

189
24-



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

E.N.E.P. ACATLAN

"ANALISIS, CRITICAS Y PROPUESTAS DE
REFORMAS A LA REGULACION DE LA HUELGA
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

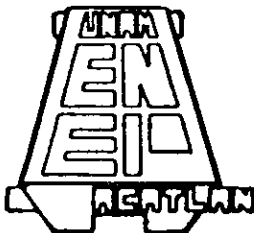


T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ADRIANA MAGALLANES BELTRAN

ASESOR:

LIC. JUAN JOSE MELENDEZ RODRIGUEZ



MEXICO,

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

263302



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.

A Dios, por todo y tanto.

A mi madre, porque su amor y ejemplo de vida han sido mis mejores regalos; por su entrega total; por el amor más grande que he recibido; porque sin ella no sería lo que soy.

A mi padre, por su amor y respeto; por su perseverancia ejemplar.

A Horacio, por ser un padre tan padre; por su cariño incondicional; por formar parte tan importante de mi vida; por tantos momentos de dicha y felicidad; porque ha compartido su vida y la vive a nuestro lado; por hacernos tan felices.

A mi hermana Jimena, porque su existencia es mi inspiración; porque su vida ha iluminado y llenado de alegría y amor mi vida.

A Luis, mi esposo, por lo inmenso, puro y eterno de su amor; por la felicidad que vivo a su lado; por un futuro lleno de amor; por nosotros, por nuestros hijos.

A mi hermana Georgina, por tanta felicidad vivida a su lado.

A mis familiares y amigos, por su amor, comprensión y apoyo en cada instante de mi vida.

A mis compañeros y amigos del despacho Rizo, Armida y Marroquín, por las innumerables enseñanzas, cariño y momentos de felicidad.

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO.....	1
1.1. La Huelga de Cananea.....	1
1.2. La Huelga de Río Blanco	4
1.3. Otros movimientos huelguísticos en la evolución del derecho de huelga.....	9
1.4. Algunos antecedentes sobre la fundamentación jurídica de la huelga.	13
CAPITULO II. LA HUELGA.....	20
2.1. Definición de huelga.....	20
2.2. Titular del derecho de huelga	38
2.3. Clasificación de la huelga.....	39
2.4. Objetos de la huelga.....	41
2.5. Requisitos de forma y fondo.....	59
CAPITULO III. ANÁLISIS, CRITICAS Y PROPUESTAS EN LAS ETAPAS DE LA HUELGA.....	64
3.1. Periodo de gestación.....	64
3.2. Periodo de pre-huelga.....	65
3.3. Periodo de huelga estallada.	74

CAPITULO IV. ANÁLISIS, CRITICAS Y ALGUNAS PROPUESTAS A LA REGULACIÓN DE LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	80
4.1. La huelga cuando el objeto es la celebración de un contrato colectivo o contrato-ley.....	80
4.2. La huelga cuando el objeto sea las violaciones al contrato colectivo o al contrato- ley.....	86
4.3. La huelga cuando el objeto sea exigir la revisión del contrato colectivo o contrato-ley.....	89
4.4. La huelga cuando el objeto es el apoyo de otra huelga que tenga por objeto alguna de las fracciones del artículo 450 en estudio.....	93
4.5. La huelga cuando el objeto es exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.....	96
 CONCLUSIONES.....	 99
 BIBLIOGRAFÍA.....	 106

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la huelga es un derecho constitucional, resultado de la lucha de los trabajadores, que representa un medio de defensa para poder cumplir con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Consideramos de gran importancia hacer un estudio y análisis sobre este tema, y señalar algunos de los problemas que se presentan en la práctica cuando se ejercita este derecho. Lo anterior con el fin de proponer algunas soluciones y así dar mayor efectividad al procedimiento de huelga para que en verdad se cumplan los objetivos de la misma.

En la actualidad el sistema económico del que somos parte ha ido decreciendo y perjudicando al valor adquisitivo de la clase trabajadora. Este perjuicio ha traído consigo que los trabajadores utilicen a la huelga para presionar a los patrones para obtener un mejor reparto de la riqueza y lograr un equilibrio económico y social en la medida que las circunstancias lo permitan.

Sin embargo, la huelga podría convertirse en un recurso "desleal" pues en algunos casos no se emplea para reivindicar a los trabajadores sino que los sindicatos lo promueven para obtener lucros y beneficios personales sin tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores quienes finalmente son objeto del manipuleo sindical.

La huelga debe evolucionar para adecuarse a nuestra realidad económica y social y de esta forma ser más útil para los trabajadores, los patrones y la sociedad en sí.

La suspensión de labores en una empresa trae consigo pérdidas para todos los que en una huelga intervienen. Si una empresa deja de producir o de cumplir con su objeto para lo cual fue creada o establecida, ésta y el patrón por consiguiente sufrirán pérdidas. Por su lado el trabajador labora para subsistir y por lo precario de su sueldo, el dejar de percibir su salario lo pone en serios problemas, pues seguramente tendrá una familia a la cual mantener y desde el momento en que suspende su trabajo y máxime si la huelga finalmente es declarada inimputable al patrón, el trabajador tendrá un serio problema al no poder satisfacer sus necesidades apremiantes.

Por otro lado, el dejar de producir una empresa por ejemplo algún determinado producto, creará la escasez del mismo lo que conllevará a que los existentes en el mercado se eleven en cuanto a su costo y su valor sea aumentado, logrando un desequilibrio económico el cual evidentemente repercute gravemente a la sociedad.

En virtud de lo anterior y sin criticar a la huelga como el medio de defensa que tienen los trabajadores para lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en el presente trabajo pretendemos estudiar el procedimiento de huelga y del análisis de éste, criticar y proponer soluciones y algunas reformas al desarrollo de las diferentes etapas de la huelga.

Asimismo y debido a la importancia que revisten los objetivos de la huelga establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que no existe un procedimiento especial para juzgar la llamada "imputabilidad de la huelga" que es lo que califica el fondo del conflicto.

Creemos que no son suficientes los dos procedimientos, el ordinario y el de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pues del estudio de los objetos de la huelga consideramos necesario implantar algunos cambios y

propuestas para cada objetivo específico que son la causa, motivo u origen que invocan los trabajadores para un movimiento de huelga.

Para lograr nuestro objetivo, en el capítulo primero se estudian los antecedentes históricos de la huelga, para que de una forma muy genérica conozcamos el desarrollo que ha tenido a través del tiempo.

En el capítulo segundo estudiaremos y analizaremos la estructura de la huelga, específicamente su clasificación, objetivos y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

En el tercer capítulo, analizaremos lo que establece la Ley Federal del Trabajo en el Título Catorce "Derecho Procesal del Trabajo", capítulo XX "Procedimiento de huelga", haciendo una crítica y al mismo tiempo proponiendo algunas reformas a los artículos comprendidos en este tema, dividiendo para un mejor estudio y análisis al procedimiento en tres etapas.

Por último, estudiaremos los objetivos de la huelga comprendidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, principalmente su efectividad en el procedimiento de imputabilidad para proponer algunas modificaciones y reformas a su regulación jurídica.

Todo lo anterior con el propósito de que la huelga sea una figura jurídica que en verdad proteja los derechos de los trabajadores, y que al mismo tiempo efectivamente se cumpla con el objetivo de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, lográndolo mediante una regulación jurídica más eficaz, equitativa y justa, pues en realidad la Ley Federal del Trabajo no es lo suficientemente completa e incluso nos aventuramos a decir que no da la importancia real a una figura tan importante dentro del derecho y, por consiguiente, la sociedad como lo es la huelga.

CAPITULO I. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO.

1.1. *La Huelga de Cananea.*

Uno de los acontecimientos más importantes en la historia de nuestro país con referencia a la huelga, sucede en el porfiriismo, es decir en la época en que Porfirio Díaz fue Presidente de la República Mexicana.

Nos referimos a la "Huelga de Cananea", la cual constituye un antecedente de gran importancia en las condiciones de trabajo, actualmente reguladas en la Ley Federal del Trabajo, mismas que señalaremos a continuación.

En el estado de Sonora se encuentra ubicada una región llamada Cananea. La famosa Huelga de Cananea tuvo verificativo en el año de 1906, existían en ese entonces dos organizaciones llamadas "Unión Liberal Humanidad" formada por Manuel M. Dieguez, y el Club Liberal de Cananea. Organizaciones afiliadas a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, con sede en San Luis Missouri. Este movimiento obrero se caracteriza por la dirección política de la influencia flores-magonista.

Cananea, región minera en donde los trabajadores padecían injusticias laborales por parte de los empresarios, pues tal y como lo señala Alberto Trueba Urbina: "La situación en el mineral de Cananea era realmente insoportable; bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros para aumentar las pingües ganancias de la empresa".¹

Por el descontento de los trabajadores, el 30 de mayo de 1906 las organizaciones antes citadas reaccionaron en contra de los patrones organizando un mitin en un sitio cercano al pueblo, asistiendo aproximadamente doscientos obreros en donde los líderes externaron su

¹ Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga (México: Ed. Porrúa, 1950), pág. 77.

descontento y malestar decidiendo ir a la huelga con el fin de frenar la explotación de la que eran sujetos por parte de la empresa.

El día 31 del mismo mes y año se llevó a cabo el movimiento de huelga en la mina llamada "oversight". La empresa tenía el nombre de "Cananea Consolidated Cooper Company", estando al frente el coronel Williams C. Green con el cargo de gerente, quien solicitó la intervención del gobernador del Estado de Sonora en el conflicto.

En virtud de lo anterior, el 1º de junio de 1906 se reunieron en las oficinas de la empresa los representantes de los trabajadores quienes a instancias de las autoridades presentaron a los apoderados de la empresa y las propias autoridades del lugar, un escrito que contenía las peticiones de los trabajadores, el cual fue redactado de la siguiente forma:

a) queda el pueblo obrero declarado en huelga.

b) el pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

1. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel (19).
2. El sueldo mínimo del obrero, será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
3. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
4. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción, es decir hombres que tratarán como seres humanos a los trabajadores mineros.
5. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Pero dichas peticiones fueron rechazadas por la empresa, provocando en los trabajadores reacciones en contra.

"Desde este momento se inició una lucha, organizándose una manifestación compacta que partió de la mina con dirección al barrio de "la mesa" con efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento".²

A partir de ese momento el movimiento huelguístico comenzó a tener fuerza y a llamar la atención, provocando reacciones en los representantes de la empresa, "pero el gerente de la negociación minera, Green, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros argumentos mas eficaces, y pronto los puso en práctica: el argumento de las ametralladoras".³

Fue entonces cuando la lucha obrero-patronal comenzó. Los huelguistas se unieron con obreros que trabajaban en el departamento de maderería, lo que obligó a la empresa a tomar sus precauciones, tratando de evitar el movimiento mediante amenazas y malos tratos hacia los trabajadores, sin tener éxito por lo que también atacaron a los trabajadores manifestantes.

Esta lucha terminó en actos violentos, incluso la pérdida de uno de los trabajadores después de recibir un impacto de bala que: "Los americanos habían usado balas dum-dum, prohibidas en todos los ejércitos del mundo por lo terrible de sus destrozos".⁴

Al tener los empresarios armas de fuego, provistas por las fuerzas norteamericanas, cuya intervención fue permitida por el entonces gobernador de Sonora Rafael Izábal, la lucha se convirtió en una batalla desigual y en condiciones inferiores para los trabajadores, quienes continuaron llevando a cabo la suspensión de labores.

² Ibid. pág. 79.

³ León Díaz Cárdenas, Cananea: Primer Brote del Sindicalismo en México (4a. ed. México: Secretaría de Educación Pública, 1936) pág. 48.

⁴ Ibid. pág. 55.

Los acontecimientos fueron divulgados y publicados por toda la nación por el periódico "El Imperial", lo que creó un gran descontento en la gente en contra del gobierno de Porfirio Díaz, ya que acusaban a éste y al gobernador de Sonora de contactarse con el gobierno norteamericano solicitando su intervención, a fin de acabar con el conflicto por medio del uso de armas de fuego en contra de los trabajadores mexicanos.

La perseverancia de los trabajadores al ver la reacción del pueblo en general, provocó un acercamiento de los representantes de la empresa hacia ellos, con el fin de llegar a un arreglo en el conflicto y reanudar las labores, dando término al movimiento huelguístico.

La falta de una organización sindical bien establecida y conformada, así como la ignorancia de los trabajadores, dio un resultado no favorable para los mismos una vez terminado el movimiento de huelga.

Sin embargo es importante destacar que a costa de la muerte de varios trabajadores, la Huelga de Cananea constituye un importante episodio en la historia de la huelga, toda vez que gracias al mismo podemos destacar tres aspectos importantes dentro de las condiciones de trabajo y que son: la consagración de una jornada de ocho horas de trabajo, la consagración de la igualdad de trato y, la exigencia de que se mantuviera una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una empresa.

"El epílogo de esta lucha trae la reanudación de las labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero esta fue la primera chispa de la revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista".⁵

1.2. *La Huelga de Río Blanco.*

Una de las industrias más importantes en México, la textil, tuvo un gran desarrollo en la región de Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz

⁵ Alberto Trueba Urbina, op. cit. pág. 83.

con condiciones climáticas adecuadas de humedad y agua, para la ubicación y constitución de varias empresas, por lo que a finales del siglo XIX varios empresarios extranjeros se dirigieron con el entonces Presidente de la República Don Porfirio Díaz con el objeto de comprar un gran número de hectáreas de la región, para poder establecer y constituir sus empresas textiles, de lo cual el maestro Heriberto Peña Samaniego nos comenta: "En pocos años se levantaron inmensas instalaciones fabriles para la industria textil, principalmente esa fábrica Río Blanco en terrenos de Santa Catarina, Municipio de Tenango".⁶

Debido al establecimiento de las empresas textiles, se crearon nuevas fuentes de trabajo, situación que atrajo a un gran número de trabajadores provenientes de zonas aledañas. El 9 de octubre de 1892, Don Porfirio Díaz inauguró la fábrica textil de Río Blanco.

Los trabajadores que en gran número habían arribado a la región, encontraron trabajo en las diversas empresas, pero en condiciones inhumanas ya que tenían una jornada de trabajo de 14 horas, comenzando a las 6:00 horas y terminando a las 20:30 horas, con una hora para tomar alimentos. Esto aunado a un pésimo trato por parte de los empresarios hasta llegar a agredir a los trabajadores que tenían salarios de miseria. Los mejores pagados eran los tejedores y mudadores con un salario de 25 centavos diarios.

"Existía otra clase de esas acciones que los empresarios llamaban indemnizaciones por producción defectuosa y por los cuales mermaban los salarios de los tejedores".⁷

Otra injusticia se daba con los tejedores, pues estaban obligados a pagarle al peón cargador de telas con su propio salario, aumentándole a esto los descuentos de las famosas tiendas de raya que proporcionaban víveres y aguardiente a precios exagerados.

⁶ Heriberto Peña Samaniego, La Huelga de Río Blanco (2a. ed. México: Ed. Harla, 1986) pág. 9.

⁷ Ibid., pág. 11.

En 1396 la jornada de trabajo se volvió aún más inhumana pues los tejedores laboraban los martes y jueves hasta las 12:00 p.m., con lo cual "los obreros acordaron no aceptar la monstruosa disposición que acabaría con sus vidas en poco tiempo y después de la hora acostumbrada a salir nadie quiso seguir laborando".⁸ Con este hecho, hubo que desistir de la propuesta de la fábrica en el incremento de la jornada de trabajo.

La situación fue empeorando debido a los malos tratos que tenía el señor Stadelman (director de la empresa) con los trabajadores, pues los trataba a base de golpes y gritos, lo que provocó la unión de varios departamentos de la fábrica.

A la orilla del río se reunieron la mayoría de los trabajadores a efecto de nombrar una comisión cuya tarea y propósito fue el entrevistarse con la gente de la administración de la fábrica para solicitar mejoría en las condiciones de trabajo, de las cuales únicamente tuvieron éxito al abolir las multas y un ligero incremento en los salarios, "Por primera vez habían presentado un pliego de peticiones ante la compañía y habían obtenido resultados favorables".⁹ Todo lo anterior tuvo verificativo en el año de 1898.

En 1901 las relaciones obrero-patronales habían logrado establecer un ambiente pacífico y tranquilo, desarrollándose normalmente las actividades laborales, pero en el mes de mayo de 1903 los trabajadores se lanzaron a la huelga con motivo del nombramiento de Vicente Linares como correitero, quien era un hombre de mala fama que causaba terror a los obreros de la compañía, huelga que terminó en virtud de la participación del gobierno en favor de los empresarios.

Es importante destacar que en ese entonces no existía la libertad de asociación ni de expresión, por lo que no existía un estado de derecho justo e incluso, "en el caso de elecciones para gobernantes, representantes legislativos o municipales, en las direcciones de los departamentos se llenaban las boletas de elección y se llamaba a uno por uno de los trabajadores para estampar su firma o huella digital",¹⁰ de este modo los empresarios cooperaban para la

⁸ Ibid., pág. 15.

⁹ Ibid., pág. 17.

¹⁰ Ibid., pág. 21

continuidad del régimen porfirista, logrando así el apoyo incondicional en todas las acciones y decisiones de la empresa.

Poco después la empresa implantó un reglamento patronal de normas absurdas y drásticas para los trabajadores tales como la prohibición de hablar dentro de las instalaciones de la empresa, recibir visitas en las propias casas de los trabajadores, leer periódicos o revistas sin previa autorización de los administradores de la fábrica, consentimiento de descontar los salarios, pago del material estropeado y horario de las 06:00 horas a las 20:45 horas para tomar alimentos, lo cual evidentemente fue rechazado por los trabajadores.

Fue entonces cuando comenzaron las reuniones clandestinas en casa de Andrés Mota todos los domingos con el fin de crear un frente de defensa y entre los líderes se encontraban José Rumbia, Manuel Ávila y José Neira.

En la asamblea del 2 de abril de 1906 acordaron formar una sociedad mutualista, unos querían proceder con cautela mientras que otros se inclinaban por la fuerza y crearon el "Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco", propuesto por José Neira y siendo constituido formalmente el 2 de abril de 1906, quedando integrado de la siguiente manera: presidente, Manuel Avila; vicepresidente, José Neira; secretario, Porfirio Meneses Córdova y tesorero, Juan Cabrera.

