DEL EMBARGO.

Dependiendo de la naturaleza de los bienes secuestrados, son las medidas que deban adoptarse para perfeccionarlo:

A).- Tratándose de bienes muebles y si éstos no se tienen a la vista, el actuario deberá trasladarse al lugar donde se encuentren. Comprobando la existencia, trabará el embargo correspondiente.

B).- Si los bienes son inmuebles el embargo se perfecciona con la inscripción del mismo en el Registro Público de la Propiedad.

C).- Cuando se hace recaer sobre créditos o rentas se perfecciona con la notificación que se hace al deudor para que retenga, a disposición del presidente, el importe correspondiente.

D).- Si se practica el embargo sobre finca urbana y sus rentas, o sobre empresas mercantiles, el embargo se perfecciona dando posesión al administrador o al interventor de sus cargos y notificando en todo caso a los inquilinos la situación del inmueble.

E).- Tratándose de crédito litigioso, se comunicará a la autoridad que conoce del conflicto, el embargo practicado”. (228)

#### AMPLIACIÓN DE EMBARGO.

“El artículo 965 de la LFT dice que El actor puede pedir la ampliación de embargo, en los siguientes casos:

I.- Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos.

II.- Cuando se promueva una tercería.

(228) IBIDEM.- pag.197.

El Presidente Ejecutor podrá decretar la ampliación si a su juicio concurren las circunstancias anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Cabe mencionar que la reforma suprimió incorrectamente la posibilidad de ampliar el embargo cuando aparezcan bienes posteriores que ya tenía el deudor o los adquiriera con posterioridad”. (229)

#### CUANDO UN BIEN TIENE VARIOS EMBARGOS.

“El artículo 966 de la LFT dice que para el supuesto de que se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos.

II.- El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

III.- El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, salvo el caso de preferencia de derechos (artículo 966 LFT)”. (230)

#### EL REMATE DE LOS BIENES EMBARGADOS.

“Laudo adverso a los trabajadores.

A su vez, cuando el laudo es adverso a los trabajadores se declarará que la huelga es injustificada y por consiguiente que los motivos de la misma no son imputables al patrón; que este no ha incurrido en responsabilidad y fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo, con el --

(229) IBIDEM.- pag.198.

apercibimiento de que si no se presentan a sus labores, que serán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas; estando el patrón en libertad para controlar otros; y la Junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. Esta resolución se notificará por conducto de la representación sindical”. (231)

“Laudo imputable al patrón.

Si la junta determina en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a lo siguiente:

- a).- Satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes.
- b).- Al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de un movimiento por solidaridad.
- c).- Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o bien a catar 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”. (232)

“Cuando los patrones se nieguen a aceptar el laudo pronunciado por la junta o se nieguen a someterse al arbitraje. tendrán los siguientes efectos para el patrón con fundamento en los artículos 947 y 948 de la LFT.

Artículo 947.- si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado. la junta.

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II.- Deberá indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I Y II.

IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de prima de antigüedad, en los términos del artículo 162 de la LFT.

(230) IBIDEM.- pags.198-199.

(231) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.317.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123 fracciones XXII, apartado “B” de la constitución.

El artículo 948.- si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta ley.

## EL REMATE DE LOS BIENES EMBARGADOS.

En el derecho procesal, la palabra “rematar” tiene dos significados:

A).- La adjudicación que se hace a una persona del bien embargado que sale en venta en subasta o almoneda.

B).- La diligencia misma en que se lleva a cabo la subasta o almoneda. Rematar un bien significa, por lo tanto, no sólo ponerlo en venta pública por orden y con la intervención de una autoridad judicial o administrativa, sino también adquirirlo en dicho acto.

Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes.

Como consecuencia del aseguramiento, antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución, es decir, El artículo 967 otorga la oportunidad al deudor de liberar los bienes embargados y para no crearle mayores perjuicios debe hacerse de inmediato y en efectivo y antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación.

Por ello debemos concluir, que el remate se lleva a cabo en una diligencia llamada subasta o almoneda que es el conjunto de actos procesales que realiza el juez para vender públicamente los bienes embargados al mejor postor”.  
(233)

(232) Barra Mexicana de Abogados.- Estudios Jurídicos. 1ª Edición. México 1998 pags.205-206.

(233) Rafael Tena Suk.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 1991. Editorial Trillas. Pags. 200-201.

## PREPARACION DEL REMATE DE BIENES EMBARGADOS.

“Para entender esta fase procesal, en que tienen que elaborarse y reunirse determinados requisitos previos al remate artículo 968 de la LFT.

En los remates se observarán las normas siguientes:

A).- Si los bienes embargados son muebles:

- I.- Se efectuará un avalúo por la persona que designe el presidente ejecutor.
- II.- Servirá de base para el remate el monto del avalúo.
- III.- El remate se anunciará en los tableros de la Junta y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el presidente ejecutor.

B).- Si los bienes embargados son inmuebles:

I.- Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el presidente de la Junta.

II.- El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, sólo se pedirá al registro el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque.

III.- El proveído que ordene el remate, se fijará en los tableros de la Junta y se publicará, por una sola vez, en la tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando a los postores.

Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.

C).- Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento, se observará el procedimiento siguiente (artículo 969 de la LFT)

- I.- Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el presidente de la Junta Nacional Financiera, S. A o a alguna otra institución oficial;
- II.- Servirá de base para el remate el monto del avalúo.
- III.- Es aplicable lo dispuesto en los referente a embargo de muebles.
- IV.- Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes correspondiente.

## LA POSTURA LEGAL.

Es el precio que se señala a cualquier cosa, como el modo, pacto o condición que se pone ante dos o más contratantes. Pero muy singularmente se entiende aquel precio establecido en las almonedas o arrendamientos de abastos ejecutados públicamente.

También se entiende por postura el escrito formulado por la persona que quiere comprar la cosa que se remata, y en el cual expresa el precio que ofrece y las condiciones de pago.

El artículo 970 de la LFT, define la postura legal diciendo que ésta cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor, deberá presentar por escrito su postura y exhibirá un billete de depósito de Nacional Financiera, S.A. por el importe del 10% de la puja”. (234)

## REQUISITOS DE LA AUDIENCIA DE REMATE.

“El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes: Artículo 971 de la LFT.

I.- El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente.

II.- Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto.

III.- El presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor a media hora, para recibir posturas.

IV.- El presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja.

V.- El actor podrá concurrir a la almoneda como postor , presentando por escrito su postura, sin necesidad de cubrir el requisito a que se refiere el artículo 974 de la LFT.

VI.- El presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Es importante señalar, que la diligencia de remate no puede suspenderse bajo ninguna circunstancia. El presidente de la junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas, a efecto de lograr el buen cobro

(234) Rafael Tena Suk.- Op.Cit. pags.201-202.

de los créditos pendientes (Artículo 972)”. (235)

#### ADJUDICACION DE LOS BIENES EMBARGADOS.

“Adjudicación es la apropiación o aplicación que en herencias y particiones o subastas, se suele hacer de una cosa mueble o inmueble, de viva voz o por escrito, a alguno, con autoridad del juez.

Al respecto la LFT, en su artículo 937 afirma si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un 20% en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la anterior.

EL Maestro Eduardo Pallares define a la almoneda como una aclaración al punto de estudio. “como la venta pública hecha con la intervención y orden de la autoridad judicial o administrativa de los bienes embargados. Se usa, sin embargo, como sinónimo de subasta, y comprende también la venta de inmuebles; procede subasta del latín y significa bajo la lanza porque en Roma las ventas Públicas se realizaban al amparo de la lanza, símbolo del poder militar y de la autoridad del Estado. Actualmente significa toda venta pública que se hace por orden y con la intervención de la autoridad.

El adjudicatario exhibirá dentro de los 3 días siguientes, el importe total de la postura, apercibido que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará a favor del actor y el presidente de la Junta señalará fecha para la celebración de la almoneda.(artículo 974 de la LFT).

El artículo 974 es nuevo y se a redactado con el propósito de aclarar lo que sucede cuando exhibido el 10% de la puja en los términos del artículo 970 el poseedor o adjudicador no exhibiese la diferencia entre el 10 % y el monto total. El hecho de que este 10% pase al patrimonio del actor se traduce en una sanción por el incumplimiento del adjudicatario como resarcimiento por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento.

El artículo 975 de la LFT, dice sin embargo si es exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el presidente declarará fincado el remate y se observarán las normas siguientes:

(235) IBIDEM.- pags.202-203.

I.- Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden y si hay remanente, se entregará al demandado.

II.- Si se trata de bienes inmuebles, se observará:

a).- El anterior propietario entregará al presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.

b).- Si lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.

c).- La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el presidente lo hará en su rebeldía.

III.- Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

Por último, cabe mencionar que este capítulo de remates en materia laboral ocasionalmente tiene aplicación, ya que los asuntos laborales en la práctica casi nunca tienen esta fórmula de terminación procesal”. (236)

## TERCERIAS.

“En un sentido amplio, tercería significa la intervención de un tercero en un juicio ejercitando en éste el derecho de acción procesal, ya sea que se trate de una intervención voluntaria o forzada.

En el sentido más restringido, la palabra tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, colaborando con el actor o con el reo en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 976 reconoce las siguientes tercerías:

1.- Excluyente de Dominio.

La cual tiene por objeto el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros, para evitar que se rematen dichos bienes

2.- De Preferencia de Créditos.

Su finalidad es obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados, es decir, el tercero debe demostrar que de

(236) IBIDEM.- pags.203-204.

be cobrar su crédito antes que la persona que lo obtuvo.

De lo expuesto se infiere, que por virtud de las tercerías personas terceras ajenas a la responsabilidad del conflicto, intervienen en el juicio con el propósito de proteger su patrimonio.

#### TRAMITE DE LAS TERCERIAS.

A).- Las tercerías deben ser substanciadas en forma incidental por la junta que conozca del juicio principal que lo originó.

B).- Por lo tanto serán planteadas y resueltas por el pleno, por la junta especial o por la de conciliación que conozca del juicio principal.

C).- Las tercerías se interpondrán por escrito, acompañado de las pruebas suficientes que justifiquen la propiedad de los bienes embargados o la preferencia del crédito.

D).- La junta ordenará el trámite del incidente de tercería, por cuerda separada, es decir en un expediente distinto del principal y citará a las partes a una audiencia dentro de los 10 días siguientes, en las que oírán y después de desahogadas las pruebas, dictará la resolución que corresponda a derecho.

E).- Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento, sin embargo, la tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate, la de preferencia al pago del crédito.

F).- Si la resolución es favorable al tercerista, la junta ordenará se pague el crédito declarado preferente.

G).- El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la junta exhortada, para que se le hagan las notificaciones personales, si no hace la designación, todas las notificaciones se harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda del tercería (artículo 977 y 978.).

H).- Las tercerías pueden presentarse hasta antes de que se rematen los bienes embargados, ya que el fin de la tercería es precisamente evitar el remate”.  
(237)

(237) IBIDEM.- pags.205-206.

## **CAPITULO 5. TERMINACION DE LA HUELGA.**

“El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo señala que la huelga terminará por:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

Esto se refiere a un acuerdo entre sindicatos y empresas, que es una forma común de terminar no únicamente la huelga sino también los conflictos individuales, pues de acuerdo a el espíritu de la ley y de los Tribunales Laborales, la conciliación de los factores de la producción es la primera función que los integrantes de los Tribunales tienen encomendada, y en realidad un alto porcentaje de los conflictos de trabajo terminan en una conciliación que es lo mismo que un acuerdo entre las partes.