A pesar de la clandestinidad de las asambleas, las reuniones de los trabajadores llegaron a oídos de la empresa, conociendo así las actividades y propósitos de los trabajadores, reaccionando en contra de los principales organizadores.

El 20 de noviembre de 1906, industriales de Puebla aprobaron el reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, cuyo contenido era muy severo y empeoraba las condiciones de trabajo, lo cual provocó una gran molestia en la mayoría de los trabajadores quienes decidieron ir a la huelga y manifestar su descontento.

La reacción de los empresarios consistió en realizar un paro dentro de las fábricas (por sugerencia del Ministro de Hacienda José Yves Limantour),

para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores y hacerles sentir el desempleo y por consecuencia el hambre. Pero éstos no cedieron y entablaron la lucha entre capitalismo y sindicalismo, lo cual trajo como consecuencia la intervención de Porfirio Díaz, quedando el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República quien el 4 de enero de 1907 emitió un laudo favorable totalmente al interés patronal.

El 6 de enero de ese mismo año en un mitin, los trabajadores fueron informados del laudo arbitral que había emitido el Presidente de la República sobre el conflicto de huelga, lo que provocó gran molestia y descontento entre ellos, por lo que sin importarles el artículo primero de dicho laudo que ordenaba reanudar labores el día 7 de enero, decidieron continuar con la suspensión de labores.

"Los obreros se mantuvieron firmes en su actitud, porque su causa era justa y estaban dispuestos a desafiar las iras del turno".¹¹

Por su parte, los empresarios apoyados en el laudo mencionado, "El lunes 7 de enero amaneció brumoso y pesimista. Las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial".¹²

Los obreros iniciaron nuevas acciones continuando con la huelga y haciendo caso omiso al llamado del patrón para reanudar sus labores, ya que se plantaron en una manifestación afuera de las instalaciones de la empresa con una actitud de desafío contra ellos, no haciendo caso a la disposición presidencial, tomando víveres y provisiones de la tienda de raya y prendiéndole fuego.

"El pueblo se hizo justicia por sus propias manos frente a la tiranía: una nueva chispa de la Revolución".¹³ Las autoridades no toleraron la desobediencia de los trabajadores y realizaron dos matanzas de obreros logrando la calma, acabando así con el movimiento huelguístico, reanudando

¹¹ Alberto Trueba Urbina, op. cit. pág. 86.

¹² Germán y Armando Litz Arzobide, La huelga de Río Blanco (México: Secretaría de Educación Pública, 1935) , pág. 27.

¹³ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 87.

las labores y sin haber logrado ninguno de los propósitos iniciales, quedando únicamente un gran resentimiento por parte de los trabajadores en contra de los empresarios y del gobierno.

Ambas huelgas, la de Río Blanco y la de Cananea fueron además de otros movimientos las razones para que en el régimen revolucionario se prohibieran las tiendas de raya.

1.3. Otros movimientos huelguísticos en la evolución del derecho de huelga.

En México la vida laboral ha tenido una gran trayectoria cuyos antecedentes los encontramos en la Nueva España, donde los historiadores dicen que fue en ese entonces donde comenzó la historia del trabajo en nuestro país.

Desde esa época existían malas condiciones de trabajo tales como el mal trato a los trabajadores, bajos salarios, jornadas de trabajo excesivas, las tiendas de raya y en fin ningún derecho favorable para la clase obrera y por ende, se presentaba un malestar y descontento por parte de los trabajadores, quienes reaccionaban con rebeliones y actos de protesta en contra de sus patrones.

No podemos precisar con exactitud cual fue, ni cuando se llevó a cabo la primera huelga en nuestro país, entendiéndola a ésta como la suspensión de labores por parte de los trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, o como protesta por los actos de los empresarios.

El 4 de julio de 1582 se tiene registrado un abandono colectivo del trabajo, realizado en la catedral metropolitana de México contra el cabildo, y las causas que dieron origen al movimiento fueron principalmente la intención del patrón de reducir las percepciones de los trabajadores y la huelga tuvo una duración aproximada de 50 días que culminó gracias a la

intervención de las autoridades eclesiásticas, quienes decidieron pagar a los obreros los salarios caídos y no disminuyendo el sueldo de éstos.

Otro movimiento huelguístico, en el cual se suspendieron las labores, por incremento a la jornada de trabajo ocurrió en 1768 en la empresa el "Gran Estanco".

"He aquí algunos de los prédomos de la defensa colectiva de las condiciones de trabajo, constitutivos no sólo de protestas y amenazas, suspensión de labores, sino de acción directa contra los explotadores o sus representantes: origen del paro y antecedentes de la huelga".¹⁴

Debido al trato tan desigual e inhumano al que estaban sometidos en sus trabajos los obreros, se fueron creando una serie de resentimientos y descontento entre las clases sociales que poco a poco fueron repercutiendo en actos de protesta e incluso luchas físicas en contra de los empresarios y capitalistas, pues se sentían con derecho a defender sus intereses que eran menospreciados y explotados en beneficio de los capitalistas, una de las razones o motivos para traer como consecuencia el movimiento de independencia que inició el 15 de septiembre de 1810.

"Las huelgas mexicanas del siglo XIX no fueron el resultado ni de una consciente preparación, ni de una planificación previa, sino más bien de impulsos momentáneos y desesperados".¹⁵

Las huelgas del siglo XIX fueron originadas por diversas causas.

En 1872 se presentó un movimiento huelguístico en la empresa "La Fama", el cual fue motivado por los despidos injustificados de que fueron objeto los trabajadores.

En 1868 los tejedores de Tlalpan suspendieron las labores, pidiendo que se redujeran las jornadas de trabajo que eran inhumanas.

¹⁴ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 15.

¹⁵ Arturo Ruíz de Chávez, El Ejercicio del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1981) pág. 106.

Otras huelgas más tuvieron su origen en este siglo siendo las causas principales: el incremento salarial, la liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya, la petición de un día de descanso y la falta del pago de los salarios, entre otras muchas más.

En 1896 tuvo verificativo el primer movimiento huelguístico femenino, en la fábrica "El Premio", ya que los salarios de las trabajadoras estaban siendo disminuidos.

En el siglo XX acontecieron los dos movimientos huelguísticos que han tenido mayor trascendencia en nuestro país, las huelgas de Cananea y Río Blanco, que ya han sido estudiadas en el apartado que antecede.

Como podemos ver, tuvo que pasar mucho tiempo para que se reconociera a la huelga como un derecho legítimo de los trabajadores en México.

"La libertad de trabajo es el despertar brillante del derecho del trabajo, condición imperiosa para el desenvolvimiento progresivo en la vida; negar esa libertad se ha dicho, era atentar contra la conservación de la personalidad humana y contrariar los altos fines que persigue la humanidad".¹⁶

Esta frase de Trueba Urbina es importante, ya que permite reflexionar y ver al trabajador como un ser humano, no como un instrumento que se puede manejar al arbitrio del patrón y explotarlo en beneficio del mismo, por lo que hay que dignificarlo y reconocerle su labor respetándole sus derechos y tratándolo como persona, ya que los trabajadores son una parte esencial en la vida productiva de cualquier parte del mundo.

Durante el gobierno de Plutarco Elías Calles se registraron varios movimientos de huelga, entre los que destacan las huelgas ferrocarrileras en los años de 1925 a 1927, así como la del Sindicato Mexicano de Electricistas en 1936 y el conflicto de 1938 el cual tuvo un gran relevancia en la historia de

¹⁶ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 34.

México, ya que fue cuando el presidente Lázaro Cárdenas expropió el petróleo en nuestro país.

Durante las diversas épocas expuestas en este trabajo se habla de un derecho de huelga, todavía no reconocido y permitido por la ley, pues se decía que la suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores era un conjunto de derechos individuales y se consideraba al paro como un hecho jurídico, el cual tenía consecuencias dentro del derecho individual, pero resalta de este estudio que no fue así, ya que las huelgas estudiadas trajeron repercusiones trascendentales en la historia de México y tuvieron consecuencias colectivas hacia todos los mexicanos, con la obtención de varios derechos y sobre todo ganaron respeto y medio de defensa en contra de las acciones unilaterales de los patronos.

"A partir de la Constitución Mexicana de 1917 es cuando se inicia la etapa final de la huelga, en la que se transforma en un derecho colectivo".¹⁷

"Los efectos de la huelga no sólo se circunscriben al ámbito legal, ni dentro de éste, únicamente al sector laboral sino que sus consecuencias se proyectan también en los campos de la economía y de la sociología".¹⁸ Esta frase de Carlos Alberto Puig Hernández, resulta de gran relevancia con el tema del presente trabajo, pues como se analizará más adelante, las consecuencias de la huelga van mucho más allá de una suspensión temporal de labores, trascendiendo poco a poco hasta llegar a afectar sectores importantes de la economía y la sociedad de un país.

En nuestros días la huelga es un derecho de los trabajadores con el fin de preservar o mejorar las condiciones de trabajo a efecto de evitar o contrarrestar tiranías por parte del patrón, por lo que en nuestros días el derecho de huelga es reconocido y tutelado por la ley y se considera como medio de defensa y quizá el único con el que poseen los trabajadores en contra de los capitalistas.

¹⁷ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo (10a. ed., Tomo II, México: Ed. Porrúa, 1970) pág. 34.

¹⁸ Carlos Alberto Puig Hernández, Teoría y Práctica de la Huelga en México (México: Ed. Porrúa, 1989) pág. 11.

Podemos decir que la evolución de la huelga en nuestro país tuvo tres fases: la primera donde ésta era prohibida y se consideraba incluso como un delito, fundado en el Código Penal de 1871. La segunda, cuando era tolerada o permitida bajo el principio de que si los trabajadores tenían la libertad para trabajar, por consecuencia tenían la libertad para no trabajar, aunque esto era inexacto, ya que los patrones podían contratar nuevos trabajadores, sustituyendo a los otros, por lo que el derecho de huelga era inútil, y por último, la tercera etapa donde la huelga es protegida y reconocida, que se consagró en el Artículo 123 constitucional el cual contiene la garantía del estado para que la suspensión legal de las labores sea respetada por la empresa e incluso por terceros, y habiendo estallado la huelga los trabajadores huelguistas no pueden ser sustituidos por nuevos trabajadores.

De esta manera la huelga es un derecho de los trabajadores, debidamente tutelado por las leyes.

1.4. Algunos antecedentes sobre la fundamentación jurídica de la huelga.

En el siglo XIX, la huelga no estaba contemplada en la legislación mexicana. En la Constitución de 1857 se contemplaba el derecho de reunión así como la libertad de trabajo aunque esta última también presupone la libertad de no trabajo, situación que no era suficiente para que las huelgas fueran legales, aunque en realidad en la práctica sí se llegaron a presentar varios movimientos de huelga en la época que ya estudiamos, sin ser éstas legales, incluso eran actos prohibidos por la ley, ya que en el Código Penal de 1871 las huelgas estaban prohibidas pues textualmente decía: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que se suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Este precepto penal tipifica la conducta de los huelguistas, por lo que las huelgas se consideraban delitos e incluso el Código Civil de 1884 reforzó la

ilegalidad de la huelga en su artículo 1299, lo que hacía imposible jurídicamente el empleo de la huelga como medio de presión para la mejora de condiciones de trabajo y al respecto Alberto Trueba Urbina opina que: "La huelga de obreros para hacer subir los salarios y para mejorar sus condiciones de trabajo era delito tipificado en la legislación penal de 1871".¹⁹

Sin embargo esta situación no frenó a los obreros pues la huelga es el único instrumento por medio del cual los trabajadores pueden lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo, siempre y cuando se encuentren en los parámetros normales para pedir dicha mejoría.

En la Constitución de 1917, la huelga se considera como un derecho de los trabajadores, lo que trajo como consecuencia la derogación del delito de coalición y de huelga contemplado en el Código Penal, entendiéndose por coalición según lo define la Ley Federal del Trabajo en el artículo 355 como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

El primer ordenamiento jurídico que contempla la huelga es la: "Ley del Trabajo en el artículo 120, decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán, el 11 de diciembre de 1915".²⁰

El artículo 120 de la Ley del Trabajo mencionado anteriormente se hacía consistir básicamente en lo siguiente:

- a) La finalidad entre otras es infligir pérdidas al empleador.
- b) Los obreros no asociados que se declaren en huelga podían ser sustituidos por los asociados.
- c) Se excluía el ejercicio de huelga al trabajador comprendido en un convenio industrial.

¹⁹ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 56.

²⁰ Carlos Alberto Puig Hernández, op. cit., pág. 43.

d) Se recomendaba acudir a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para resolver el conflicto.

Otro antecedente jurídico de importancia es "El Programa de Reformas Políticas y Sociales" de fecha 18 de abril de 1916 elaborado por la Soberana Convención de Aguascalientes. De dicho ordenamiento es importante destacar el punto séptimo en el cual se proponía reconocer personalidad jurídica a las reuniones y sociedades de obreros, con el fin de que los empresarios tuvieran que tratar y negociar el conflicto con organizaciones unidas de trabajadores y no sólo con los trabajadores, esto con el fin de tratar de nivelar las fuerzas y lograr un arreglo justo entre obreros y patrones.

También el punto octavo es de importancia, ya que establecía: "Dar garantías a los trabajadores, reconociéndoles el derecho de huelga y el de boicotaje".²¹

Con el fin de preparar el proyecto para la Constitución de 1917, se creó una comisión extra oficial integrada por diputados, y de las reuniones de los mismos se sugirió crear un título relativo al trabajo, en lo que se refiere al tema de la huelga proponiendo lo siguiente:

- a) Reconocimiento del derecho de huelga.
- b) Establecer el objeto de la huelga.
- c) Establecer la obligación de informar sobre su ejercicio con varios días de anticipación al movimiento.

Dentro de la fracción XVIII se establece en qué casos la huelga es lícita, diciendo que el movimiento se deberá llevar en forma pacífica y con el objeto de conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo.

²¹ Jesús Silva Herzog, Breve Historia de la Revolución Mexicana. la Etapa Constitucionalista y la Lucha de Fracciones (2a. ed., México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1973) pág. 241.

De esta manera el 23 de enero de 1917 se rindió el dictamen de la Comisión respecto del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, y en cuanto al tema que nos ocupa, se modificó y adicionó la fracción XVIII argumentando lo siguiente: "Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo, que aparecen en la fracción XVIII".²²

Del proyecto de la Comisión Extra Oficial se modificaron varias cuestiones que tienen relevancia, en primer lugar se omitió la parte que establecía lo que es en la actualidad la huelga lícita en virtud de que suprimieron la frase "de forma pacífica", en segundo lugar sustituyeron el término "lleven" por "tengan", lo cual en el campo jurídico es diferente.

Otra importante implantación en esta Constitución es el "aviso de huelga" lo cual obliga a los trabajadores huelguistas a dar aviso a las autoridades y al patrón de su pretensión con varios días de anticipación al estallamiento de la huelga, presentando el pliego de peticiones respectivo .

El Artículo 123 de la Constitución de 1917 es el resultado de las luchas obrero patronales que se suscitaron a través de la historia de México, siendo un logro muy importante para los trabajadores pues quedaron consagrados derechos laborales importantes en el siglo XIX.

"Jorge Adame Goddard sostiene que el marco teórico que sirvió de base a los diputados constituyentes para la conformación del artículo 123 lo constituye no sólo el socialismo y el anarquismo, sino también la doctrina social católica".²³

En realidad fue determinante la influencia del socialismo y del anarquismo para la conformación del artículo 123, fundamentalmente el programa del Partido Laboral redactado por los hermanos Flores Magón en el año de 1906, pues ha sido demostrado a base de comparaciones que los textos

²² Carlos Alberto Puig Hernández, *op. cit.*, págs. 48 y 49.

²³ *Ibid.*, pág. 57.

del Catolicismo Social Mexicano y el artículo 123 de la Constitución de 1917 son muy similares.

El artículo 123 suscitaba conflictos y diversas opiniones sobre la competencia de las legislaturas para crear leyes referentes al trabajo, pero después de varias discusiones se resolvió el conflicto, "Podemos afirmar que la intervención de Froylan C. Manjarrez fue definitiva para que las disposiciones en materia de trabajo fueran elevadas al rango de constitucionales".²⁴

Una vez legislado el derecho de trabajo en la Carta Magna surgió una imperiosa necesidad de legislar mediante la creación de un Código o ley especial que reglamentara el artículo 123 en razón a su inaplicabilidad, por lo que se empezaron a hacer proyectos de varios códigos, sin embargo, debido a la inexperiencia del legislador sobre el tema existían muchas lagunas al respecto e incluso errores que se fueron puliendo con el paso del tiempo.

Como un ejemplo del comentario anterior tenemos el caso del Código de Aguascalientes que restringía el derecho de huelga al consagrar a su artículo 417: "Si el laudo es favorable al patrón quedan terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad al patrón"; situación que de igual forma contemplaba la Ley de Nayarit incluso llegando al absurdo de permitir seguir laborando al patrón con obreros distintos a los huelguistas.

Como se puede apreciar de lo anterior, las leyes de los estados presentaban puntos de vista diversos, reveladores de una mecánica jurídica disímbola pues no había uniformidad de criterio legislativo. Éste fue uno de los motivos que inspiró la necesidad de expedir una legislación uniforme en materia de trabajo para todo el país.

En 1929 se inician las reformas a la Constitución, en sesión extraordinaria el 26 de julio de 1929. En la Cámara de Senadores se daba lectura a las iniciativas de reformas a la fracción X del artículo 73 y fracción XXIX del

²⁴ Felipe Remolina Roqueñi, Evolución de las Instituciones del Derecho del Trabajo en México (México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1976) pág. 32.

artículo 123 de la Constitución, dichas iniciativas fueron enviadas por el presidente provisional de la República, Lic. Emilio Portes Gil.

Las reformas aprobadas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, donde se facultaba al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

"Se argumentó en ese proyecto la necesidad de uniformar una serie de disposiciones legales muchas veces disímolas, que acarrearán perjuicio a las partes y ocasionaban conflictos que preocupaban hondamente al Estado pues impedían la paz y el adelanto del país".²⁵

En 1931 se llevó a cabo una convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo con el objeto de analizar el proyecto de Portes Gil, de la cual se obtuvo como resultado la creación de un nuevo proyecto, cuya redacción fue de Eduardo Suárez principalmente, en donde en lo relativo a la definición de huelga se añadió la palabra "temporal" quedando el artículo 259 de la siguiente manera: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Este nuevo proyecto se convirtió en la Ley Federal del Trabajo que fue expedida el 18 de agosto de 1931.