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.

Habla de allanamiento, que significa la conformidad del patrón con el escrito de demanda. Este caso es muy frecuente cuando se trata de la firma del contrato colectivo de trabajo, toda vez que el patrón sabe que de acuerdo a la Ley del Trabajo, tiene la obligación de celebrarlo, y ese conocimiento lo lleva a la conclusión que tienen que conformarse con la demanda de huelga.

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

Se refiere al laudo arbitral, y en este caso debemos recordar que los árbitros son personas que van a decidir un conflicto entre las partes y que normalmente son expertos en alguna materia y que también son personas ajenas a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Podemos citar como ejemplo la demanda de los trabajadores al pago de sus utilidades, y la negativa de la empresa de cubrirlas, con el argumento de que no hubo utilidades para la empresa.

La determinación de utilidades en una empresa, corresponde a los contadores y administradores de la misma al hacer su declaración del Impuesto sobre la

Renta ante la SHCP, por lo tanto los árbitros en este caso deben ser precisamente los contadores o administradores para realizar la auditoría y de - terminar si existieron utilidades y a cuanto ascendieron las mismas. Por lo tanto, su dictamen será el laudo arbitral.

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

Se refiere a el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en este caso pudiera pensarse en que es la forma lógica de terminar con un conflicto laboral, pero no se trata en este caso específico, del laudo que dicta la Junta después de agotado todo el procedimiento normal de la huelga, sino que más bien se trata de un laudo de un conflicto que se deja al criterio de la Autoridad, para ahorrar tiempo y algunas de las etapas procesales, que más adelante se estudiarán.

Podemos citar el caso de una huelga por falta de pago de aguinaldo, en que la empresa argumenta no tener los recursos necesarios para pagarle a todos los trabajadores, y como la falta de pago es tan evidente, porque no existen los recibos correspondientes, la Autoridad puede dictar un laudo rápido y favorable a las partes, comprometiendo al patrón al pago parcial del aguinaldo para terminar con el conflicto de huelga”. (238)

“Mario de la Cueva expresa que la terminación de la huelga consiste en el acto de voluntad, bilateral unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto”. (239)

“La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva. Eventualmente la huelga puede perseguir de manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad.

Ante la huelga el patrón tiene diversos caminos.

El Primero sería impedirla mediante la admisión de lo pedido. Esto, lógicamente, no ocurre con frecuencia.

(238) Luis Alberto Guevara del Río.- Derecho Laboral. 6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.161-162.

(239) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pag.306.

El segundo consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación. El valor de esta fórmula es relativo, salvo que la inexistencia derive de la decisión mayoritaria de los trabajadores, en contra de la huelga.

En efecto, los vicios de forma y de fondo podrán subsanarse en otro emplazamiento inmediato. En esta materia no hay cosa juzgada.

El Tercero es ciertamente el de mayor tránsito, constituye la fórmula tradicionalmente seguida: la conciliación, directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

En la huelga, sin embargo, se pone en evidencia un hecho dramático: su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida la rendición incondicional.

Es evidente, sin embargo, que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingresos.

La huelga se convierte, entonces, como la propia ley lo señala (artículo 450 fracción I), en un instrumento de equilibrio, que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo estado de necesidad.

Lo primero conduce a la lucha a veces, innecesaria; lo segundo modera los ímpetus combatidos y lleva a la conciliación.

Este juego de fuerzas evita de las huelgas su violencia y permite que, en realidad, su número sea pequeño. Si a ello se agrega la excelente labor conciliatoria de los organismos de la Administración Pública, se podrá reconocer que la huelga es sobre todas las cosas, un verdadero medio de lograr el equilibrio entre los factores de la producción". (240)

“Sabemos que la declaración de existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece

(240) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.589-590.

es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la ley para que la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio, la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causas de huelga previstas en la fracción XVIII del Artículo 123 y en el 450 de la LFT.

Entendemos por terminación de la huelga el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la junta de conciliación y arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga:

El Primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patronos, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores.

El Segundo,. Es el laudo que dicte la junta al través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión”. (241)

“Cuando se produce la declaración de inexistencia puede hablarse de un fracaso de huelga, por lo tanto los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el artículo 469, presuponen una huelga legalmente existente.

#### EFFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA.

1.-El Levantamiento de la suspensión de los efectos de las Resoluciones Jurídicas y la Reanudación de los Trabajos.- Si la huelga en los términos del artículo 447 “es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure” la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es la huelga deja de durar por consiguiente, debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada aparece sencilla si la terminación es el resultado de un

(241) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.666.

convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que están previstas en las fracciones XXI del artículo 123 cuestión a la que no necesitamos regresar. Se trata de la no aceptación del laudo.

2.- Los Efectos Inmediatos del Convenio o del Laudo que pone fin al conflicto,- tomamos como ejemplos la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

3.-El problema de los salarios caídos durante la huelga.- La solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el artículo 469:

A).- Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores.

B).- La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resulta en el preceptos en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.

C).- Las fracciones tercera y cuarta corren la misma suerte, pues tanto el arbitrio designado por las partes, cuando las juntas de conciliación y arbitraje, están obligados a respetar el artículo 470 a este respecto hacemos una distinción, si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el artículo 470 será de aplicación estricta.

Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial en el que tendrá aplicación la idea de la equidad mencionada en el artículo 17 el árbitro o las juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, en cuya hipótesis podría hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo artículo 470 a contrario

sensun, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores no habrá condena al pago de los salarios caídos”. (242)

### **5.1.- POR ACUERDO ENTRE LOS TRABAJADORES.**

“Este se refiere al artículo 469 -I de la LFT. El cual concierne al acto de voluntad bilateral, esto es, el convenio entre los trabajadores huelguistas y el patrón o patrones, que es la forma más usual y típica de la terminación de la huelga, porque representa la fórmula de equilibrio entre los factores de la producción, mediante la autocomposición del conflicto.

Cabe advertir que ese convenio crea una nueva normatividad para regir las condiciones de trabajo en las empresas, el cual adquiere ejecutividad cuando es ratificado ante las juntas, conforme a lo dispuesto en el artículo 939 de la LFT.

Sin embargo, suele ocurrir que la ambigüedad, imprecisión o lagunas en las estipulaciones del convenio hagan impracticable su ejecución, cuando ésta se solicita a la Junta invocando violaciones a lo pactado. Por ello, es importante expresar con claridad las estipulaciones para darle efectividad a la solución conciliatoria.

El contenido del convenio que da término a la huelga implica una transacción, esto es, concesiones mutuas, o sea, una autocomposición bilateral, que puede entenderse como un equivalente o más bien un excluyente jurisdiccional, ya que se resuelve el conflicto sin la intervención del juzgador, mediante sacrificios consentidos por ambas partes, por lo que se integra con un desistimiento y allanamiento parcial, sin que necesariamente haya una correspondencia exacta, pues puede haber una transacción equidistante o predominante a favor de una de las partes en conflicto.

Hay que subrayar que la transacción es admisible en el procedimiento de huelga, porque contempla el incremento de prestaciones para el futuro cuando se trata de celebración o revisión del contrato colectivo o del contrato ley, y por ello no afecta derechos que hayan entrado en el patrimonio de los trabajadores: En tanto que es inadmisibile en los litigios de carácter individual, porque lesiona el principio de irrenunciabilidad de derechos”. (243)

(242) Mario de la Cueva Op. Cit., pags.679-680.

(243) Juan B. Climent Beltran- Derecho del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.306-307.

“Se destaca como la fórmula más idónea de resolver en conflicto. La ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos, los derechos individuales de determinados trabajadores. En todo caso deberán observarse las disposiciones del artículo 34 que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro; que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad”. (244)

“La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues es constante que las autoridades del trabajo y las juntas de conciliación y arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga.

El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se refiere, todo gira en función de que no debe olvidarse que el período de pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital”. (245)

“Con respecto a la fracción I del artículo 469, se puede decir que es en realidad, el medio más efectivo y por lo mismo más común en la terminación de la huelga y se concreta según sea el caso, a la firma del contrato colectivo de trabajo, si se emplazó a huelga teniendo como objetivo de la misma así como también teniendo por objeto las fracciones II Y III del artículo 450 de la LFT, generalmente cuando se soluciona el conflicto de huelga, se celebra un convenio o pacto que pone fin a dicha huelga.

Al mencionar el hecho, de que el acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos, es el que en la mayor parte de los casos pone fin al procedimiento de huelga, es porque en la práctica es el que más se realiza o lleva a cabo, como se puede apreciar en las juntas de conciliación y arbitraje, cuando resuelven la mayoría de conflictos presentados ante estas”. (246)

(244) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.590.

(245) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.667.

(246) Ruperto Perez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis UNAM. Pag,73.

## **5.2.- CUANDO EL PATRON SE ALLANA AL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.**

“La fracción II del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la aceptación del patrón del pliego de peticiones que se acompaña al escrito de emplazamiento de huelga. El allanamiento implica satisfacer esas peticiones de manera efectiva, y no con la sola manifestación de que se está dispuesto a ello.

Por otra parte, se trata de una decisión unilateral del patrón, por lo que si la Junta considera que se satisfacen cabalmente las peticiones, resolverá dar por terminada la huelga, aunque se inconforme el sindicato huelguista, porque de otro modo quedaría al arbitrio de éste la determinación jurídica del allanamiento.

Esa inconformidad puede hacerse valer por la vía del amparo indirecto, entendiéndose que los efectos de la suspensión consistirán en permitir a los trabajadores inconformes que no reanuden las labores sin que pueda el patrón rescindir las relaciones de trabajo de los mismos, en tanto se resuelve el amparo, pero no impedirá la reanudación de las actividades de la empresa.

El allanamiento consiste en el reconocimiento de la pretensión del actor y se considera un equivalente jurisdiccional porque significa la autocomposición unilateral del litigio, y en el caso del procedimiento de huelga, la aceptación del pliego de peticiones.

Ahora bien el allanamiento no puede ser parcial sino total, porque de otro modo, no se daría solución cabal al conflicto; y además no puede limitarse a una simple manifestación de conformidad con lo reclamado, lo que sería un allanamiento teórico, sino que debe ser real, dándose un cumplimiento efectivo a las pretensiones”. (247)

“Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo a determinadas condiciones. Si se

(247) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.307-308.

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, a disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá de ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente que se produzca el allanamiento. En todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores”. (248)

“Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono, pero para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que no se trabajaron”. (249)

“por lo que se refiere a la fracción II del artículo 469 de la LFT. Es el caso en que el patrón al allanarse a las peticiones formuladas por sus trabajadores, esto es aceptar esas peticiones en base a considerarlas justas o en la posibilidad de satisfacerlas, ya sea que la empresa se encuentre en buena situación económica. Como lo señala la propia ley, el patrón puede aceptar esas peticiones en cualquier tiempo, esto es que después de estallado el movimiento de huelga, desde ese momento el patrón puede dar a conocer a la autoridad o sea a la junta de conciliación y arbitraje, su posibilidad de satisfacer las peticiones que le formularon sus trabajadores en el pliego de peticiones, pero en virtud de esa aceptación, el patrón deberá cubrir el importe de los salarios de los días en que los trabajadores de la empresa pararon las labores.

Con respecto a que el patrón puede allanarse en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el emplazamiento a huelga, cubriendo también los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores, ese allanamiento implica la aceptación de las peticiones formuladas, pero en sí mismo no implica la terminación del conflicto de huelga, porque si fuera así, con el hecho que el patrón lo manifieste a la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes

(248) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.590-591.