En 1934 se celebró el "Primer Congreso Mexicano del Derecho Industrial" en el cual hubieron varios temas a tratar. Por lo que respecta a la huelga la delegación patronal pretendía reformas al título V de la Ley Federal del Trabajo con el fin de establecer que las huelgas no llevadas conforme a la ley no se deberán tomar como tales, todo esto con el fin de acabar con lo que ellos llamaban huelgas "locas", "Las cuales eran suspensiones de labores realizadas por los trabajadores sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos en la ley".²⁶

Con lo anterior se propuso la obligación a la coalición huelguista de cumplir con el requisito del aviso de huelga que la ley marcaba, que tenía que ser un término de por lo menos seis días antes al movimiento social, es decir a

²⁵ Ibid., pág. 70.

²⁶ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 74.

la suspensión de labores por parte de los trabajadores, pero los representantes obreros la rebatieron diciendo que eso no tenía razón de ser en virtud de que en experiencias anteriores, el término de seis días de anticipación al estallamiento del movimiento, era aprovechado por los patrones para saquear y vaciar las fábricas.

En 1941 el Presidente de la República envió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde la principal reforma era en base al concepto de huelga proponiendo añadir la palabra "legal" a dicho concepto. Lo cual fue aprobado.

En la exposición de motivos de esta propuesta hecha por el Ejecutivo Federal, se consideraba lo siguiente: "... El abuso del derecho de huelga que lo mismo puede provenir de los patrones, trabajadores o terceros tienen consecuencias ruinosas para los factores de la economía nacional y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado por cuanto en la realidad desvirtúa una de sus conquistas legalmente reconocidas, originando la corrupción en las relaciones obrero patronales, así como especulación por elementos desleales a la actividad sindical..."²⁷

En 1968 se envió una iniciativa al Congreso de la Unión suscrita por el Ejecutivo Federal en donde su principal objetivo era sustituir la ley de 1931.

En 1970 se promulga la nueva "Ley Federal del Trabajo" que actualmente es la vigente en nuestro país. Ley Federal del Trabajo que es adicionada y reformada en materia de huelga, adiciones y procedimientos legislados que estudiaremos a lo largo del presente trabajo.

²⁷ Mario de la Cueva, op. cit. pág. 763.

CAPITULO II. LA HUELGA.

2.1. *Definición de huelga.*

Los primeros antecedentes de la legislación de la huelga los encontramos en la Constitución de 1917 en las fracciones XVI, XVII y XVIII.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 440 define a la huelga de la siguiente manera, "Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

"En México el artículo 259 de la Ley de 1931 establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".²⁸

"Las definiciones difieren en dos aspectos: a) primeramente, lo que es también la cuestión fundamental, porque la comisión, según ya lo explicamos, suprimió el agregado de 1941, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aun en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y de declarar la inexistencia legal de la huelga. b) En segundo lugar se modificó la redacción, suspensión resultado de una coalición por suspensión llevada al 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".²⁹

Como podemos observar, la definición de huelga en el artículo 259 de la Ley de 1931, de antemano se calificaba a la huelga como "legal", sin antes haber existido un estudio y análisis por parte de las autoridades del porqué los trabajadores habrían recurrido a la huelga, creando así un mal antecedente en el sentido de que cualquier movimiento podría ser legal por el simple hecho

²⁸ Baltazar Cavazos Flores, 35 Lecciones de Derecho Laboral, (5a. ed. México: Ed. Trillas 1986), pág. 305.

²⁹ Mario de la Cueva, El nuevo Derecho del Trabajo, (7a. ed. México: Ed. Porrúa 1993), tomo II pág. 587.

de la suspensión de labores y, por otro lado el término "resultado de una coalición" lo cual fijaba el antecedente de que igualmente sin haber hecho un análisis y estudio del movimiento huelguístico, de entrada presuponía satisfecho uno de los requisitos que consiste en que dicho movimiento estuviera formado por la mayoría de los trabajadores por la existencia de la coalición.

La definición de huelga establecida en el artículo 440 de la Ley de 1970, tuvo que pasar por varios conceptos derivados de la creación de leyes en los estados y la propia ley de 1931, pues por el año de 1925 diversas legislaciones de los Estados de la República la definían como es el caso de la:

- Ley de Aguascalientes: "Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de hacer la defensa de sus intereses".

- Ley de Zacatecas: "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido".

- Ley de San Luis Potosí: "...no define expresamente a la huelga, solo la reconoce como un derecho de los obreros y establece el concepto de huelgas lícitas, en sus artículos 12 y 13, respectivamente"³⁰.

- Ley de Chiapas: "Las huelgas son acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspende labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono y acceder a demandas previamente hechas".

- Ley de Tamaulipas: "Huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores".

³⁰ Carlos A. Puig Hernández, Teoría y Práctica de la Huelga en México. (México: Ed. Porrúa, 1989), pág. 68.

De todas las definiciones legales anteriores de la huelga, se desprenden elementos fundamentales, los cuales se fueron perfeccionando hasta llegar a la definición contenida en la ley vigente y que son los siguientes: se considera una relación laboral preexistente al acto, es decir, una empresa o establecimiento constituidos legalmente, en los cuales se genera una actividad de producción ya sea de bienes o servicios donde se encuentran prestando sus servicios los trabajadores; en segundo lugar esos trabajadores tienen un fin y acuerdo común que es la suspensión de labores que es llevada a cabo en forma colectiva, es decir, por una coalición de trabajadores, y en tercer lugar es que dichos trabajadores tienen como finalidad la defensa de sus intereses.

Para un mejor entendimiento de la definición en estudio, a continuación analizaremos los conceptos de empresa o establecimiento, trabajadores y sindicato.

1. Empresa o establecimiento.

Las empresas son parte fundamental del derecho del trabajo y del desarrollo económico de un país, en la Ley Federal del Trabajo la empresa y el establecimiento están definidos en el artículo 16 que literalmente dice lo siguiente: "Se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa", también el artículo 10 de dicho ordenamiento legal contempla la definición de patrón en los siguientes términos: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...".

En 1961 dentro de un ciclo de conferencias celebradas en Madrid, España, Joaquín Garrigues dijo "Toda empresa es un círculo de actividades, organizado por una persona que se llama empresario, el cual ordena esos elementos hacia un fin lucrativo, empleando el trabajo propio y el trabajo ajeno", lo cual nos da una idea más completa de lo que es una empresa, tomando como consideración que el fin de una empresa es eminentemente económico, "La empresa en el aspecto económico es una comunidad de trabajo

en cuanto a la organización de la producción pero no lo es en cuanto a la distribución de los resultados de la producción, esto es, los beneficios".³¹

La empresa es en sí una organización, en la cual se dará la distribución de actividades y responsabilidades para lograr el objetivo de la producción, ya sea un bien o un servicio o ambas, persiguiendo el fin económico y lucrativo para lo que son creadas.

Las empresas tienen un carácter social, ya que como se desprende de la definición está creada por más de dos personas, por lo que no podemos hablar de empresas unipersonales, y de empresas que se encuentren fuera del mercado económico, por lo que podemos concluir que "las empresas tienen un substrato socio económico y que su función más amplia sería, la de una agrupación de personas dedicadas a la producción de bienes y servicios para otros".³²

Las empresas como tales traen para sí, relaciones jurídicas en los diversos campos del derecho, como pueden ser fiscal, mercantil, civil, penal y por supuesto el laboral entre otros más.

Sin embargo, el derecho laboral es el que nos ocupa para el desarrollo del presente trabajo, pues las empresas no podrían funcionar por sí solas sin la existencia de los trabajadores, al establecerse las relaciones obrero - patronales.

Es de suma importancia señalar que la Ley Federal del Trabajo que regula dichas relaciones, es una Ley protectora de la clase trabajadora.

Así como los trabajadores, las empresas tienen el derecho de asociación patronal, ya que en "las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional se consagran en un curioso equilibrio dos derechos paralelos: el derecho de asociación profesional que se atribuye tanto a los obreros como a los empresarios, permitiéndoles coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc....".³³

³¹ Juan Climent Beltrán, Derecho del Trabajo, (6a. ed. México: Ed. Porrúa, 1994) pág. 172.

³² *Ibid.*, pág. 173.

³³ Nestor De Buen Lozano, *op. cit.* pág. 551.

En la práctica y no obstante que la Constitución establece el derecho sindical patronal, no es una figura eficaz ni de mayor relevancia en las relaciones obrero - patronales dentro de una empresa. Pues en base a las consideraciones anteriores, un Sindicato de trabajadores, tiene mucho más peso y protección que uno patronal. Es decir, la Ley Federal del Trabajo en su regulación en cuanto a la huelga, coloca a los patrones en un plano totalmente desigual y disparado con respecto a los trabajadores, situación que se estudiará y analizará a lo largo de este trabajo.

Al hablar de patrón, se debe entender como el titular de la empresa, ya que éste es quien utiliza el trabajo personal subordinado y a la vez quien asume las responsabilidades laborales.

Dentro de la huelga el patrón tiene muchas responsabilidades, incluso desde el mismo emplazamiento a huelga ya que el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón se convierte en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, produciéndose estos efectos desde el momento en que es notificada la empresa del emplazamiento a huelga por parte del Sindicato. Por lo tanto el ser depositario de los bienes que conforman o son parte integrante de la empresa, la convierte a ésta en la responsable ante el conflicto pues la ley trata de asegurar bienes en caso de que la empresa sea condenada una vez concluido el juicio, bienes con los cuales tendría que responder a las peticiones del sindicato huelguista.

Esta "protección" a los bienes de la empresa se da en razón a hechos pasados, donde las empresas al ser emplazadas a huelga, saqueaban y vaciaban las instalaciones de las empresas, para no responder a las peticiones de los trabajadores si una vez concluido el juicio, la empresa fuera condenada.

Al hablar del patrón, no necesariamente estamos aludiendo a una sola persona ya que esa responsabilidad o nombramiento puede recaer en dos o más personas, esto como consecuencia de la forma en que se constituyó la empresa.

"Todo empleador tiene necesariamente un patrimonio y esto lo constituye en una unidad económica".³⁴

Es importante diferenciar entre los conceptos de empresa y patrón, que no son lo mismo. De inicio diremos que estos conceptos no son sinónimos; la empresa la podemos entender como la unidad económica de producción, pero realmente el que va a responder jurídicamente a los conflictos que se deriven de las relaciones jurídicas que tienen las empresas o establecimientos es el patrón o empleador, incluso el autor Guillermo Cabanellas define al patrón de la siguiente manera: "el patrono ya no es la persona física del propietario del establecimiento, sino la propia empresa", así mismo Francisco Breña y Baltazar Cavazos dicen del patrón: "se personaliza a la unidad económica para fines del derecho laboral", y Nestor de Buen menciona "La atención del sujeto patronal de la relación laboral, se desplaza de la persona al patrimonio".

Por lo tanto el concepto empresa se refiere a la globalización de la unidad de producción encaminada a la producción de bienes o servicios la cual tiene ciertos requisitos y obligaciones legales, pero esto queda en un sentido abstracto ya que en realidad quien le da vida jurídica es el empleador o patrón quien es el sujeto que responderá jurídicamente a los hechos y actos jurídicos de las empresas.

Bajo este rubro también surgen varias interrogantes sobre los conflictos de carácter económicos en contra de las empresas, ya que si el que responde es el patrón la pregunta sería ¿con qué o hasta donde podrá responder?, suponemos que primeramente tendrá que responder con los activos de la empresa, es decir con todos los bienes propiedad de la negociación como son los inmuebles y muebles así como el capital de la misma, pero en el caso de que no sean suficientes, entra la duda acerca de que sí los dueños o propietarios que serían los patronos tendrán que responder con sus propios bienes o no.

³⁴ Carlos De Buen Unna, Segundo Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo, (México: Universidad Iberoamericana, 1988) pág. 223.

Las empresas dentro de nuestro sistema económico, representan un papel principal pues son el desarrollo o fracaso de una economía basada en el sistema capitalista.

2. Trabajadores.

Los trabajadores representan un sujeto determinante en la relación laboral, estableciéndose ésta en forma general, entre dos personas trabajador y patrón.

El término trabajador lo encontramos definido en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 que señala "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado". Este precepto legal nos define correctamente al trabajador, pero la persona física se convertirá en trabajador hasta que se de la condición de sujeto de contrato de trabajo, es decir la relación de trabajo definida en el artículo 20 de la citada Ley que en su parte conducente dice "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario...".

"La definición de la ley de 1931, adolecía del efecto de habla, en general, de "persona", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores intelectuales" o "trabajadores manuales" ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo".³⁵

Del concepto de trabajador establecido en el artículo 8 de la ley, se desprenden "... los siguientes elementos:

- a) sujeto obligado: persona física;
- b) objeto de la obligación: prestación de servicios;
- c) naturaleza de la prestación: personal y subordinada, y

³⁵ Nestor De Buen Lozano, op. cit. pág. 439.

d) sujeto favorecido o beneficiado: persona física o moral."³⁶

La Ley Federal del Trabajo contempla dos supuestos para que una persona sea considerada como trabajador. La primera la establece en el artículo 25 y es la que se da mediante un contrato individual de trabajo que debe reunir determinados requisitos y formalidades, quedando debidamente diferenciado quien es el trabajador y quien el patrón; La segunda es la que se da con la existencia de una relación de trabajo pero que no es formalmente precisada en un contrato escrito. Sin embargo la ley protege ambas circunstancias en el artículo 20, y concluimos que se considera trabajador a la persona que preste el servicio, mientras se cumplan con los elementos de existencia de dicha relación.

"Nuestra legislación constitucional y reglamentaria, prohíben la utilización del trabajo de los menores de catorce años, y la última hace extensiva la prohibición a los menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria."³⁷

Esta legislación del trabajo de los menores, se sustenta en los artículos 22 y 23 de la ley laboral, que permiten trabajar a los menores de edad, libremente a los de diecisiete años, y por lo que respecta a los que tengan entre catorce y dieciséis años les da la oportunidad de laborar bajo condiciones que imponen los mencionados preceptos, siendo principalmente uno de ellos el permiso de los padres.

Por lo que respecta al trabajo de mujeres, y como ya es muy sabido por todos, existe la igualdad en el trabajo tanto de hombres como de mujeres, si embargo la Ley otorga cierta protección a la misma.

"No cabe duda que las aptitudes psicológicas de la mujer, diferentes a las del varón, hacen que cierta clase de trabajos en que se requiere la

³⁶ Alberto Briseño Ruiz, Derecho Individual del Trabajo, (México: Ed. Harla, 1985), pág. 138.

³⁷ Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, (4a. ed. México: Ed. Porrúa, 1977), pág. 279.

minuciosidad, la paciencia y el orden, se prefiera en algunas empresas al elemento femenino".³⁸

Las mujeres han venido a dar un cambio a las relaciones laborales y sobre todo han contribuido al progreso empresarial, aunque diremos que no todas las actividades pueden ser realizadas por el sexo femenino y esto se debe a la naturaleza de algunos trabajos, los cuales y en razón a la anatomía de los cuerpos se hace imposible que las mujeres los desarrollen con la misma intensidad y fuerza que los hombres.

"En la nueva Ley Federal del Trabajo se suprimieron muchas de las restricciones contenidas en la anterior y se explicó, en la exposición de motivos, que el propósito actual debe ser la protección de la maternidad, lo cual significa que las limitaciones al trabajo de las mujeres no se refieran a la mujer como ser humano, sino a la mujer en cuanto cumple la función de la maternidad".³⁹

Algunas de estos fundamentos, que se pueden considerar como "protecciones" a la mujer en cuanto al trabajo se refiere, se encuentran contempladas en el artículo 166 de la ley, al prohibir a las mujeres a trabajar en labores insalubres o peligrosas, para el trabajo nocturno industrial y cualquier otro después de las diez de la noche, especificando las condiciones antes mencionadas en el artículo 167 de dicho ordenamiento legal.

Asimismo el artículo 170 enumera una serie de derechos en favor de las madres trabajadoras como son: descanso con goce de sueldo íntegro seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, y si en razón a la salud de la madre se tuviera que prorrogar dicho periodo, la madre recibirá el 50% de su salario sin que el plazo exceda de un año. También establece para el periodo de lactancia, dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, con el fin de amamantar a su hijo. Incluso la Ley del Seguro Social contempla el derecho de guardería para los hijos de las madres trabajadoras.

³⁸ Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo. (15a. ed. México: Ed. Porrúa, 1986), pág. 38.

³⁹ Ibid., pág. 39.

Para el derecho mexicano, no existe distinción aparente entre los términos "empleado y obrero"; en virtud de que ambos son trabajadores.

El autor argentino Ludovico Barassi, realizó aportaciones muy interesantes sobre el tema, señalando varios criterios de diferenciación, a saber: se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando es manual, aunque dice que esto no es totalmente cierto, en razón a que los trabajadores no son 100% intelectuales o manuales.

Otra diferencia es en el tiempo de pago, ya que al obrero se le paga por semana o por quincena, mientras que al empleado es mensual, y en México "... este criterio tiene un cierto valor porque refiriendo la fracción VII del artículo 5 no producirá efecto legal la estipulación que establezca un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros..., el artículo 88, que señala que no podrá exceder de una semana el pago del salario a las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores, se concluye la sinónima entre "obrero" y "trabajador manual"."

Otro criterio es el que dice que hay especialidades exclusivas para los obreros y actividades exclusivas para los empleados; el último criterio y el que para Barassi es el que determina la condición, es el que contempla que el empleado tiene funciones de "colaboración" en relación de subordinación con el empleador, mientras que el obrero no está en esa condición.

En la práctica a los empleados se les llama "trabajadores de confianza", que representa como un tipo de trabajador que posee características y tratamiento especial por parte del patrón.

En la ley de 1931 estaba definida esta clase de trabajador señalando que estas personas desempeñaban funciones de dirección, inspección y vigilancia principalmente, pero también era fácil despedir a un trabajador de este tipo, ya que señalaba que al perder la confianza, el patrón podría terminar dicha relación laboral.