(249) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.668.

del estallamiento de la huelga, con este se terminaría, pero no basta la sola aceptación de las peticiones formuladas sino su cumplimiento cabal”. (250)

### **5.3.- POR UN LAUDO DICTADO POR LA JUNTA.**

“La fracción III Y IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, establecen como causas de terminación de la Huelga, las siguientes:

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

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

En tal virtud, ambas soluciones tienen la misma naturaleza, puesto que se trata de un arbitraje, ya sea mediante un árbitro elegido libremente por las partes, según la fracción III, o dictado por las Juntas, según la fracción IV.

También en ambos casos se requiere que los trabajadores sometan al arbitraje la decisión del conflicto, quedando excluido el arbitraje obligatorio, a diferencia de algunas legislaciones de otros países, donde después de haber transcurrido determinado lapso el Gobierno interviene para arbitrar obligatoriamente el conflicto.

En el caso de la fracción III, advierte acertadamente Mario de la Cueva, que existe un acto bilateral de voluntad, ya que son las dos partes las que eligen libremente a la persona o comisión que haya de dictar el laudo, lo que legitima la función del árbitro.

En cuanto a la ejecución del laudo arbitral, en caso de incumplimiento corresponderá a los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a lo dispuesto en el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la solución prevista en la fracción IV del artículo 469, se diferencia de la anterior en que no se requiere la bilateralidad, sino que precisamente es una facultad unilateral de los trabajadores huelguistas el someter el conflicto a la decisión de la junta.

(250) Ruperto Perez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis UNAM. Pags.75-77.

Al respecto, el maestro De la Cueva hace notar que la declaración de la existencia legal del estado de huelga, no prejuzga sobre su justificación o injustificación. En cambio, la terminación por laudo arbitral “ plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causas de huelga.

En tal virtud, el sometimiento de los trabajadores huelguistas a la decisión de la Junta, plantea la imputabilidad del conflicto, que atañe a la cuestión de fondo del mismo”. (251)

“El laudo arbitral de las personas o comisiones que libremente elijan las partes: fracción III. En esta forma de terminación de la Huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores cuanto del empresario”. (252)

“El Derecho Mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje.

El arbitraje sin embargo ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje, si embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero, persona o comisión la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no implique violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto lo dispuesto en el artículo 34 de la LFT”. (253)

“La Fracción III del artículo 469, respecto a la terminación de la huelga por

(251) Juan B. Climent Beltran.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge S.A de C.V. pags.308-309.

(252) Mario de la Cueva.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V. Tomo II. Pag.668.

(253) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pag.591.

laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, no es la más común de las vías para terminar un movimiento de huelga, porque con sólo elegir a una persona o comisión, no implica que éstos resuelvan conforme a derecho, sino que estudiarán y verán cuál de las partes tiene la razón de su parte, pero insistimos que el tener la razón, no implica tener necesariamente el derecho.

Si las partes al someterse al arbitraje privado, en el compromiso relativo, cuya constitucionalidad ya no se discute, se puede establecer los procedimientos a seguir para la solución definitiva de la huelga. Pero el laudo arbitral que decide el fondo de las huelgas debe ocuparse de las peticiones de los trabajadores y de las oposiciones de los patrones, así como de las pruebas que aporten las partes, estableciendo las conclusiones correspondientes a manera de puntos resolutivos, y en caso de declarar que la huelga es imputable al patrón deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 446 de la LFT. En tanto que si ocurren a la Junta de Conciliación y Arbitraje con el objeto de que se decida sobre el fondo de la huelga, deben aplicarse los procedimientos establecidos por la ley, salvo que se establezca un sistema parcial más expedito que el de la Ley Laboral”. (254)

#### **FRACCIÓN IV DEL ARTICULO 469.**

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

Pensamos que lo más conveniente sería un arbitraje hasta cierto punto obligatorio a las partes si éstas, en un plazo razonable en días desde la fecha de la suspensión de labores, no fueron capaces de ponerse de acuerdo. Al decir esto, consideramos que no va en contra del derecho de huelga de los trabajadores, porque si la LFT tutela dicho derecho, y es así misma tuteladora de los derechos en forma general que atañen a los trabajadores, pensamos que una huelga como suspensión de labores demasiado larga, de ninguna manera puede pensarse que es en beneficio de los trabajadores; por lo que con este criterio se evitarían suspensiones de labores indefinidas que en ocasiones por volverse eternas dejan de ser huelgas propiamente dichas y no alcanzan los fines que se proponen con la única arma verdaderamente importante que tienen los trabajadores como es la huelga, por ser ésta desvirtuada en su esencia.

(254) Ruperto Pérez Avila.- Los Derechos de los Terceros en el Procedimiento de Huelga. México 1985. Tesis. UNAM. Pag.78

De la naturaleza de los laudos que resuelven el fondo de las huelgas podemos decir por ejemplo que existe una diferencia entre el laudo arbitral que pronuncia la persona designada por las para resolver el conflicto de huelga y el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje con el mismo fin, es evidente que dicha diferencia es no sólo desde el punto de vista procesal, sino sustancialmente.

Existe una diferencia entre el laudo arbitral que es de naturaleza privada y el laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tiene carácter público por constituir un acto de autoridad. La esencia de estos laudos es distinta, toda vez que el laudo arbitral puede dictarse con sujeción a procedimientos convenidos por las partes y sin cumplirse con los requisitos establecidos por la ley; en tanto que los laudos dictados por los tribunales del trabajo son actos jurisdiccionales, que tienen que sujetarse en cuanto al trámite o forma a las disposiciones procesales de la ley. Tampoco puede considerarse como equivalente la designación de un árbitro con la intervención de las Juntas, previo el sometimiento de las partes, se deriva de una decisión política fundamental, de carácter social, reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. No se les puede dar el mismo valor a estos dos tipos de resoluciones diversas entre sí, en virtud de que, procesalmente el laudo arbitral queda sujeto a la obediencia de las partes que éstas quieran darle, que en último término su ejecución no proviene del propio laudo arbitral, sino del convenio que al ser ratificado ante la junta produce los efectos de ser obligatorio para las partes. Esto no ocurre en el laudo dictado o pronunciado por la Junta, en que si el carácter de una sentencia y cuya ejecución es forzosa de acuerdo con lo que prescribe la ley”. (255)

#### SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE DE LA JUNTA EN UN CONFLICTO DE HUELGA).

“El artículo 937 de la LFT, establece que si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores huelguistas a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según sea el caso. La junta, una vez agotadas las etapas del juicio, dictará laudo, en el cual, si declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores contenidas en el pliego, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes que los trabajadores dejaron de percibir durante -

(255) Ruperto Pérez Avila.- Op. Cit., pags.81-82.

el tiempo que hubiese durado la huelga, con la salvedad de que si el movimiento huelguístico se llevó a cabo por solidaridad a otro sindicato que afronte una huelga, no habrá condena de pago de salarios para los trabajadores huelguistas solidarios.

Finalmente cabe señalar que no obstante que una huelga haya sido declarada legalmente existente por haberse satisfecho los requisitos que la ley establece, puede ser declarada en el laudo como no imputable al patrón, en cuyo caso se le absolverá y no queda obligado a satisfacer el pliego petitorio ni a cubrir los salarios dejados de percibir por los trabajadores huelguistas.

De las cuatro formas legales de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las JCA, es la que ha merecido mayor atención del legislador. Vale la pena examinar, por separado, los diferentes aspectos que presenta.

1.- Titulares de la Acción .- Los trabajadores pueden someterse a la decisión de la junta, el conflicto motivo de la huelga. Aparentemente, ésta llevaría a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores.- Los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza.

Nos parece que la ley no distingue, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas. De otra manera sería muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.

2.- El procedimiento.- Se establecen dos procedimientos distintos. Si se trata simplemente del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria ( artículo 870) y si se trata por el contrario de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, como sostiene Cavazos Flores se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica ( artículo 937) previsto en los artículos 900 a 919. De la LFT.

De acuerdo con la constitución en la fracción XX Y XXI del artículo 123. Dice que debería haber arbitraje obligatorio y de acuerdo con la LFT, el

arbitraje es optativo para las partes. Desde luego uno y otro sistema tienen sus ventajas y sus desventajas. El arbitraje obligatorio evitaría el que los conflictos se prolongaran indefinidamente, como en multitud de ocasiones ha sucedido, en perjuicio de las partes y en cambio, sin arbitraje las partes pueden libremente hacer sus ajustes de carácter económico sin coacción de ninguna especie y de acuerdo cada uno con sus propios intereses. Sin embargo, nos decidimos por el arbitraje obligatorio por ser mayores las ventajas que reporta, aunque el árbitro debería tener todas las cualidades que como tal requiere, y en especial dos muy importantes: insospechada honorabilidad y capacidad, sería conveniente que se creara un tribunal especial que conociera de los conflictos de huelga integrado por personas imparciales, las que pudieran allegarse todos los elementos necesarios para resolver estos conflictos que son de gran importancia, y que tuvieran también todas las facultades que para realizar su cometido se requirieran.

En la práctica y aunque no existe el arbitraje obligatorio, sí existe una intervención de parte de las autoridades para resolver y decidir las huelgas por lo que al fondo respecta, principalmente cuando las huelgas afectan a la economía de una región de importancia o a todo el país”. (256)

#### INSOMETIMIENTO AL ARBITRAJE.

“Respecto de este punto de vista es de importancia en el derecho laboral los artículos 947 y 948 . en ,los cuales el artículo 947 señala lo siguiente:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta.

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracción I y II.

IV.- Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que

(256) Manuel Gomez Peralta.- Temario de Derecho Procesal del Trabajo. 1ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.139-141.

dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado "A" de la constitución.

ARTICULO 948.- si la negativa a aceptar el laudo pronunciada por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III.

En todo caso el patrón que de antemano acepte cubrir la prestación en efectivo, para ser congruente con la ley, deberá allanarse a la reclamación, haciendo notar a la Junta que al dictarse laudo contradictorio demostrará la excepción y en esta forma se colocará dentro de la hipótesis prevista en tal concepto". (257)

#### EL DESISTIMIENTO DEL SINDICATO O DE LA COALICION.

“Se ha planteado, en la práctica, 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 conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades. Por ello, aparentemente no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario.

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

En mi concepto., no es necesaria, podrían invocarse, en apoyo de esa opinión, los siguientes argumentos:

1.- La huelga no es un juicio, aunque sea un procedimiento. Por ello no le son aplicables las reglas de los juicios.

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

(257) Baltazar Cavazos Flores.- 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas. PAGS.188-190.

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

4.-La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores(artículo 447). En consecuencia, al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos. De lo contrario, estaría violando sus deberes esenciales". (258)

(258) Nestor de Buen L.- Derecho Procesal del Trabajo. 2ª Edición. México 1994. Editorial Porrúa S.A de C.V. pags.592-593.

## CONCLUSIONES.

Como conclusión considero que el incidente de calificación de la huelga es una cuestión jurídica que se promueve dentro del procedimiento de huelga con la finalidad de que la autoridad laboral resuelva si la huelga que se esta promoviendo es legalmente existente o legalmente inexistente.

En el incidente del cual hago referencia es importante señalar que los sujetos facultados para promoverlo son los trabajadores, patrones y terceros interesados a juicio los cuales se pueden clasificar en acreedores, arrendadores y hasta propietarios del inmueble en donde se encuentra la empresa en huelga.