⁴⁰ Nestor De Buen Lozano, op. cit., pág. 443.

Esto creaba una infinidad de conflictos, ya que quedaba totalmente a criterio del patrón cuando se perdía dicha confianza, por lo que para las reformas a la ley, se trató de establecer clara y precisamente a los trabajadores de confianza, ocasionando diversas opiniones de los sectores laborales, por lo que se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general.

"Una fórmula bastante difundida expresa que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la relación de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales".⁴¹

De esta forma se establecen las características de los trabajadores de confianza que para ser considerados como tales dependerá de la naturaleza de sus funciones debiendo ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización y estas ideas se contemplan en el artículo 90 de la ley vigente, al aclarar que este carácter se da en razón a lo expuesto en los párrafos anteriores y no así por la designación que se le dé al puesto.

Otra cuestión importante acerca de los trabajadores en general es la establecida en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, al plasmar que en toda empresa o establecimiento se debe emplear a por lo menos el 90% de mexicanos y máximo 10% de extranjeros, lo cual representa una seguridad para la clase trabajadora mexicana, y aún más en lo que respecta al Tratado de Libre Comercio, pues las fuentes de trabajo que puedan crearse, tendremos la seguridad de que no va a ser posible que los extranjeros nos desplacen en lo que se refiere a las oportunidades de empleo.

Es importante mencionar que existen ciertas diferencias entre los obreros y los empleados de confianza, y para ejemplificar dicha circunstancia el artículo 931 de la ley en su fracción IV señala "no se computarán los votos de los trabajadores de confianza..." esto se da dentro de la prueba de recuento, lo cual nos hace llegar a la interpretación de que no tienen influencia dentro del procedimiento aunque no se descarta la posibilidad de que los trabajadores de confianza formen una coalición y lleven a cabo un movimiento de huelga, lo que evidentemente les perjudicaría.

⁴¹ Ibid., pág. 445.

3. Sindicato.

Los sindicatos, representan una parte imperante en el derecho de huelga, ya que en la práctica, son ellos quienes en realidad ejercen dicha acción legal.

El derecho de asociación consagrado en el artículo 9 constitucional, es la base para crear los sindicatos.

"Ahora bien, la fracción XVI del artículo 123 constitucional contiene la garantía específica del derecho de asociación sindical, al decir tanto los obreros como los empresarios tendrían derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."⁴²

La Ley Federal del Trabajo define en el artículo 356 a los sindicatos diciendo: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" con lo que queda bien establecido el objeto y fin de los sindicatos.

La asociación se puede definir como un grupo de personas que tienen un fin común, y en el caso de los Sindicatos ha de llamarse "asociación profesional", de la cual el autor argentino Guillermo Cabanellas dice que es "donde se levantan los pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo de trabajo".

"La naturaleza gregaria del ser humano se encuentra reflejada en esa necesidad de los individuos, que al no poder bastarse a sí mismos, buscan unificar esfuerzos, intereses, aspiraciones que en unidad con otros seres humanos únicamente podrían realizarse".⁴³

Esta necesidad de asociación nace de la revolución industrial, con la cual vino a dar un giro total al derecho laboral, produciendo enormes beneficios

⁴² Juan Climent Beltrán, Formulario del Derecho del Trabajo, (3a. ed., México: Ed. Esfinge, 1974), pág. 109.

⁴³ José Manuel Lastra Lastra, Derecho Sindical, (2a. ed., México: Ed. Porrúa, 1993), pág. 265.

para la clase obrera y naciendo entonces el derecho colectivo y a lo cual Nestor de Buen dice que son tres los fines fundamentales: "la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista, el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria".⁴⁴

Al hablar de asociaciones y sobre todo en el tema de huelga, forzosamente nos encontraremos con la palabra "coalición", en razón de que el artículo 440 define la huelga y se establece que es llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Esta palabra proviene del latín *coalitum*, que significa: reunirse, juntarse, unión, etc.

La ley de 1931 definía esta palabra en el artículo 258 como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, lo cual se encuentra reiterado dentro de la ley vigente en el artículo 355.

Mario de la Cueva, define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual y una vez que se haya satisfecho o que sea imposible su realización, cesa la coalición.

Existen notorias diferencias entre las coaliciones y los Sindicatos, en el sentido de que "La coalición es transitoria, no requiere registro, se forma para la defensa de intereses comunes y puede integrarse con solo dos trabajadores o patronos. En cambio, el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaria del Trabajo, según sea la jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos. La coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga y no puede ser titular de los contratos colectivos."⁴⁵

⁴⁴ Nestor de Buen Lozano, op. cit., págs. 496 y 497.

⁴⁵ Baltazar Cavazos Flores, Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales, (3a. ed., México: Ed. Trillas, 1989), págs. 145 y 146.

Si bien es cierto que el titular del derecho de huelga son las coaliciones según el artículo 440 de la ley laboral, nos enfrentamos al problema de que los titulares de los contratos colectivos y de los contratos ley son precisamente los sindicatos y no las coaliciones según lo establece el artículo 336 y 404 respectivamente, de la multicitada ley, por lo que al analizar el artículo 450 en el que se precisan los objetos de la huelga, resulta que las coaliciones no pueden llevar a cabo todas y cada una de las fracciones del precepto legal antes mencionado, lo cual ocasionaría que su derecho de huelga no fuera totalmente exitoso, es de aquí de donde decidimos estudiar a los sindicatos y no a las coaliciones, ya que incluso en la práctica el derecho de huelga lo ejercitan los sindicatos y no las coaliciones en la gran mayoría de los casos.

"La coalición es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados, consecuentemente no es un derecho sindical, sino que pertenece en su origen a los prestadores de servicios; sin embargo, la coalición no es la huelga misma, sino solo una forma de actuar como sujeto grupal, aunque su capacidad de ejercicio es limitada, pues no puede alcanzar las finalidades relacionadas con las convenciones colectivas de trabajo".⁴⁶

En cualquier momento se puede constituir un sindicato, ya que los trabajadores no requieren de autorización previa para hacerlo, como lo establece el artículo 357 de la ley. Asimismo el artículo 388 habla de la libertad sindical pues los trabajadores no están obligados a formar o no formar parte del sindicato.

Para constituir un sindicato se requiere: veinte trabajadores por lo menos y con edad mínima de catorce años y de dieciséis para participar en la directiva. También pueden formar parte de los sindicatos trabajadores extranjeros pero no pueden participar en las directivas, según lo dispone el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, establece los tipos de sindicatos de trabajadores, que son los siguientes:

⁴⁶ Carlos A. Puig Hernández, Teoría y Práctica de la Huelga en México, (México: Ed. Porrúa, 1989), págs. 137 y 138.

I. Gremiales.- los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II. De empresa.- los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III. Industriales.- los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV. Nacionales de industria.- los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas.

V. De oficios varios.- los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán existir cuando en el municipio en que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para la constitución de los sindicatos no es necesario una autorización previa, pero para poder ejercer sus funciones, es indispensable que el sindicato de que se trate esté debidamente registrado.

Los sindicatos se registran de acuerdo a la jurisdicción local o federal, en caso de competencia local lo deberán realizar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que los de competencia federal lo efectuarán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y ambos deberán de cumplir los requisitos marcados en el artículo 365 de la ley, que establece:

1.- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

2.- Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que prestan los servicios.

3.- Copia autorizada de los estatutos, y

4.- Copia autorizada del acta de asamblea en la que se hubiese elegido la directiva.

Entendiéndose por copia autorizada, el documento que lleve la firma del secretario general, el de organización y el de actas del sindicato.

Dicho registro no podrá ser negado por las autoridades respectivas, pero existen tres casos en que lo puede hacer: Si el sindicato no tiene la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; si su constitución se llevó a cabo con menos de veinte trabajadores y, el último caso es cuando no exhiben todos los documentos requeridos por el artículo 365, teniendo la autoridad correspondiente un término de setenta días para resolver sobre el registro, y en caso de no cumplir con dicho plazo, el sindicato podría solicitar la resolución, la cual deberá ser emitida en un tiempo no mayor a tres días, con lo que en caso de negativa se tendrá por registrado el sindicato.

"Para obtener la cancelación de registro de un sindicato, debe demandarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, conforme a lo dispuesto en el artículo 369 de la ley laboral. Y el artículo 370 establece que los sindicatos no estén sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa".⁴⁷

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en los artículos 373, 374 y 375 se encuentran estipuladas las obligaciones de los sindicatos que entre otras, las principales son: rendir cuentas a la asamblea cada seis meses por lo menos; tienen la facultad de representar a sus miembros en cuanto a los derechos correspondientes, deben tener capacidad jurídica como personas morales, etc.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, señala que la representación del sindicato se ejercerá a través del secretario general, por lo que en lo que se refiere al procedimiento de huelga, el escrito de emplazamiento y pliego de peticiones deberá ser suscrito por el secretario general y acreditando su personalidad jurídica a través de la toma de nota del comité expedida por la

⁴⁷ Juan Climent Beltrán, op. cit., pág. 111.

autoridad ante la que se registró el sindicato, ya que a falta de estas circunstancias la junta respectiva no le podrá dar trámite al escrito. Asimismo el mencionado artículo establece que la directiva no podrá ser removida por el patrón.

La toma de nota a que se refiere el párrafo anterior es el documento que otorga la personalidad legítima y la representación jurídica al Sindicato y a sus miembros quienes integran el comité ejecutivo del mismo tanto local como nacional.

Los sindicatos tienen la obligación de tener informada a las autoridades laborales sobre los cambios que se susciten tanto en la directiva como en los miembros.

Otra prohibición para los sindicatos contenida en la ley vigente, es de realizar actividades comerciales con fines lucrativos.

En cuanto a los estatutos, en México los sindicatos gozan del régimen de autonomía en lo que respecta a la vida interna de los mismos, por lo que tienen libertad para crear sus propios estatutos.

"La actividad jurídica sindical, se produce mediante una dosis no pequeña de normatividad. El alcance de los estatutos sindicales determina la vida interna del sindicato y sus miembros, es lo que algunos autores llaman acción democrática interna y externa. Pues constituirse, redactar estatutos y reglamentos administrativos son los primeros actos democráticos de un sindicato".⁴⁹

De acuerdo a lo establecido en los artículos 379 y 380 de la ley, se contempla la posibilidad de que los sindicatos formen federaciones y confederaciones, existiendo en la práctica varias de estas tomando mayor fuerza el movimiento obrero. Algunas de estas confederaciones son: CTM, CROC, CROM, CTC, etc., mismas que han tenido gran influencia en el ámbito de la política de nuestro país, dándole al sector obrero apoyo y fuerza.

⁴⁹ José Manuel Lastra Lastra, op. cit., pág. 293.

Los sindicatos vinieron a transformar el derecho laboral al crear el derecho colectivo de trabajo con lo cual se pretende establecer un equilibrio de poder entre la desigualdad existente en los sectores laborales, permitiéndole a los trabajadores tener protección y representación e incluso derecho de establecer las condiciones de trabajo en las que se desempeña, con lo cual se frena con la explotación y total superioridad por parte de los empresarios a la clase trabajadora.

Ahora bien, y una vez tratados los conceptos de empresa, trabajadores y sindicato, en relación con el tema específico de la huelga, analizaremos algunas definiciones que para este término han dado diversos autores:

"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..."⁴⁹

"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".⁵⁰

"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".⁵¹

Mario de la Cueva, dice que de la definición de la huelga se desprenden seis elementos:

a) La huelga es la suspensión concertada del trabajo. Lo que desprende un grupo de personas que llegaron a un acuerdo común.

⁴⁹ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 368.

⁵⁰ Nestor De Buen Lozano, op. cit., pág. 844.

⁵¹ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 588.

b) No se emplea la palabra coalición, porque su significado es ambiguo. Es muy importante apuntar que la trascendencia legal de una huelga llevada a cabo por una coalición es inexacta en virtud de lo expuesto en las convenciones colectivas es decir los contratos colectivos y los contratos-ley, por lo que sería mas apropiado hablar de un grupo de trabajadores que realmente se convierte en un sindicato.

c) La creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento.

d) La finalidad esencial es que respondan a los ideales de justicia social. Esto se da en virtud de los motivos que dieron origen a la huelga, como medio de autodefensa de la clase trabajadora.

e) La misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado.

f) Satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos.

Desde nuestro punto de vista, la definición consagrada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo es completa, difiriendo únicamente en la palabra "temporal", pues han existido varios casos en que la huelga de alguna empresa haya sido "suspensión indefinida", pues debido a la gran disparidad dentro del procedimiento de la huelga sobre todo una vez estallada, los trabajadores por medio del Sindicato, han llegado a cerrar totalmente la empresa, no habiendo logrado ninguno de sus objetivos y creando en cambio perjuicio tanto para ellos mismos como para la empresa y consecuentemente a la sociedad, como ejemplo podemos citar el caso del Cine Roma o el del Cine Royal.

2.2. *Titular del derecho de huelga.*

La titularidad del derecho de huelga es de las coaliciones de trabajadores, según lo establecido en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

La teoría de la titularidad individual se sustenta en la fracción XVII del artículo 123 que dice, "las leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros, lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores, pero la fracción XVIII asigna a estos movimientos una finalidad colectiva, a saber, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción"⁵².

La huelga es un derecho colectivo formado por la unión de los derechos individuales de los trabajadores, es decir, la agrupación de los mismos forman la coalición lo que los hace titular de este derecho, "esto significa que su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo"⁵³.

Los sindicatos son instituciones representantes de los trabajadores, quienes tienen mayor peso en el ejercicio del derecho de huelga, pues la propia Ley Federal del Trabajo, reconoce en el artículo 441 que los sindicatos para efectos de huelga se consideran como coaliciones permanentes.

Por eso es que en la práctica los Sindicatos, como representantes de los trabajadores, son los que emplazan a huelga a las empresas, de lo que concluimos que la titularidad del derecho de huelga es un derecho de los trabajadores quienes lo ejercitan y son representados por los Sindicatos de los que forman parte.

2.3. *Clasificación de la huelga.*

Doctrinalmente la huelga tiene diferentes modalidades consideradas por los autores. Dentro de los criterios más importantes en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, existen las siguientes clasificaciones:

Por sus causas las huelgas pueden ser:

Típicas: Son las que modifican las condiciones de trabajo.

⁵² Mario de la Cueva, op. cit., pág. 610.

⁵³ Nestor De Buen Lozano, op. cit., pág. 851.

Políticas: Son las manifestaciones obreras de protesta.

De solidaridad: Cuando existe una cooperación de los diferentes sectores de la clase trabajadora.

Por su extensión las huelgas pueden ser:

De establecimiento o empresa; huelgas de categoría profesional; huelgas generales que a su vez pueden ser locales, regionales o nacionales.

Por su duración las huelgas pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

Por la categoría profesional de los trabajadores, pueden ser: huelgas de las actividades privadas y huelgas de funcionarios públicos.

En cuanto a los métodos que se siguen para el desarrollo de la huelga pueden ser: huelgas pacíficas y huelgas violentas.

Víctor Mozart Russomano hace la siguiente clasificación:

- a) Huelgas legítimas e ilegítimas.
- b) Huelgas legales e ilegales.
- c) Huelgas justas e injustas.

La primera clasificación (legítimas e ilegítimas) obedece al hecho de que se adopte o no el ordenamiento jurídico nacional.

"La huelga legal se considera también a la luz del derecho positivo, pero teniendo presente el cumplimiento de las formas y procedimientos exigidos por el legislador para la deflagración del movimiento. El quebramiento de tales normas - variables de una nación a otra - hace ilegal la huelga".⁵⁴

⁵⁴ Víctor Mozart Russomano, Aspectos Generales de la Huelga en el Derecho Laboral en Iberoamérica. (1a reimpresión, México: Editorial

La diferencia entre la huelga legítima y la huelga legal es que la huelga puede ser legítima en sí misma, pero ilegal en cuanto a su proceso por no cumplir con las normas de derecho positivo que regulan su ejercicio.

En cuanto a las huelgas justas e injustas, la diferencia está en sus finalidades, teniendo que ver con el interés colectivo, la dignidad obrera y el interés nacional, dentro de un marco de justicia social.

La clasificación de la huelga varía de acuerdo a la legislación de cada país, en términos generales se habla de huelgas legales o ilegales y huelgas lícitas o ilícitas.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece bases para clasificarlas en existentes e inexistentes, lícitas o ilícitas, justificadas o injustificadas.

Pero este tema será analizado en el capítulo cuarto.

2.4. Objetos de la huelga.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo especifica los objetos de la huelga que son los siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

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

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

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

7. Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos-ley.

"Ha surgido, con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario, la duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de la huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450, o si, como podría ser la explicación mas lógica, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo 450 y la repetición de la disposición constitucional no genera una causa concreta de huelga".⁵⁵

Existen diversos criterios doctrinales en relación a los objetivos de la huelga derivados de la fracción I del artículo 450 de la Ley que reproduce el contenido en la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional que dice que las huelgas para que sean lícitas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La opinión dominante sostiene que la fracción I del artículo 450 contiene el objetivo genérico y, las fracciones restantes del mismo ordenamiento legal se refieren a objetivos específicos, es decir, son casos concretos en donde hay un desequilibrio entre los factores de la producción.

Consideramos que la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, no debe ser uno de los objetos de la huelga, pues de eso se derivan los otros objetos detallados en las siguientes fracciones.

⁵⁵ Nestor De Buen Lozano, *op. cit.*, pág. 853.

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital, ha sido la razón de la huelga y en dado caso la finalidad de la misma.

Por lo que hace a las fracciones II y III, la celebración de un contrato colectivo y del contrato ley o sus revisiones, éstos objetivos son el motivo más importante que puede perseguir la huelga, pues dicho contrato es el instrumento más idóneo para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, pues tiene como objeto establecer las condiciones de trabajo mediante las revisiones de dicho contrato, ya sean salariales o contractuales.

Para la mejor comprensión de estos objetivos de huelga, analizaremos brevemente el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley.

1. Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, es una institución que vino a reformar al derecho laboral, pues en épocas pasadas, especialmente en el derecho romano no se podía hablar de la existencia de este derecho, pues en esa época solo imperaba el contrato de arrendamiento de servicios, única figura que contemplaba las relaciones laborales que era lo equivalente a la esclavitud.

"El derecho del Código Francés de Napoleón, según Mario de la Cueva, es un derecho para la burguesía, de explotación del trabajo por parte de la burguesía; y desemboca en el derecho social de las convenciones colectivas, donde ya el trabajo organizado, las organizaciones profesionales establecen un estatuto del trabajo, que implica el reconocimiento de una clase social, la clase trabajadora, por la burguesía y el estado".⁵⁶

De la revolución francesa se hereda el concepto de contratación colectiva que tiende a una igualdad social, ya que trata de equilibrar las fuerzas mediante el establecimiento de condiciones de trabajo y el derecho de huelga.

⁵⁶ Juan Climent Beltrán, op. cit., pág. 95.

En México, fue hasta 1931 que aparece en la legislación mexicana el contrato colectivo, pues la Ley Federal del Trabajo de ese mismo año contempla al contrato colectivo de trabajo con características similares a las contenidas en la ley vigente.

En la ley de 1970, se define al contrato colectivo de trabajo en lo dispuesto por el artículo 386, como el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

"De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza del convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente una empresa o un establecimiento".⁵⁷

"El contrato colectivo siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales".⁵⁸

El contrato colectivo de trabajo se celebra entre de los sindicatos y los patrones siendo su aplicación dentro de la fuente de trabajo, es decir la empresa o el establecimiento o ambos según sea el caso.

⁵⁷ Nestor De Buen Lozano, op. cit., pág., 745.

⁵⁸ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 384.

"Los contratos colectivos presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo concepto se halla en el artículo 10. Es a estos sujetos de derechos y obligaciones a quienes damos el nombre de autores del contrato colectivo".⁵⁹

Aunque en el concepto establecido en el artículo 386 de la ley laboral, se contemplen como posibles autores de los contratos a los sindicatos patronales, en realidad estos no intervienen en la formación de los contratos colectivos debido a que casi no existen estos sindicatos y si así fuera sería casi imposible su intervención, puesto que en la determinación de las condiciones de trabajo no tendrían mucha injerencia y un poder casi nulo frente a los sindicatos de trabajadores quienes prácticamente son los que definen esas condiciones.

La mayoría de los juristas laboristas, no están de acuerdo en el término que se le da a este instrumento laboral, incluso en la exposición de motivos de la ley de 1970, en la redacción del proyecto de ley se intentó cambiar dicho término por el de convención colectiva de trabajo, pero no prosperó.

Muchos autores dicen que el término contrato colectivo está mal utilizado puesto que no es contrato, "...pero no ocurre como en el derecho mexicano, donde el contrato colectivo puede ser impuesto a los patronos mediante el ejercicio de huelga, conforme al artículo 387 de la ley laboral, con ello se rompe la estructura del contrato ordinario que expresa un acuerdo de voluntades; en México se trata de un contrato presionado legalmente."⁶⁰

Este precepto legal, es el que le da mayor fuerza al contrato colectivo de trabajo, ya que como se desprende, la voluntad es casi totalmente unilateral, pues la empresa puede ser obligada aunque no esté de acuerdo con el sindicato o con el clausulado a firmar el contrato que regirá las condiciones laborales.

Además de que para la obtención de firma del contrato colectivo por medio del ejercicio de huelga, el sindicato presenta su pliego de peticiones

⁵⁹ Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, (4a. ed., México: Ed. Porrúa, 1986), pág. 448.

⁶⁰ Juan Climent Beltrán, op. cit., pág. 97.

acompañado de un proyecto del contrato colectivo, con lo que se concluye que el contrato fue realizado 100% por parte del sindicato huelguista sin opinión o voluntad de la empresa emplazada.

Otra característica por la que los autores están en desacuerdo con el término utilizado, es la trascendencia de aplicación en cuanto a los sujetos en el contrato colectivo, ya que se aplica a todos y cada uno de los trabajadores de base, inclusive a los que no formen parte del sindicato titular, solo excluye a los trabajadores de confianza según lo establecido por el artículo 183 de la ley siempre y cuando lo establezca así expresamente el contrato, por lo que los trabajadores aunque no estén de acuerdo les será aplicado, incluso a los trabajadores que ingresen a laborar con posterioridad a la celebración del contrato también les regirá y formarán parte del mismo pues es una protección para el sindicato, encontrando aquí una de las características de la norma jurídica, la generalidad, por eso es que los juristas manifiestan que es ley y no contrato.

Es importante mencionar lo que establece el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice lo siguiente: "En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Ahora bien, el sindicato es el titular del derecho de celebrar contratos colectivos de trabajo, pero puede darse el caso que dentro de alguna empresa o establecimiento existan varios sindicatos, por lo que para determinar quien será el titular del contrato se llevará a cabo un procedimiento especial ante la autoridad competente, y se definirá cual de ellos tiene la mayoría de trabajadores dentro de la empresa, o cuando haya diversidad de actividades dentro de la empresa y por consecuencia profesiones, el contrato se deberá

celebrar con el conjunto de sindicatos que representen a cada una de las profesiones previo acuerdo entre los sindicatos, situación regulada en el artículo 388 de la ley de la materia.

En la estructura del contrato colectivo, se ha establecido dentro de la doctrina cuatro elementos intervinientes:

a) Elementos ocasionales.- estos surgen de manera coyuntural en la vida del contrato colectivo, en virtud de las situaciones que se presenten, por ejemplo en los casos de huelga en donde haya que definir sobre los trabajadores que fueron despedidos y que tengan derecho a reincorporarse y por otro lado el pago de los salarios caídos.

b) Envoltura protectora.- que comprende la fecha de entrada en vigor, duración, terminación y revisión, que son aspectos con el fin de proporcionar cierta seguridad y garantía a la aplicabilidad del mismo.

c) Elemento obligacional.- este es en el que se establecen derechos y obligaciones a los autores del contrato, con el fin de establecer seguridad jurídica y por consecuencia la paz social entre las partes.

d) Elemento normativo.- este es realmente el fondo del contrato colectivo, ya que es el conjunto de normas tendientes al establecimiento de las condiciones de trabajo que van a regir dentro de la empresa, dentro de las cuales están: el tabulador, salarios, jornadas de trabajo, vacaciones, aguinaldo, protección a la salud de los trabajadores, seguridad e higiene, así como las prestaciones a que van a tener derecho los trabajadores principalmente de tipo social como: becas, fomentos a la cultura y al deporte, así como la parte concerniente a la capacitación y adiestramiento que se implantó de obligatoria para las empresas en las reformas a la ley en el año de 1978, determinándose en el artículo 391 de la ley laboral.

Dentro de los contratos colectivos de trabajo siempre estará estipulada la cláusula de exclusión por admisión o de ingreso que es la que protege a los sindicatos de la intervención o injerencia de personas ajenas a una empresa, así el sindicato tiene el derecho a decidir sobre quien puede ingresar o no a

laborar en las empresas, a cubrir puestos de nueva creación o cubrir plazas vacantes.

"En la medida que los grupos sociales van tomando fuerza, imponen normaciones en los contratos que les preserven maniobras del patrón o de luchas intergremiales".⁶¹

Esta cláusula de exclusión se convierte en un aspecto trascendente para la preservación de la titularidad del contrato colectivo, así como para tener fuerza el sindicato dentro de la empresa, ya que el sindicato siempre busca tener a la mayoría de los trabajadores unidos a éste sin que empiecen a penetrar nuevos trabajadores que tengan otros ideales o pertenezcan a otras organizaciones sindicales, ya que esto desataría una serie de conflictos y divisiones entre los propios trabajadores, e incluso la posibilidad de perder la titularidad y administración del contrato colectivo mediante el procedimiento legal respectivo.

El depósito del contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico que tiene como finalidad darle legalidad, vigencia al contrato, y debe realizarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que analizarán el contenido y determinarán su legalidad, ya que un contrato colectivo aunque esté debidamente firmado por las partes y no se encuentre depositado, no surte los efectos legales correspondientes, pues de acuerdo a lo establecido por el artículo 390 de la ley laboral, el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta. "Pero en manera alguna un requisito de existencia o validez, o con otras palabras, estamos ante una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico esto se refiere al acto del depósito del contrato."⁶²

La Corte ha determinado que la falta de depósito del contrato únicamente no producirá efectos con relación a los terceros.

⁶¹ Ibid., pág. 116.

⁶² Mario de la Cueva, op. cit., pág. 462.

"El contrato colectivo de trabajo constituye un fenómeno jurídico típico de la evolución del derecho laboral, del campo del derecho individual del trabajo hacen el derecho social; por lo que esta institución representa el instrumento más fecundo y dinámico para el avance del derecho obrero, se resiste a quedar en los conceptos jurídicos tradicionales".⁶³

Con esta frase podemos resumir la importancia del contrato colectivo de trabajo y la trascendencia que ha venido a dar al derecho laboral, ya que se transforma en un derecho colectivo y así como se encuadra en el derecho social por otro lado, el contrato colectivo es el medio por el cual los sindicatos toman fuerza real así como sustento legal, pudiendo actuar en beneficio de los intereses de la clase trabajadora, y es el instrumento determinante para ejercer el derecho de huelga como medio de defensa en contra del sector empresarial.

2. Contrato-ley.

El contrato-ley es un elemento determinante en el derecho de huelga, regulado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

"El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato colectivo porque es el conjunto de éstos elevado a una norma obligatoria erga omnes, extensiva no solo a las dos terceras partes que celebran el contrato-ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo".⁶⁴

Los contratos-ley son la evolución mas profunda de las convenciones colectivas, ya que al igual que los contratos colectivos, regulan las condiciones de trabajo, pero su aplicación es obligatoria y se extiende hacia una determinada rama industrial, la cual se podrá incluso extender a todo el territorio nacional.

El contrato-ley, está regulado por el artículo 404 de la ley laboral: "contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con

⁶³ Juan Climent Beltrán, op. cit., pág. 65.

⁶⁴ Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 387.

objeto de establecer las condiciones según las cláusulas debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional."

De la definición anterior se desprende que los sindicatos de trabajadores, junto con los patrones son los autores de dichos contratos, sin embargo el artículo 406 establece que para que un sindicato pueda solicitar la celebración del contrato, forzosamente deberá tener dos terceras partes de los trabajadores de la rama industrial correspondiente.

"El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza: uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo".⁶⁵

En México, la evolución del contrato ley ha sido lenta, pues fue hasta el régimen presidencial de Luis Echeverría cuando se comenzó a generar la inquietud de realizar estos contratos.

"Nos dice Baltazar Cavazos que actualmente existen ocho contratos-ley seis de los cuales corresponden a la industria textil, uno a la azucarera y alcoholera y otro más a la industria de la transformación del hule en productos manufacturados. Advierte, además, que estén por celebrarse las convenciones que seguramente se aprobaran nuevos contratos-ley para las industrias de la radiodifusión, aguas envasadas, cemento y petroquímica".⁶⁶

Es importante señalar que los contratos-ley también pueden ser de jurisdicción federal o local, la primera se da cuando se aplica a dos o mas entidades federativas o a las ramas industriales de competencia federal, y éstos presentarán las respectivas solicitudes ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los de jurisdicción local son los que abarcan una entidad federativa y la industria de que se trate no sea de competencia federal, cuya solicitud será presentada ante el gobernador del Estado o Jefe del departamento del Distrito Federal.

⁶⁵ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 475.

⁶⁶ Nestor De Buen Lozano, op. cit., pág. 801.

La competencia respecto a las ramas industriales se detalla en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo en el que se establecen cuales son las industrias de jurisdicción federal.

"La preeminencia del contrato-ley respecto del contrato colectivo que exista en algunas de las empresas afectadas, es la misma que rige entre el contrato colectivo y los contratos individuales vigentes en cada negociación, o sea que las cláusulas del contrato-ley se aplican, 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".⁶⁷

De aquí se desprende la relevancia del contrato-ley, como instrumento legal y fuente formal primordial para el derecho laboral, pues podemos decir que después de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, el contrato-ley es el ordenamiento de mayor jerarquía en cuanto aplicación legal y por lo tanto adquiere el carácter de general y obligatorio para todas y cada una de las empresas del ramo industrial en cuestión, incluso a las empresas que se formen después de la celebración del contrato-ley quedan obligadas a cumplirlo y por lo tanto será la base mínima de las condiciones de trabajo que se establezcan, incluso aunque carezca de contrato colectivo.

En cuanto a los elementos integrantes del contrato-ley son muy semejantes a los del contrato colectivo, que ya han sido mencionados siendo la única diferencia el ámbito de aplicación.

Elemento normativo.- Se implantan aquí las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391. Deberá tener las implantaciones correspondientes a los salarios y propuestos los programas de capacitación y adiestramiento de la industria que se trate.

Elemento obligacional.- En cuanto a la cláusula de exclusión, la ley señala en el artículo 413, que se podrá incluir en el contrato-ley, pero su

⁶⁷ Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, (15a. ed. México: Ed. Porrúa, 1986), pág. 349.

aplicación se dará en razón a cada empresa en particular, ejerciéndola el sindicato que sea el administrador del contrato. En cuanto a la vigencia del contrato-ley la ley determina que no podrá exceder de dos años, pero conforme al artículo 419, podrán ser revisables con 90 días de anticipación por lo menos a la fecha de su vencimiento, previniendo la ley la situación en que ninguna de las partes promueva la revisión, por lo que el artículo 420 dice que se considerará automáticamente prorrogado por un periodo igual al que se hubiere fijado para su duración, esto es con el fin de proteger a los trabajadores de la rama industrial que se trate.

A pesar de las semejanzas entre el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, Baltazar Cavazos señala las diferencias:

"a) El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.

b) El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede ser firmado por uno solo.

d) El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El colectivo 60 antes de su vencimiento.

e) El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido".⁶⁸

La finalidad de ambos contratos es muy similar, y son instrumentos favorables a la clase trabajadora fundadores del derecho colectivo de trabajo, siendo de mayor jerarquía el contrato-ley debido a su extensión y consecuencias de aplicación.

⁶⁸ Baltazar Cavazos, op. cit., pág. 178.

La titularidad y administración del contrato-ley no estaban contemplados en la ley de 1931, sin embargo en la ley vigente ya se legisló sobre el tema.

"Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión del contrato-ley, la cual, de acuerdo con lo que venimos exponiendo, pertenece a la coalición sindical".⁶⁹

El artículo 418 especifica "en cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores", por lo que se desprende que para que un sindicato pueda realmente ejercitar acciones y cumplir sus objetivos, así como tener la administración del contrato-ley o contrato colectivo es fundamental que tenga la mayoría de trabajadores, esto fundado en el precepto antes mencionado así como en el 450 fracción IV en lo que se refiere al derecho de huelga y el 418 que se refiere a la pérdida de la administración.

El objetivo primordial por el que surge la creación del contrato-ley es "...que sus grandes finalidades son la unificación racional y nacional de las condiciones de trabajo, lo que significa hacer efectivo el principio de igualdad de salarios para trabajos iguales, así como la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores mediante la fuerza compacta de su organización para lograr el incremento de las prestaciones en las revisiones del propio contrato-ley".⁷⁰

Realmente estos dos tipos de contratos, son el instrumento por medio del cual la clase trabajadora intenta el equilibrio entre los factores de la producción, como consecuencia del poderío y explotación irracional que se vivió en la historia, por lo que se intenta lograr una justicia social, dignificación del trabajador y establecimiento de condiciones de trabajo humanas.

⁶⁹ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 478.

⁷⁰ Juan Climent Beltrán, op. cit., págs. 125 y 126.

Después de haber analizado el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, podemos continuar con el estudio de las fracciones II y III del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Los Sindicatos son los únicos legitimados para la celebración de contratos colectivos de trabajo y contratos ley, pues los trabajadores no pueden por sí mismos celebrarlos.

Pizarro Suárez nos comenta respecto a este segundo objetivo de la huelga: "No sólo se trata por medio del Contrato Colectivo de Trabajo de obtener normas estables de trabajo, sino que a través del mismo puede plantear la clase obrera todas sus reivindicaciones. En efecto, en el Contrato Colectivo de Trabajo quedará resuelta la cuestión de las horas de trabajo y demás descansos, o la de los salarios, la relativa al reconocimiento de la personalidad del sindicato, etc... En fin, repetimos, todas las cuestiones tanto esenciales como secundarias o de detalle".⁷¹

Por lo que hace al contrato ley, su celebración no depende de la voluntad de un sólo patrón. Sin embargo es un instrumento por el cual se alcanza un mayor equilibrio entre los factores de la producción, equilibrio que puede tener mayores dimensiones al involucrar una rama determinada de la industria y además porque el contrato ley es obligatorio en una o varias entidades federativas y en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o incluso en todo el territorio nacional.

De conformidad con lo establecido en los artículos 398, 399 y 399 bis de la ley de la materia, la celebración y revisión del contrato colectivo sólo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir, por el sindicato titular (coalición permanente) del contrato colectivo de trabajo que rija las relaciones obrero - patronales dentro de una empresa, y lo mismo acontece con la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La celebración del contrato colectivo de trabajo puede resultar beneficiosa para los trabajadores, siempre y cuando estén de acuerdo con el

⁷¹ Nicolás Suárez Pizarro, La Huelga en el Derecho Mexicano. (México: Márquez Distribuidor exclusivo, 1938), págs. 71 y 72.

Sindicato que los vaya a representar y con las condiciones de trabajo que pretendan implantar en la empresa.

Sin embargo en la actualidad, los Sindicatos buscan la celebración del contrato colectivo de trabajo con una empresa para beneficio de sus representantes y no para el de los trabajadores, quienes muchas veces depositan su confianza en Sindicatos que una vez que logran la celebración del contrato colectivo con alguna empresa determinada, se olvidan de los trabajadores no importándoles si se respetan las condiciones de trabajo o se violan las disposiciones de dicho contrato.

En este respecto, la Ley carece de disposición alguna que obligue, prevenga o aperciba al Sindicato para el caso de que si logra con el emplazamiento a huelga la celebración del contrato colectivo de trabajo en una empresa, continúe representando y cumpliendo con su labor con los trabajadores, es decir, que el beneficio que trae para el Sindicato dicha celebración, como por ejemplo el pago de las cuotas sindicales por parte de los trabajadores, en realidad sirvan de algo, y que los trabajadores no paguen en vano a representantes que quizá no hagan nada por ellos y sólo sean utilizados como medio para obtener beneficios económicos particulares.