En el procedimiento de huelga por lo que se refiere a la tramitación del incidente de calificación de la misma, los trabajadores o patrones podrán promoverlo después de las 72 horas de haber estallado la huelga, por lo que se refiere a los terceros interesados es muy difícil que estos se enteren en tiempo que existe una huelga estallada y por lo tanto se darán cuenta pero después del termino para interponer su incidente de calificación. Por lo que estos podrán hacer valer sus derechos hasta la audiencia de remate siempre que la huelga se haya declarado existente, de haberlo hecho se llevara todo el procedimiento de huelga y efectivamente podrá existir una audiencia de Remate.

Los motivos que dan origen a que se promueva un incidente de calificación de huelga y por las personas que están facultados para hacer son; Cuando el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga carece de los requisitos de fondo, forma y mayoría. Requisitos que todo emplazamiento a huelga debe de reunir para que la autoridad laboral una vez interpuesto dicho incidente sea declarada la huelga legalmente existente y no existente, por lo que también el emplazamiento a huelga debe de tener por objeto buscar el equilibrio entre los factores de la producción y de mas objetivos que establece el artículo 450 de nuestra Ley Federal del Trabajo para que se pueda declarar la existencia legal de la huelga.

Ahora bien si pasadas las 72 horas como termino máximo y legal después del escalamiento de la huelga, y los trabajadores o patrones no hayan interpuesto su Incidente de calificación de la huelga , ya sea porque carecen de elementos para solicitar la inexistencia de dicha huelga o porque se les paso el término para promoverlo, no existe otro momento procesal para interponer este incidente del cual hacemos referencia, por lo que se les tendrá por perdido su

derecho. Por lo que la Autoridad laboral al percatarse que no se interpuso el incidente de calificación de la huelga se declarara el movimiento de huelga legalmente existente y se continuara con el procedimiento hasta concluir con este.

Por lo que una vez declarada la huelga legalmente existente, los trabajadores son los únicos facultados para interponer el procedimiento de imputabilidad, es decir tratar de acreditar que la huelga se declare imputable al patrón, que se acredite que el fue el que dio origen al movimiento de huelga, que el fue el culpable que los trabajadores se fueran a huelga y dejaran de percibir salarios durante el tiempo de la suspensión de las labores. Una vez que se haya tramitado el procedimiento de imputabilidad por los trabajadores o el sindicato emplazante y la autoridad laboral haya declarado que la huelga es imputable al patrón, éste deberá de cubrirles a los trabajadores todos los salarios caídos que corresponden a todo el tiempo que duro la empresa en suspensión de labores así como todas y cada una de las prestaciones que estos reclaman.

El procedimiento de imputabilidad puede tramitarse según el caso por la Vía Ordinaria Jurídica cuando la huelga tenga por objeto la interpretación y aplicación de normas preexistentes, deberá de seguirse el procedimiento ordinario. y por la vía económica sin embargo si se tiene por objeto la revisión de dicho contrato colectivo o contrato ley como un incremento de las prestaciones deberá de seguirse un conflicto colectivo de naturaleza económica. Primeramente los trabajadores deben someter el conflicto de huelga a la autoridad laboral, es decir someter su conflicto al arbitraje para que de esta manera se pueda interponer de igual forma por los propios trabajadores el procedimiento de imputabilidad y sea más pronta su resolución.

Sin embargo cuando se tramite el incidente de calificación de la huelga en el termino señalado y de su tramitación se desprenda que la huelga es inexistente, es decir sin responsabilidad para el patrón. Con perdidas para los trabajadores, con esta resolución no se les pagaran salarios alguno por todo el tiempo que la empresa estuvo en suspensión de actividades. Con posterioridad se notifica la resolución del incidente y se les da un término a los trabajadores de 24 horas para que regresen a sus labores. En caso de que los trabajadores no regresen en el término señalado el patrón podrá contratar otros trabajadores y no tendrá responsabilidad con los que no regresaron a laborar.

Una vez presentada la solicitud del incidente para la calificación de la huelga en la cual se mencionaran las causas legales para dicha tramitación sin poder

aludir a causa diferentes a las señaladas en la presentación del pliego. Se señalará una audiencia en el término de 5 días en la cual podrá ofrecerse las pruebas que consideren pertinentes y las cuales se refieran a las causas de inexistencia que se mencionen en la solicitud de inexistencia de la huelga. Concluida la recepción de las pruebas la autoridad laboral tendrá un término de 24 horas para resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Solo en caso de que las pruebas ofrecidas en la audiencia no se puedan desahogar por su naturaleza, tal es el caso de el recuento que se desahoga de acuerdo a los requisitos de ley y se señala una audiencia para el desahogo del mismo. En la audiencia para llevar a cabo el recuento votarán los trabajadores que laboren para la empresa, aquellos que hayan sido contratados antes del emplazamiento. Y no podrán recontar los trabajadores de confianza, tampoco los trabajadores que hayan sido contratados después de haber sido emplazados a huelga.

Se considera que los puntos que pueden ponerse sujetos a prueba son., que el pliego de peticiones reúna los requisitos formales lo cual deriva del mismo pliego, que la huelga persiga algunos de los objetivos legales, y si se tiene a la mayoría de los huelguistas. Las pruebas que se pueden admitir para la resolución de incidente son las documentales y en casos excepcionales la confesional y la pericial podría ser ofrecida únicamente en caso de que se objete la autenticidad de algún documento relacionado con el pliego de peticiones y el escrito de emplazamiento a huelga.

En cambio si se trata de emplazamiento por violaciones al contrato colectivo no es necesario ofrecer pruebas basta con que las violaciones se invoque para su procedencia.

Por lo anterior considero que el incidente de calificación de la huelga es importante y se caracteriza como un requisito necesario para la existencia jurídica de la huelga, ya que una vez que los sujetos titulares de éste derecho promuevan la solicitud de existencia o inexistencia de la huelga, la junta deberá declarar si este movimiento es existente o inexistente.