Por lo que respecta a la revisión del contrato colectivo de trabajo, son dos las fracciones del artículo 450 que se refieren a dicha revisión, la II que se refiere a una revisión global que se efectuará cada dos años y la VII que se refiere a una revisión de salarios que se efectuará cada año, específicamente a los pagos en efectivo por cuota diaria.

Estimamos que la revisión salarial es una acción de los sindicatos de presionar al patrón para que acceda a la peticiones que sean compatibles con la situación económica.

Por lo que hace a la revisión contractual que establece la misma fracción II, sí puede ser considerada como un objeto de la huelga, pues con el transcurso del tiempo siempre es conveniente revisar y en su caso modificar condiciones de trabajo que fueron establecidas con anterioridad. Dicha revisión se hará con 60 días de anticipación a la fecha de vencimiento del

contrato y las partes negociarán sobre el clausulado del contrato colectivo en cuestión.

Con respecto a la fracción III, resulta quizá la más compleja, pues en la medida que intervienen dos o más sindicatos y dos o más empresas o establecimientos, resulta difícil unificar criterios o expectativas, pues están de por medio los intereses de muchas personas dentro de un determinado sector laboral.

La fracción IV, podemos decir que fue creada para dar mayor validez y eficacia en la práctica a un contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

Para que surta efectos este objetivo el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley en su caso, debe haber sido violado. Sin embargo, las violaciones de que sean objeto los contratos colectivos de trabajo o contrato ley, para que sean causa que motive una huelga, deben ser de naturaleza colectiva, pues de lo contrario no sería motivo suficiente para que se ejercite este derecho consagrado a favor de los trabajadores en general y no sólo de trabajadores en lo individual.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sostenido el criterio de que la violación debe ser de carácter colectivo, y lo sustenta en la siguiente resolución que en su parte conducente dice: "... Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores".⁷²

Este objetivo es quizá un derecho de acción en contra del patrón quien ha incumplido o violado con lo expresamente pactado en el contrato colectivo de trabajo, y que trae como consecuencia un agravio directo a los trabajadores, pues las condiciones de trabajo pactadas no son respetadas.

La fracción V del precepto legal en estudio está redactado en términos tan amplios que parecería que es motivo de huelga cualquier situación de incumplimiento de las disposiciones legales referentes al reparto de utilidades.

⁷² Alberto Trueba Urbina, op. cit., pág. 491.

Si dicho incumplimiento afecta colectivamente los intereses de los trabajadores, será suficiente entonces para que haya un motivo que haga procedente la huelga, al ser ésta un medio de lucha para mejorar las condiciones de trabajo.

Por lo tanto este objetivo podrá invocarse cuando las normas que se hayan incumplido se refieran a los derechos colectivos, pero no es motivo de huelga las violaciones de derechos individuales.

Al respecto Miguel Navarro Borrel nos dice: "Si el olvido o falta del patrón a alguna de sus obligaciones en relación con el reparto de utilidades produce un efecto de desequilibrio entre los dos factores de la producción, será procedente el planteamiento de la huelga, de lo contrario no, pues debemos siempre de correlacionar lo dispuesto en la fracción I con las siguientes del artículo 450 que comentamos".⁷³

La Ley Federal del Trabajo establece algunos medios de solución para el incumplimiento a las normas sobre participación de utilidades, como es el caso del proceso administrativo de objeción al reparto de utilidades, medios que si se utilizan, quedarían a salvo los derechos de los trabajadores tanto individuales como colectivos.

La fracción VI del artículo en cuestión, surge para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores del mismo precepto.

Al respecto Mario de la Cueva define a la huelga por solidaridad de la siguiente manera: "La huelga por solidaridad es la suspensión de 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 una empresa que sí están en conflicto con su patrón y

⁷³ Miguel Borrel Navarro, Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo, (3a. ed. México: Ed. Pac. 1990), pág. 540.

presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.”⁷⁴

La huelga por solidaridad carece de fundamento alguno y es contraria inclusive al principio de "lograr el equilibrio entre los factores de la producción", pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón derivado del desajuste entre capital y trabajo.

Aunque en la práctica no sea muy común este tipo de huelga, consideramos que esta fracción VI debería derogarse del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tiene razón de ser porque es contraria a la propia Constitución Política que señala en el artículo 123 apartado "A" fracción XVIII, el objeto fundamental de la huelga.

Independientemente de lo anterior, este objetivo de huelga puede ser tomado como pretexto para crear grandes conflictos en empresas, pues puede transformar un conflicto específico en uno general que pueda afectar injustamente a empresas que nada tienen que ver con el conflicto inicial.

Además resulta ilógico pensar que los trabajadores se unan a otros de distinta empresa con el fin de apoyarlos, ahora bien, si lo que desean es estallar una huelga dentro de la empresa en la que laboran, la Ley debería especificar claramente que tendrán derecho a eso, siempre y cuando invoquen como fundamento a la huelga alguno de los otros objetivos que ya han quedado analizados, y no por la simple solidaridad.

Incluso resulta perjudicial para los mismos trabajadores, pues a los trabajadores huelguistas por solidaridad no se les pagan los salarios caídos.

Por lo tanto la Ley Federal del Trabajo en cuanto hace a la fracción en cuestión es absurda, pues lo único que acarrea es perjuicio para los propios trabajadores, para la empresa, y para la sociedad.

⁷⁴ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 682.

Pues al darle entrada a una huelga invocada en base a este objetivo, detiene el proceso normal de las relaciones de trabajo que puedan llevarse a cabo en determinada empresa o sector empresarial.

2.5. Requisitos de forma y fondo.

Para que una huelga pueda ser existente debe reunir ciertos requisitos tanto de forma como de fondo.

Esta clasificación no se encuentra expresamente establecida en la Ley, aunque existen ciertos preceptos que permiten diferenciar a los requisitos en cuanto a la forma y al fondo.

Los requisitos de fondo los encontramos en los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo.

El primero de estos preceptos que ya ha sido estudiado y analizado lo constituyen los objetivos de la huelga, que si un Sindicato al emplazar a huelga a una empresa no invoca alguno de ellos, carecería del carácter esencial que da la existencia a la huelga.

Por su parte el artículo 451 de la ley laboral establece que; "Para suspender los trabajos se requiere:

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

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

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

De esta disposición, podemos señalar como de gran importancia para que se declare la huelga, la mayoría de los trabajadores.

Con referencia a esto, Mario de la Cueva nos dice que: "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".⁷⁵

Es importante establecer que si la huelga comprende a varias empresas o establecimientos, la mayoría de los trabajadores deberá existir en cada una de ellas.

Los trabajadores que serán tomados en consideración para determinar la mayoría, serán los que presten sus servicios o tengan una relación de trabajo dentro de la empresa donde se esté suspendiendo el trabajo.

Los trabajadores que tienen derecho a integrar la mayoría, son como ya se dijo los que presten sus servicios en la empresa, sin embargo el artículo 931 de la ley establece algunas limitaciones que a la letra dice: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

⁷⁵ Mario De la Cueva, op. cit., pág. 617.

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.

Independientemente de muchos otros aspectos importantes que se desprenden del artículo anterior, por lo que respecta a la mayoría de los trabajadores, es necesario señalar que dicho precepto excluye del derecho a participar en la huelga a los trabajadores de confianza.

Por lo que hace a los requisitos de forma, la Ley Federal del Trabajo los establece en el artículo 920 que textualmente expresa lo siguiente: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de 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 reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá al expediente, dentro de las veinticuatro 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 de darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado".

Con respecto al artículo antes transcrito, debemos decir que el pliego de peticiones debe ser claro y deberá contener expresamente el objetivo de la huelga invocando alguna de las fracciones que señala el artículo 450 de la Ley.

Así mismo, el pliego de peticiones debe de ir dirigido al patrón por escrito, y deberá anunciar el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones invocadas, señalando día y hora en que se suspenderán las labores.

Al respecto del pliego de peticiones y en concreto a la contestación del mismo por parte del patrón, Alberto Trueba Urbina manifiesta que: "...La contestación de éste también debe ser precisa y concreta; en la inteligencia de que las contestaciones vagas o maliciosas a los puntos petitorios del pliego se deben tener por no contestadas, es decir, como no aceptadas por el patrón".⁷⁶

Consideramos absurda la idea de Alberto Trueba Urbina al decir que al no contestar el pliego se tendrán por no aceptadas las peticiones por el patrón, pues la Ley Federal del Trabajo en ninguno de sus artículos establece algún apercibimiento para el caso de que el patrón no dé contestación al pliego de peticiones, la Ley es oscura a ese respecto, pues debería establecer alguna sanción.

Pero sin ninguna regulación no se puede decir que por la no contestación al pliego, el patrón esté en desacuerdo o se niegue a la satisfacción de las peticiones.

Una vez que el patrón recibe y es notificado del pliego de peticiones que con aviso a huelga dirige un Sindicato a una empresa, ésta se convierte en depositario o interventor del centro de trabajo, empresa o establecimiento que haya de resultar afectado por la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes a estos cargos y, se mantiene el status-quo jurídico de las relaciones obrero-patronales.

Estos efectos son tendientes a proteger a los trabajadores.

⁷⁶ Alberto Trueba Urbina, Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, (México. Ed. Porrúa, 1965), pág. 503.

Una vez reunidos los requisitos tanto de forma como de fondo, da inicio el procedimiento de huelga el cual será analizado en el capítulo siguiente.

CAPITULO III. ANÁLISIS, CRITICAS Y PROPUESTAS EN LAS ETAPAS DE LA HUELGA.

3.1. *Periodo de gestación.*

Para la gran mayoría de los juristas laborales, la huelga atraviesa por una serie de etapas o periodos, a saber:

1. La etapa de gestación.
2. La etapa de pre-huelga.
3. La etapa de huelga estallada.

La Ley Federal del Trabajo no especifica claramente los tres periodos en cuestión, solo se refiere en términos generales al "procedimiento de huelga", inclusive el único término que estrictamente utiliza es el de Pre-huelga.

El periodo de gestación involucra la acción de los trabajadores unidos para defender intereses comunes, por lo tanto este periodo se inicia desde el momento en que se lleva a cabo la coalición de los trabajadores.

Como ya se estudió en el capítulo anterior, la titularidad del derecho de huelga la tienen las coaliciones de los trabajadores. Por lo tanto una vez que existe un sindicato para defender los intereses comunes de los trabajadores, es entonces cuando el periodo de gestación tiene vigencia.

Independientemente de lo anterior, es necesario que el sindicato elabore el pliego de peticiones por escrito, el cual contendrá los reclamos y aspiraciones de los trabajadores. También deberá anunciarse el propósito de ir a la huelga y especificarse el objeto de la huelga (alguno de los contenidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo), y se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores.

Esta es una etapa unilateral, es decir, los trabajadores por medio del sindicato preparan todo el movimiento de huelga, elaborando el pliego petitorio y decidiendo hacerlo llegar a las autoridades y por supuesto a la empresa emplazada.

Sin embargo dentro de este periodo y por la unilateralidad del mismo, no se produce efecto legal alguno, pues es hasta la presentación del pliego ante la autoridad que el emplazamiento a huelga adquiere formalidad y es cuando concluye este periodo e inicia el siguiente.

Como ya señalamos, al ser este periodo "unilateral", la Ley únicamente establece los requisitos que debe satisfacer el sindicato, los cuales consideramos son correctos y completos para emplazar a huelga a una empresa formalmente, por lo que sin dejarle de dar importancia a este periodo, es a los otros dos periodos o etapas que corresponde un análisis y crítica más detallados y que a continuación se exponen.

3.2. Periodo de pre-huelga.

Este periodo se inicia cuando el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga es notificado formalmente al patrón. El artículo 920, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, establece que "Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga".

Ya hemos estudiado en los requisitos de forma de la huelga y al respecto nos remitimos a la fracción II del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que el pliego de peticiones deberá presentarse por duplicado para poder correr traslado a la empresa emplazada y la Junta abrir el expediente respectivo, para proceder a la notificación del emplazamiento a la empresa.

Al respecto del emplazamiento, Mario de la Cueva dice lo siguiente: "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".⁷⁷

Es importante volver a mencionar dentro de esta etapa, que de acuerdo a la fracción III del artículo 920 de la Ley, el aviso de la suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

A este respecto, del término de pre-huelga, la Ley solo indica un término mínimo pero no hace referencia al término máximo, lo cual es criticable pues éste podría llegar a ser muy amplio, lo que ocasionaría perjuicios para las empresas.

Unos de los efectos más importantes que podemos destacar del precepto legal invocado, es lo que establece el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo".

El segundo efecto lo establece el artículo 924 de la propia Ley que señala lo siguiente: "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 del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

⁷⁷ Mario de la Cueva, op. cit., pág. 615.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del 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 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”.

Es evidente que los preceptos anteriores tienen como finalidad proteger y asegurar la situación de los trabajadores, evitando que el patrón oculte o sustraiga los bienes de la empresa, o bien el mismo invente créditos para proceder a la sustracción de los bienes. Sin embargo, estos efectos pueden afectar a las empresas cuando el periodo de pre-huelga se extiende por mucho tiempo, pues el patrón al ser depositario de los bienes de la empresa, no puede disponer de ellos, por eso es criticable que la Ley no señale un término máximo para el periodo en estudio.

Se ha dicho incluso a este respecto que limitar los derechos de propiedad del patrón sin previa audiencia es violatorio de las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 constitucionales. Pues la Ley al no señalar un máximo de tiempo para el periodo de pre-huelga y si por ejemplo un sindicato emplaza a huelga señalando un amplio plazo (semanas, meses) para que estalle, durante todo ese tiempo el patrón no puede disponer de sus bienes pues sufre una limitación en sus derechos de propiedad y esto es lo que resultaría violatorio de las garantías individuales pues lo único que ha hecho el sindicato es presentar el pliego petitorio señalando la fecha de estallamiento, pero ni siquiera se ha ventilado el juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Quizá lo que la Ley quiso prever es que el patrón se declare insolvente para que en caso de que la huelga resulte imputable a él, evite el pago de salarios caídos al trabajador.

Pero los legisladores en este sentido solo pensaron en los patrones abusivos y que actúan de mala fe, no así en los que de verdad asumen sus responsabilidades, por eso consideramos que es injusto que no exista un plazo máximo debidamente establecido por la Ley dentro del periodo de pre-huelga y no dejar así al arbitrio y voluntad del sindicato el tiempo en que la empresa esté bajo esa amenaza.

Ahora bien, para asegurar la situación de los trabajadores, la Ley podría establecer algún tipo de procedimiento similar a un embargo precautorio o al otorgamiento de una fianza por parte de la empresa a los trabajadores. Medidas que en un juicio individual están establecidas por la Ley, no así en un juicio colectivo, específicamente en la huelga.

Independientemente de lo anterior al no fijarse un plazo máximo y con las consecuencias que trae consigo, también pueden ser afectados derechos de terceros, al establecer la Ley la imposibilidad a practicar embargos, aseguramientos o desahucios, pues aunque los derechos de los trabajadores sean preferenciales, si el procedimiento de huelga y específicamente en el periodo de pre-huelga sin fijarse un plazo máximo, se deja a la empresa en manos del sindicato y nadie puede hacer nada al respecto, afectando así a los trabajadores pues por medio del sindicato dilatan el procedimiento, a las empresas y a los terceros por las razones expuestas.

Para fortalecer lo anterior, Miguel Borrell Navarro en su libro "Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo" nos comenta que: "El Pleno de la Corte en el amparo en revisión 5074/86 tiene establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspenda la ejecución de sentencia y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes pueden ser afectados, impidiendo además que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no solo es aplicable ya tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya haya estallado, pues aun cuando a partir de entonces el artículo 929 del mismo ordenamiento otorga acción para pedir la declaración

de inexistencia de la huelga, tal acción no se da en relación directa con el interés del tercero afectado con la suspensión, ya que no tiene por objeto la exclusión de los bienes reclamados, la concurrencia de su crédito a la ejecución de la sentencia o diligencia; además aunque el artículo 929 permite la declaración de inexistencia de la huelga, en el evento de que se demuestre alguna de las limitadas hipótesis que establecen los artículos 459 y 920 de la citada ley, con la acción relativa no se asegura a los terceros la garantía de audiencia en relación a los derechos que les interesan, sino con una cuestión que les resulta ajena, independientemente de que subsiste el retardo de la función de administrar justicia y ejecutar los fallos dentro de los términos legales. (Esta sentencia es de 16 de febrero de 1988 se votó por mayoría de 19 votos contra dos).⁷⁸

Por lo tanto para que no se viole la garantía de audiencia, proponemos que dentro del artículo 924 se establezca un procedimiento que dé oportunidad a posibles afectados para que hagan valer sus derechos como por ejemplo la tercería excluyente de dominio donde en la práctica los terceros interesados únicamente puede intervenir hasta el incidente de calificación de la huelga.

Para un mejor entendimiento transcribiremos a continuación el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Para los efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos 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".

Sobre este respecto, consideramos que los servicios son públicos o son privados por su propia naturaleza y para todos los efectos, no pueden ser divisibles, es decir, no pueden ser considerados públicos para unos efectos como para la huelga y privados para otros. La diferencia que establece la Ley Federal del Trabajo para efectos del procedimiento de huelga es que el emplazamiento a huelga de una empresa privada por parte del sindicato, debe

⁷⁸ Miguel Borrel Navarro, op. cit., págs. 555 y 556.

hacer con seis días de anticipación y con diez días en caso de ser empresas públicas.

Sin embargo, consideramos que la Ley Federal del Trabajo debería ser un poco más rigurosa en cuanto a los requisitos para emplazar a huelga a una empresa de servicios públicos como por ejemplo que el término de pre-huelga no sea de 10 días sino de 30 días y que el sindicato exhiba desde su emplazamiento y pliego petitorio, un escrito manifestando la voluntad individual de cada trabajador, pues no se puede aceptar que se lleve a cabo un movimiento de huelga en una empresa de servicios públicos igualmente al de una empresa de servicios privados, partiendo de la base que una empresa de servicios privados afecta a un determinado grupo de trabajadores que laboran en una empresa que por ejemplo se dedica a la maquila de ropa, y no pasa de que se deje de hilar o maquilar ropa en un determinado tiempo, sin embargo, tratándose de una empresa de servicios públicos resultaría muy grave que si estallara una huelga, por ejemplo se suspendería el servicio de suministro de agua, lo que traería graves repercusiones al dejar a la gente sin agua, existirían problemas de drenaje, lo que produciría infecciones y en fin un sin número de problemas que por un movimiento huelguístico afectaría a un gran número de personas.

Ahora bien, si la Ley Federal del Trabajo en los artículos 935 y 936 que a la letra dicen:

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

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

fijar personal de emergencia, en nuestra opinión resultaría un tanto absurdo, pues en una empresa de servicios públicos no se requiere de un cierto número de trabajadores que queden al cuidado, se requiere de un funcionamiento total, pues como ya se dijo antes se trata de una empresa que tiene a su cargo responsabilidades mayores y de gran importancia con respecto a las empresas privadas, pues de las primeras depende la prestación de un servicio vital o indispensable para la población, independientemente de que el personal de emergencia exclusivamente realiza labores de conservación y mantenimiento.

Es importante hacer mención de la requisa, que es el acto unilateral de la administración pública consistente en posesionarse de bienes de los particulares o en exigirles la prestación de algún trabajo para asegurar el cumplimiento de algún servicio público en casos extraordinarios o urgentes.

Por lo que hace al artículo 922 de la Ley laboral, establece que el patrón deberá presentar la contestación al pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación. Sin embargo la Ley es omisa al no establecer algún apercibimiento para el caso de que la empresa incumpla con este precepto.

Por lo tanto, o bien debería suprimirse este artículo, o debería especificar la consecuencia en caso de que el patrón no conteste el pliego de peticiones dentro del término que se le concede.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 926 establece lo siguiente:

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

Lo que nos parece criticable en este precepto, es que la Junta dé entrada a cualquier emplazamiento por parte de los sindicatos, sin hacer menoscabo a lo establecido en el artículo 923 de la Ley, en el que se establecen los casos en que no se le dará trámite en determinadas circunstancias.

Sin embargo en nuestra opinión, debiera ser inadmisibile por la Junta de Conciliación y Arbitraje un emplazamiento a huelga por revisión salarial (art. 450 fracción VII), en donde en el pliego petitorio, el sindicato solicite un aumento salarial por demás excesivo a los parámetros normales en cuanto a incrementos salariales se refiere. Es decir, un sindicato solicita el aumento del 100% a los salarios de los trabajadores, esto evidentemente es inaceptable de entrada, pues los sindicatos no pueden abusar en ese sentido, sino que en búsqueda de un aumento salarial, debe procurarlo en base al costo de la vida y a la situación económica que impere en el momento de la solicitud, en el país además de que con dicha petición es evidente que el sindicato no satisface el objetivo primordial de la huelga que es el establecido en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital.

En base a lo anterior, proponemos que, así como se fijan los salarios mínimos y el incremento a éstos, igualmente se fije un tope o un máximo a los sindicatos para solicitar un aumento salarial. Con esto se evitaría tanto desgaste que a la hora de las revisiones se da, el estira y afloja de una parte y de la otra.

En cuanto al procedimiento, la Junta una vez que da trámite al pliego petitorio que con emplazamiento a huelga dirige el sindicato a la empresa, señalará una audiencia dentro del periodo de pre-huelga, es decir unos días antes a la fecha del estallamiento de la huelga, esto con el fin de avenir a las partes, conciliar y llegar a un arreglo satisfactorio y favorable para ambas. Al respecto la Ley establece en el artículo 927 lo siguiente: "La audiencia de conciliación se ajustaría 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 se observarán las normas consignadas por 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 920, fracción II, de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ella”.

Lo que se pretende en esta audiencia de conciliación es evitar la suspensión de labores, mediante el arreglo conciliatorio entre empresa y sindicato.

Sin embargo, si la revisión (ya sea contractual o salarial) continúa y la fecha del estallamiento se acerca, se podrá solicitar ante la autoridad una prórroga del plazo de pre-huelga y la Junta de estimarlo conveniente señalará una nueva fecha de estallamiento, previa audiencia de conciliación.

El artículo 927 en la fracción I, establece la consecuencia para el caso de que la excepción de falta de personalidad opuesta por el patrón resultare infundada, más no señala que pasaría de resultar fundada y procedente.

Consideramos que si se resuelve por la Junta la procedencia del incidente, ésta debería ordenar el archivo del expediente por carecer de personalidad el sindicato. Lo que sucede en la práctica con la fracción II del mismo precepto legal, que ante la no comparecencia del sindicato a la audiencia, deja de correr el término para la suspensión de las labores y se ordena el archivo del expediente.

Una omisión en que incurre este precepto legal, es el que la empresa por medio de su representante legal, no esté obligada a que en la primera audiencia de conciliación acredite su personalidad con documentos que lo hagan fiel representante de la emplazada, pues en la práctica es común reconocerse la personalidad ambas partes, lo que no consideramos que sea de mucha formalidad.

Si a pesar de la intervención del cuerpo de conciliadores de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de la poca o mucha disposición de empresa y sindicato, no es posible llegar a algún arreglo, la huelga estallará en el día y hora que para tal efecto se haya fijado, terminando así el periodo de pre-huelga.

3.3. *Periodo de huelga estallada.*

Este periodo inicia con la suspensión de labores, lo que sucederá a la hora y día establecidos por el sindicato en el pliego petitorio con emplazamiento a huelga.

El estallamiento de huelga, ocurre después de que se agotó la etapa conciliatoria y no se llegó a un arreglo entre las partes, por lo tanto, el sindicato emplazante ratificará su emplazamiento a huelga, se señalará el personal de emergencia que establece el artículo 935 de la Ley, y se ordenará la suspensión de labores en el centro de trabajo.

Una vez estallada la huelga, el patrón tiene setenta y dos horas para solicitar de la Junta la declaración de inexistencia o de ilicitud de la huelga. Si dicha declaración no se solicita, se tendrá por existente y lícita la huelga.

La huelga es inexistente cuando no sea promovida por la mayoría de los trabajadores, cuando no se satisfaga alguno de los requisitos del artículo 450 de la Ley y cuando no cumpla con los requisitos necesarios igualmente establecidos por la Ley.

El artículo 929 establece que la petición de inexistencia de la huelga debe hacerse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo por "los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados" y en caso contrario, en forma oficiosa, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

El artículo 930 de la Ley laboral regula el procedimiento a seguir para la solicitud de la inexistencia de la huelga, dentro del cual se establece que se llevará a cabo una audiencia en la que se oirán a las partes quienes ofrecerán las pruebas respectivas a las causas de inexistencia y solo en casos excepcionales para el desahogo de alguna probanza diferirá la audiencia. Una vez desahogadas las pruebas la Junta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Resulta de gran importancia analizar el artículo 931 que establece el recuento como una de las pruebas que se puede ofrecer para determinar la inexistencia de una huelga, y tal artículo a la letra dice: "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 debe efectuarse;

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren 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 después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y'

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".

Dos aspectos son criticables en este precepto. El primero es que la Ley debería fijar un plazo máximo para que se lleve a cabo el recuento con el objeto de acreditar la mayoría de los trabajadores huelguistas, al respecto citaremos las opiniones de dos conocidos autores que emiten su opinión sobre este punto.

Euquerio Guerrero dice lo siguiente: "Desde hace tiempo se ha sostenido una polémica al respecto pues en tanto que algunos consideran que el recuento previo restringe el ejercicio del derecho de huelga y por eso no la aceptan, otros consideran que la calificación previa, aunque fuera limitada a dichos requisitos formales, implicaría una notoria ventaja para la colectividad, y evitaría desperdicio de energía innecesaria.

Realmente, y siguiendo en esta materia las ideas que esboza el licenciado Fuente Villa Peláez, en su trabajo jurídico formulado para obtener su título de licenciado en Derecho, creemos que una calificación previa, limitada a aspectos meramente formales, en lugar de dañar a representaciones auténticas de trabajadores, las beneficiaría al darles mayor seguridad en sus actos; evitaría los daños innecesarios para el patrón y, fundamentalmente, protegería los intereses generales, o sea los de la colectividad, para que solamente pudieran realizarse las huelgas, cuando hubiera demostración fehaciente de que se han satisfecho los requisitos procesales de los que hemos venido hablando".⁷⁹

Por otra parte, Baltazar Cavazos dice lo siguiente: "Nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, que evite males innecesarios a patronos y trabajadores, y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de labores.

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

Sugerimos que por ley en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto.

⁷⁹ Euquerio Guerrero, op. cit., pág. 343.

A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder tantos salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento".⁶⁰

De las anteriores opiniones coincidimos con la del último autor citado, sin embargo nosotros propondríamos que el recuento se lleve a cabo en un plazo no mayor a tres días hábiles, esto con el fin de agilizar el procedimiento y declarar la existencia o inexistencia de la huelga, por lo tanto consideramos que la ley es omisa al respecto al no fijar un plazo máximo.

Con referencia la solicitud de declaración de la ilicitud de la huelga, la Ley establece que se seguirá el mismo procedimiento al de la inexistencia, recordando que los casos en que la huelga es ilícita son cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. (Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo).

Con independencia de lo anterior, nuestro sistema legal establece cómo se puede dar por terminada una huelga existente, esto es: a) Por acuerdo de las partes; b) Por allanamiento del patrón; c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y, d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión (entendiéndose por éstos al sindicato y no a alguno o algunos de los trabajadores, pero de manera alguna contempla la posibilidad de que el patrón, los trabajadores no sindicalizados, los trabajadores de confianza, los terceros interesados o en su caso los propios trabajadores sindicalizados por su propio derecho, puedan solicitar de la Junta el arbitraje del conflicto, lo que deja en estado de indefensión a todos ellos ya que no tienen derecho para someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Suponiendo que la huelga reúna los requisitos de existencia (objeto, mayoría y forma), ello no implica que necesariamente la huelga pueda tener razón de ser en el fondo, ya que si se trata por ejemplo, de una revisión de los

⁶⁰ Baltazar Cavazos Flores, op. cit., pág. 482.

salarios en efectivo por cuota diaria y se solicite un aumento del 100% o más, petición evidentemente exagerada y normalmente imposible de obsequiar y ante la negativa o imposibilidad del patrón de conceder tal aumento y se llega a la suspensión de labores, el patrón no puede solicitar el arbitraje del conflicto para obtener la calificación de "imputabilidad o no imputabilidad" de la huelga pues tal calificación es materia del fondo del conflicto, lo que no está previsto por la Ley laboral a menos de que lo soliciten los trabajadores huelguistas (sindicato).

Como consecuencia de tal impedimento legal, el patrón tendrá que soportar el estado de huelga por todo el tiempo que el sindicato desee mantenerla, lo que da lugar a que el multicitado patrón sea despojado de sus propiedades, posesiones y derechos sin juicio alguno, pues el hecho de que se presente el emplazamiento de huelga ante la autoridad competente no implica el ser juzgado, ya que dicha autoridad no puede actuar oficiosamente ni a petición del patrón, de los trabajadores no huelguistas, de confianza o de alguna tercera persona con interés jurídico, como puede ser el propietario del inmueble donde se encuentra ubicada la fuente de trabajo o inclusive algún o algunos de los trabajadores huelguistas que deseen la terminación del estado de huelga, no importando a quien se le da la razón, pues es evidente que todas estas personas tienen interés en que se reabra el centro de trabajo y se reanude las labores, independientemente del resultado del laudo.

Por lo anterior consideramos de gran importancia que la Ley permita a cualquier persona que tenga interés jurídico en el conflicto y muy especialmente al empresario o a los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no o de confianza, el solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión del conflicto de huelga mediante laudo en el que se declare la imputabilidad del conflicto, esto es mediante un procedimiento ordinario después de haber oído a las partes y haberse recibido las pruebas tendientes a acreditar sus intenciones o demostrar en su caso la situación económica de la fuente de trabajo, a fin de obtener el equilibrio entre los factores de la producción.

Por lo tanto proponemos que para evitar la inseguridad jurídica debe modificarse la Ley Federal del Trabajo para el efecto de que el sindicato

huelguista, dentro de un plazo no mayor a tres días contados a partir del día y hora en que estalló la huelga anunciada, promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la imputabilidad de la huelga, apercibiendo que de no hacerlo, la autoridad indicada podrá establecer, con base en las constancias y actuaciones que obren en el expediente respectivo, la decisión correspondiente, con lo cual, se evitarían graves perjuicios a los trabajadores en general, al patrón, a terceros, a la sociedad y en su caso, la desaparición de la fuente de trabajo motivada por una suspensión de labores indefinida y al arbitrio de los líderes sindicales.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA.**

CAPITULO IV. ANÁLISIS, CRITICAS Y ALGUNAS PROPUESTAS A LA REGULACIÓN DE LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1. La huelga cuando el objeto es la celebración de un contrato colectivo o contrato-ley.

Hemos dicho a través del presente estudio, que los objetos de la huelga son los contenidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Para efectos de este apartado hablaremos específicamente de las fracciones II y III del precepto legal antes citado.

La celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley es con el fin de establecer nuevas y mejores condiciones de trabajo.

Por lo que hace al contrato colectivo de trabajo, es obligación del patrón celebrarlo cuando dentro de sus empresas se emplee trabajadores miembros de un sindicato según lo establecido por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

La presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga debe realizarse después de la solicitud formal y extrajudicial de la firma del contrato en cuestión que haga el Sindicato a la empresa, y al respecto Miguel Borrel Navarro nos dice lo siguiente: "Aunque es de estimarse que en este caso, antes de ejercitar el derecho de huelga, el sindicato debe solicitarle al patrón la firma del contrato colectivo, y si éste se negare, ejercitar entonces el derecho de huelga".⁸¹

Para la celebración de un contrato colectivo es necesario que dentro de la empresa de que se trate, se encuentren dos trabajadores por lo menos afiliados a un sindicato debidamente registrado ante la autoridad competente, quien deberá representar a la mayoría de los trabajadores y acreditar el interés

⁸¹ Miguel Borrel Navarro, op. cit., p. 392.

profesional, es decir que se relacione con las actividades que realizan sus agremiados en la empresa emplazada.

Si la empresa se negare a la celebración del contrato colectivo con el sindicato que así lo solicite, entonces éste podrá ejercer el derecho de huelga con el objeto de obligar al patrón a cumplir con su obligación.

Una vez que el pliego de peticiones con aviso a huelga es presentado ante la autoridad competente, ésta deberá certificar que no exista otro contrato colectivo depositado previamente ante la Junta y una vez que sea hecha la certificación correspondiente, darle trámite al escrito.

Presentado el pliego de peticiones y notificada del mismo la empresa, si ésta no accede a las peticiones del sindicato emplazante, la huelga será estallada, y el incidente de calificación determinará si el sindicato huelguista tiene la mayoría de trabajadores, lo que se acreditará y probará con la prueba del recuento establecida en el artículo 931 de la Ley laboral y que ya fue analizado, que en ningún caso podrá realizarse con anterioridad a la suspensión de labores según lo establece el artículo 451 de la Ley.

Sin embargo esta situación es discutible en el caso de la celebración de un contrato colectivo, pues la Ley dispone que el contrato colectivo lo deberá celebrar uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patrones y puede darse el caso de que en la empresa emplazada no se encuentren laborando trabajadores afiliados al sindicato emplazante y por consiguiente no tendría la mayoría de ellos, lo que es un requisito indispensable para llevar a cabo la celebración del contrato colectivo y la suspensión de labores.

Por ésta razón consideramos necesario que exista un caso de excepción para llevar a cabo la prueba del recuento antes del estallamiento de la huelga, es decir, si el objeto de la huelga es la celebración del contrato colectivo, deberá acreditarse primeramente ante la autoridad que el Sindicato emplazante cuenta con la mayoría de los trabajadores, situación que no podrá acreditarse con una lista firmada por los trabajadores, sino mediante la prueba del recuento, pues una vez que la huelga es estallada y la suspensión de labores se

llevó a cabo, la única forma de reanudar las labores es mediante la declaración de inexistencia de la huelga hecha por la Junta competente.

Acreditada previamente al estallamiento de huelga, la mayoría de los trabajadores, se evitaría perjuicios para las partes pues el incidente de calificación puede durar mucho tiempo, repercutiendo directamente en los trabajadores por no laborar y dejar de percibir sus salarios, a los patrones por dejar de producir e incluso a terceros por la suspensión de actividades.

Considero que ante un evento de la calificación de inexistencia de la huelga basada en la no mayoría del interés profesional de los trabajadores, debiera existir una norma que obligue al sindicato a resarcir al patrón de daños y perjuicios que ocasione el paro.

Para que la huelga sea declarada legalmente existente y justificada deberá llevarse a cabo el procedimiento de imputabilidad, en donde primeramente es importante destacar que la Ley omite señalar algún plazo o término para que el sindicato promueva la imputabilidad.

Consideramos que sería conveniente (debido a la importancia de las consecuencias que trae consigo la huelga) que el plazo fuera de tres días hábiles, esto con el fin de evitar la prolongación inútil de la misma.

Dentro del capítulo XX del título XIV de la Ley Federal del Trabajo, están establecidas las normas procesales del derecho de huelga a partir de las reformas de 1980, del cual se infiere una de las causas de terminación de la huelga por medio de un laudo arbitral el cual en la práctica en algunos casos es inoperante, y otra por medio del laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores someten el conflicto a su decisión.

El artículo 937 de la Ley 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 el caso...", esta última frase no especifica cuando uno y cuando el otro, lo que debería quedar debidamente especificado de

acuerdo al objetivo invocado por el Sindicato para el movimiento de huelga. O mejor aún establecer un procedimiento específico para cada objetivo.

En el caso de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, el procedimiento a seguir podría ser una combinación tanto del procedimiento ordinario como del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, pues primeramente debe considerarse como obligación para el patrón el celebrar un contrato colectivo con trabajadores miembros de un sindicato, también deberá analizarse el proyecto de contrato colectivo a celebrarse, es decir estudiar el contenido y la forma en que habrá de celebrarse dicho contrato, esto con el fin de evitar cláusulas o disposiciones que sean desmedidas y afecten los intereses del patrón, asimismo deberá analizarse las causas del porqué de la negativa del patrón para celebrar el contrato con el sindicato emplazante, pues dicha celebración presupone la implantación de nuevas condiciones de trabajo, lo que encuadra en la definición de conflictos colectivos de naturaleza económica establecido en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son como su nombre lo indica conflictos que tienen origen en la economía y no implican violaciones u omisiones a la ley.