Desde mi punto de vista muy personal el presente trabajo de investigación lo realice con gran interés por que considero que no es justo que después de que los trabajadores dejan de laborar por suspenderse sus labores por un largo tiempo y que éstos lo hacen con el animo de mejorar tanto sus condiciones de trabajo como sus percepciones, después de que se tramita el incidente y hasta que lo resuelve la autoridad laboral. Para resolver en ocasiones que la huelga

es inexistente y que no procede y todo ese tiempo ellos ya perdieron de tener ingresos para sus familias y para sus necesidades personales.

Por lo que me permito proponer que considero que es de suma importancia que nuestra legislación laboral trate de proteger más al trabajador por lo que hace a esta fijura jurídica de la huelga y que traten de reformar la tramitación del incidente de la misma, es decir que este incidente se tramite antes de que se estalle la huelga para que no se suspendan las labores y que la gran clase trabajadora que es el motor de nuestra sociedad no tenga muchas pérdidas así como para que la propia familia de los trabajadores huelguistas no pasen necesidades primarias

Por lo que propongo que la autoridad laboral califique la huelga antes del escalamiento para que no existan pérdidas para los trabajadores. O bien tratar de llegar a una negociación o conciliación entre los trabajadores y la empresa. Negociación en la cual siempre se deben de cuidar los derechos de los trabajadores por considerarse la clase débil, hablando literalmente, pero en verdad es la más fuerte para nuestras sociedades.

Por tal motivo lo que me permito proponer a esta tesis es con el objeto de proteger a nuestra clase trabajadora y esta propuesta es también tratar de evitar que existan menos huelgas. Huelgas que en ocasiones tardan años para resolverse y mientras se resuelven que pasa con los trabajadores y sus familias sin ningún tipo de ingreso para solventar sus gastos. Es más conveniente mejorar las condiciones de trabajo en general que estar pasando por huelgas indefinidas.

Como sugerencia y propuesta a nuestra legislación laboral considero que por lo que se refiere a las formas de terminación de la huelga propongo que sería importante anexar otra forma de terminación la cual consistiría en que si el patrón se allana al emplazamiento de huelga después de estallada esta, en un término de 15 días a todas las peticiones que le solicitan los trabajadores no se le haga efectivo el pago de salarios caídos correspondientes a esos días que estuvo cerrada la empresa.

Se les hace un llamado a la clase patronal para que en algún momento de sus vidas como empresarios hagan conciencia de que debemos de cuidar a los trabajadores, por ser estos el gran motor de nuestra sociedad, y así mismo crearles mejores fuentes de trabajo, con mejores condiciones de trabajo y prestaciones. Y que a su vez estas se encuentren establecidas en un contrato

colectivo de trabajo que es el que regula las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. Para de esta manera tratar de evitar los movimientos de huelga y así de esta forma dejar de crearles a los trabajadores daños y perjuicios porque durante el procedimiento a huelga ellos no tienen ningún tipo de ingreso.

La calificación de la huelga previa a su estallamiento es una medida con la que se evitarían las suspensiones del trabajo que muchas veces resulta impropio.

## BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Practica. Primera Edición. México 1972. Editorial porrúa S.A de C.V.
- 2.-. Baltazar Cavazos Flores.- El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio. 1ª Edición . México 2000.Editorial Trillas.
- 3.- Baltazar Cavazos Flores.- El mito del Arbitraje Potestativo. 1ª Edición. México 1978. Editorial Jus S.A de C.V.
- 4.- Baltazar Cavazos Flores.-. 35 Lecciones de Derecho Laboral. 5ª Edición. México 1986. Editorial Trillas.
- 5.- Barajas Montes de Oca. Derecho del Trabajo(Panorama del Derecho Mexicano) Tesis, UNAM .México 1997.
- 6.-Climent Beltran Juan B.- Formulario de Derecho del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias.7ª Edición . México 1982. Editorial Esfinge.
- 7.- Climent Beltran Juan B.- Derecho Procesal del Trabajo 3ª Edición. México 2001. Editorial Esfinge.
- 8.- Chao Medinabeitia Jaime.- El Derecho de la Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado. México 1984.Tesis.
- 9.- Colegio de Abogados. Estudios Jurídicos Conmemorativos del 65 Aniversario de la Barra de Abogados México 1998.
- 10.- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo II. 1ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa S.A de C.V.
- 11.- Fernández Pastorino.- Derecho Colectivo del Trabajo. 1ª Edición Buenos Aires 1985. Editorial Universidad.
- 12.- Gómez Peralta Manuel.- Temario de Derecho Procesal del Trabajo. 1ª Edición. México 1985. Editorial Porrúa S.A de C.V.

- 13.-Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho del Trabajo. 15ª Edición. México 1986. Editorial Porrúa.
- 14.- Guevara del Río Luis Alberto.- Derecho Laboral.-6ª Edición. México 1988. Editorial Porrúa S.A de C.V.
- 15.- Maccise Saade Luis. Guía Teórica Practica de Derecho Laboral. 1ª Edición. México 2002. Editorial Gráficas Monte Alban.
- 16.- Pérez Avila Ruperto. Los Derechos de los Terceros en el Derecho de Huelga. México 1985. Tesis UNAM.
- 17.- Santiago Barajas Montes de Oca.- Panorama de Derecho Mexicano. 7ª Edición. México1997,Editorial UNAM.
- 18.-Tena Suk Rafael.- Derecho Procesal del Trabajo. 3ª Edición. México 1991. Editorial Trillas.
- 19.- Torres Montaña Liberio.- Huelga por Solidaridad. México 1992. Tesis UNAM.
- 21.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa S.A de C.V. México 2004.
- 22.- Ley Federal del Trabajo 7ª Edición. México 2004. Editorial Sista.