En virtud de lo anterior, ante la celebración de un contrato colectivo, éste trae consigo como ya se mencionó la implantación de nuevas condiciones de trabajo tales como alteraciones en el salario, jornadas, prestaciones, entre otras, condiciones en las que el patrón puede fundar su negativa ante la imposibilidad de satisfacer las prestaciones establecidas en el contrato. Para ello es necesario contar con el auxilio de un perito en economía o del contador de la misma empresa quien analizará contablemente la situación económica de la misma y podrá determinar si se encuentra o no en posibilidad de satisfacer algunas de las peticiones (sobretudo económicas) que pretende el sindicato emplazante.

La imputabilidad de la huelga de acuerdo al objetivo que estamos estudiando iniciará con la presentación de la demanda de imputabilidad por parte del sindicato huelguista, quien como ya se sugirió anteriormente deberá hacerlo en un término no mayor a tres días hábiles una vez estallada la huelga, es decir, el término empezará a contar a partir del primer minuto de haber estallado la huelga.

Sin embargo, la ley también debería otorgarle esta posibilidad al patrón, es decir que no sea una decisión unilateral para que solo el sindicato pueda actuar y con esto el procedimiento sería más eficaz y en un tiempo menor se podría solucionar el conflicto.

En cambio, si la presentación de la demanda de imputabilidad se deja exclusivamente al arbitrio del sindicato, y éste no hace nada al respecto, la huelga podrá prolongarse por tiempo indefinido y jamás se resolvería nada, trayendo consigo perjuicios tanto para los propios trabajadores, como para el patrón, terceros y la sociedad en sí.

Una vez presentada la demanda de imputabilidad, la Junta del conocimiento la estudiará y analizará, para determinar que procedimiento corresponde seguir, por ejemplo el ordinario en el que la Junta citará a la contraparte a una audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas, donde las partes darán contestación a la demanda instaurada en su contra y ofrecerán las pruebas respectivas, tales como presuncional legal y humana, instrumental pública de actuaciones, documentales y pericial en su caso.

La empresa manifestará su oposición a la celebración del contrato colectivo expresado claramente las causas al porque de esa negativa, que generalmente podrían ser causas de origen económico que impidan la satisfacción de las peticiones por parte del sindicato, por lo que sería entonces cuando el procedimiento ordinario se adecuaría a un procedimiento de conflicto colectivo de naturaleza económica, para que la Junta pueda determinar en base a las pruebas ofrecidas y peritajes rendidos, si es procedente o no la celebración del contrato colectivo de trabajo que se pretende y poder terminar con la huelga.

Cuando la huelga tiene por objeto la celebración de un contrato ley, la Ley contempla en el artículo 938 los requisitos de forma para hacerlo y que varían a lo previsto para los contratos colectivos de trabajo.

De dicho precepto legal se desprende que el escrito de emplazamiento deberá presentarse por los sindicatos coligados, es decir por todos los sindicatos de la rama industrial de que se trate anexando una copia para cada empresa o establecimiento señalando el día y hora en que se suspenderán las labores, que por lo menos deberá ser con 30 días de anticipación a la fecha del estallamiento. La Junta notificará a los patrones dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Todo lo relativo al contrato ley y parte de su procedimiento lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo en los artículos del 404 al 421. De los cuales podemos resumir que: los solicitantes justificarán el requisito de mayoría que serán los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores de que se trate. La solicitud para la celebración de un contrato ley se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia federal o, al gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal en caso de materia local, mismos que juzgarán si es oportuno y benéfico para la rama industrial y en caso de ser así convocará a una convención a los sindicatos y patrones de la rama por medio de una publicación en el Diario Oficial de la Federación o por algún otro medio, convención que presidirá cualquiera de las autoridades mencionadas, se formarán comisiones y una vez que hayan llegado a un convenio, éste será aprobado por la mayoría de los trabajadores y en caso de ser aprobado, se publicará en el Diario Oficial de la Federación.

En virtud de lo anterior podemos concluir que la celebración de un contrato ley se da por medio de un procedimiento administrativo y en nuestra opinión por ser un contrato de mayor relevancia al contrato colectivo de trabajo, pues en el primero intervienen más de dos voluntades y en el segundo solo dos, la Ley Federal del Trabajo no debería contemplar la celebración del contrato ley como objeto de la huelga, por ser como ya dijimos una figura más compleja, que si entre un sindicato y una empresa es difícil llegar a un arreglo, más difícil es conjuntar varias opiniones y voluntades como el caso de todas las partes en que intervienen en la celebración de un contrato ley, y de estallar una huelga por ese objetivo repercutiría gravemente a un sin número de trabajadores, patrones y a la sociedad misma.

Por lo que debería suprimirse la fracción III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo como objetivo de huelga la celebración del contrato ley. Y por lo que hace a la revisión del mismo, se estudiará más adelante.

4.2. La huelga cuando el objeto sea las violaciones al contrato colectivo o al contrato- ley.

Otro de los objetivos de la huelga lo encontramos en la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley en las empresas o establecimientos e que hubiese sido violado".

Cuando éste sea el objeto de la huelga, únicamente podrá ser promovida por el Sindicato titular del contrato colectivo de trabajo que deberá estar debidamente registrado y depositado ante la Junta de su competencia y jurisdicción.

Los contratos conllevan un contenido obligacional, tal y como nos lo dice Mario de la Cueva "La suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquella".⁸²

Los contratos colectivo y los contratos ley tienen una autonomía delegada a las partes contratantes, en lo que respecta al clausulado y contenido de los mismos, incluidos elementos de la ley, por lo que es obligatorio para ambas partes, con una coercitividad superior para el caso de incumplimiento por parte de los patrones, siendo entonces la violación al contrato el objeto del ejercicio del derecho de huelga por parte del sindicato.

También Mario de la Cueva nos dice al respecto: "La misma doctrina extranjera que se mueve generalmente dentro del sistema capitalista de producción, asevera que la primera obligación es el mantenimiento de la paz social en la empresa o en la rama industrial o del comercio englobada en la

⁸² Mario de la Cueva, op. cit., p. 446.

convención. Aceptamos la afirmación como un principio general, pero tiene como presupuesto ineludible que cada parte cumpla puntualmente sus obligaciones, en especial, que la empresa aplique con eficacia y buena fe las normas del elemento normativo y del derecho del trabajo, pues si esto no ocurre, habrá una ruptura del orden jurídico y una especie de declaración de guerra, por lo que el trabajo tendrá que responder, usando el procedimiento a su alcance, que es la huelga".⁸³

Si un contrato colectivo o contrato ley es violado, por consiguiente perjudicará a los trabajadores y repercutirá gravemente en las relaciones laborales dentro de una empresa produciendo un desequilibrio entre los factores de la producción al verse los trabajadores privados de un derecho preestablecido en alguna cláusula del contrato de que se trate, por lo que al no verse respetados los derechos de los trabajadores, esto será motivo para ejercer el derecho de huelga para que los derechos violados sean resarcidos.

Sin embargo es importante destacar que para poder ejercer el derecho de huelga por medio de este objetivo, es necesario haber logrado un desequilibrio entre los factores de la producción y que la mayoría de los trabajadores hayan sido afectados por las violaciones por parte del patrón al contrato colectivo o contrato ley.

El sindicato al presentar el escrito de emplazamiento a huelga con su respectivo pliego de peticiones debe señalar específicamente que cláusulas del contrato colectivo de trabajo han sido violadas por el patrón, para que el patrón dé contestación al porqué de cada una de las cláusulas violadas, por lo que el procedimiento de imputabilidad sería el ordinario pues el fin de la imputabilidad versará sobre el respeto y cumplimiento de las obligaciones contraídas por el patrón en las cláusulas que se hubiesen violado.

En virtud de lo anterior, se trata de un conflicto de carácter jurídico, donde se deberá determinar si las violaciones al clausulado se dieron o no, es decir, el patrón deberá reconocerlas o negarlas, pero en ningún momento habrá razonamientos de carácter económico por parte del patrón, pues el contrato ya está celebrado y aceptado por ambas partes, las violaciones habrán

⁸³ Mario de la Cueva, op. cit., p. 446.

sido posteriores a la celebración incumpliendo con las obligaciones pactadas, en otras palabras se incumple con una norma jurídica preestablecida.

Igualmente dentro de este objetivo de huelga, propondríamos que tanto el sindicato como el patrón tengan la facultad de solicitar la imputabilidad en un plazo no mayor a tres días con el fin de dar mayor celeridad al proceso y terminar lo antes posible la huelga. Dentro del procedimiento, el patrón hará valer su defensa y acreditará de ser necesario que no han existido violaciones en el contrato colectivo. Si existieron o no, será determinación de la Junta después de haber analizado las pruebas respectivas, resolución que deberá ser dictada por la Junta en un plazo no mayor a treinta días hábiles, declarando la huelga imputable o no al patrón, pero todo con el fin de terminar con la huelga y reanudar las labores, para evitar perjuicio a las partes que intervienen y a terceros.

Será suficiente el incumplimiento de una sola de las cláusulas del contrato invocadas en el pliego de peticiones respectivo para que se condene a la empresa, declarando que los motivos que originaron la huelga son imputables a esta, obligándosele a cumplir estrictamente con lo pactado en el contrato y al pago de salarios caídos.

Por lo que hace al contrato ley, el procedimiento antes citado es el mismo a seguir, siendo el sindicato administrador el único que pueda ejercer el derecho de huelga. Sólo basta que el contrato ley se haya violado en una empresa o establecimiento para que el derecho se ejercite, lo que consideramos negativo, pues no es motivo suficiente las violaciones de un contrato en una sola empresa para que se ejercite el derecho de huelga por todas las de la misma rama.

Por esta razón debería tener un procedimiento especial sin llegar al ejercicio de la huelga, pues al tratarse de varias voluntades como se expresó en el apartado anterior, es grave y perjudicial un estallamiento de huelga en varias empresas o establecimientos de una misma rama industrial.

4.3. La huelga cuando el objeto sea exigir la revisión del contrato colectivo o contrato-ley.

Las fracciones II y III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a las revisiones de los contratos colectivos y contratos ley, como otro de los objetivos de la huelga.

Este objetivo de huelga podrá ser invocado o promovido por el sindicato de trabajadores titular y administrador de ambos contratos.

Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley regirán las relaciones obrero-patronales dentro de una empresa que tenga celebrado dicho contrato, del cual se tendrá que hacer revisiones, y al respecto Mario de la Cueva nos dice lo siguiente: "...la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo sino a la inversa, su superación constate. Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que no es óbice para que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos del elemento obligacional".⁶⁴

Las circunstancias laborales con el transcurso del tiempo se van modificando, por lo que resulta necesario que las normas contenidas en los contratos colectivos o contratos ley se adecuen a la realidad y resulte benéfico para ambas partes, trabajadores y patrones.

Existen dos formas en que se puede presentar la revisión de los contratos, la convencional y la obligatoria.

La convencional consiste en que las partes pueden modificar en cualquier tiempo el contenido de los contratos es decir el clausulado, después de haber llegado a un arreglo mutuo y celebrar un convenio modificatorio de las cláusulas motivo de la revisión. Dicho convenio se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y será agregado al Contrato Colectivo que se encuentre depositado.

⁶⁴ Mario De la Cueva, op. cit. p. 466.

La obligatoria, podríamos decir que es el objetivo de huelga que invoca el sindicato para solicitar la revisión del contrato.

Para solicitar la revisión de los contratos colectivos, es importante mencionar que la Ley señala en el artículo 399 una vigencia de los contratos de dos años y para solicitar su revisión un término mínimo de sesenta días de anticipación a la fecha del vencimiento, término en el cual el sindicato emplazante presentará su pliego petitorio solicitando la revisión. En el caso de un contrato ley, el término será de 90 días, igualmente de anticipación a la fecha del vencimiento.

En 1974 se adicionó a la Ley el artículo 399 bis que a la letra dice: "Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria", cuyo término para presentar dicha solicitud será de 30 días anteriores a la fecha de su celebración, revisión o prórroga.

Con referencia a lo anterior, la fracción VII del artículo 450 de la Ley laboral establece como objeto de la huelga la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria, tanto de los contratos colectivos como de los contratos ley.

Por lo tanto existen dos tipos de revisiones, la contractual que se refiere a todo el contenido del clausulado del contrato y la salarial que es meramente de carácter económico. La revisión contractual se llevará a cabo cada dos años y la revisión salarial cada año.

Para solicitar la revisión de los contratos ley, como ya se dijo antes, se hará con noventa días de anticipación tratándose de la contractual o general y con sesenta días tratándose de la salarial.

Dada la importancia que revisten los contratos ley, la Ley Federal del Trabajo establece reglas específicas para llevar a cabo dichas revisiones.

Si el objetivo de huelga es la revisión de los contratos colectivos, el sindicato emplazante dentro del pliego petitorio deberá incluir las modificaciones que proponen al clausulado, es decir, establecer las condiciones

que se pretendan modificar del clausulado, modificaciones y pretensiones que se negociarán en la etapa de pre-huelga.

Para el proceso de imputabilidad, la Ley Federal del Trabajo no especifica que proceso a seguir, por lo que nosotros consideramos que el idóneo sería el de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pues de la revisión solicitada por el sindicato, ya sea contractual o salarial, implica la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, lo que encuadra en la definición de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Por lo tanto consideramos que cuando el objetivo de la huelga sea alguna de las fracciones I, II y VII del artículo 450 de la Ley, deberá tramitarse de acuerdo a lo establecido en el capítulo XIX del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, pues como ya se dijo anteriormente la litis implica la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.

Como en cualquier etapa del procedimiento, la Junta de Conciliación tratará de avenir a las partes para llegar a un arreglo conciliatorio y benéfico para ambas partes.

Es importante hacer mención de lo que establece el artículo 902 de la Ley laboral, al señalar que el ejercicio de derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, donde al respecto Juan Climent Beltrán nos dice que "...la revisión podría quedar condicionada a los peritajes sobre la situación económica de la empresa, para determinar la procedencia de los incrementos salariales reclamados por el sindicato emplazante en el pliego de peticiones".⁸⁵

Ahora bien, si la empresa no satisface el porcentaje de aumento al salario que el sindicato pretende, y por ello estalla la huelga, como en los apartados anteriores del estudio de los diversos objetivos de huelga, proponemos un proceso de imputabilidad más ágil, empezando por la presentación de la demanda de imputabilidad en un término no mayor a tres días una vez estallada la huelga y entonces quizá dentro del procedimiento ordinario fijar determinadas condiciones del procedimiento de los conflictos

⁸⁵ Juan Climent Beltrán, op. cit. p.251.

de naturaleza económica para poder resolverlo, pero dando una mayor agilidad a todos los trámites y etapas del procedimiento, como el periodo probatorio donde sobre todo, los peritos rindan sus dictámenes y la Junta resuelva con celeridad.

Pero únicamente nos hemos referido a la revisión salarial. Por lo que respecta a la contractual, es nuestra opinión que deba seguirse conforme al proceso ordinario una vez que sea sometido a la Junta de Conciliación y Arbitraje, modificando igualmente los términos para evitar dilaciones procesales, y sin tomar en cuenta que la demanda de imputabilidad como ya lo hemos dicho, la pueda promover tanto el sindicato como la empresa y se rindan las pruebas respectivas para determinar si efectivamente el patrón puede cumplir y hacer frente con las pretensiones del sindicato o si está imposibilitado para ello.

Por todo lo antes expuesto, consideramos la necesidad de crear un procedimiento especial que quizá sea la mezcla de los dos procedimientos, el ordinario y el de conflictos colectivos de naturaleza económica, todo esto con el fin de agilizar el procedimiento de imputabilidad una vez estallada la huelga.

A mayor abundamiento, existe Jurisprudencia al respecto donde en algunos casos el procedimiento de imputabilidad debió haberse tramitado por el procedimiento ordinario y otros por el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Tal es el caso del amparo promovido por la empresa Aceros Chihuahua, S.A. de C.V. donde la sentencia establece lo siguiente: "Si el conflicto de huelga que el sindicato actor sometió a la decisión de la Junta responsable fue motivado para conseguir exclusivamente la modificación, establecimiento o creación de nuevas condiciones de trabajo, la tramitación de tal controversia debe seguirse conforme al procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo para los conflictos colectivos de naturaleza económica y no conforme al procedimiento ordinario, pues este último está destinado a establecer si los motivos de la huelga son imputables al patrón por haber éste vulnerado o desconocido los derechos legales o contractuales de los trabajadores".

Al presentar la demanda de imputabilidad, deberá la Junta decidir y ordenar cual será el procedimiento a seguir, después de haber hecho un estudio minucioso del porqué del estallamiento. Sin embargo y de no existir un procedimiento especial para determinar la imputabilidad, consideramos como el más conveniente y adecuado al de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

4.4. La huelga cuando el objeto es el apoyo de otra huelga que tenga por objeto alguna de las fracciones del artículo 450 en estudio.

"Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores", fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, mejor conocida como la "huelga por solidaridad".

El primer antecedente que tenemos con respecto a este objetivo de huelga, es e la ley de 1918 del Estado de Veracruz en la fracción III del artículo 154 que a la letra decía: "La huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita".

Este objetivo de huelga también lo encontramos en la ley de 1931 en el artículo 259 fracción IV que a la letra dice: "La huelga deberá tener por objeto: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal".

Mario de la Cueva define a la huelga por solidaridad de la siguiente manera: "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 sí están en conflicto con su patrono y presionar a este para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".⁸⁶

De la definición anterior podemos comentar que los trabajadores huelguistas solidarios no tienen ningún problema con su patrón, únicamente

⁸⁶ Mario de la Cueva. op. cit. p.682.

llevan a cabo el movimiento huelguístico por apoyo a otros trabajadores que trabajan indistintamente en otra empresa. Si en una huelga en la que intervienen solo los trabajadores de una empresa y la empresa misma trae consigo un sin fin de perjuicios, una huelga por solidaridad resulta ser totalmente absurda pues sin motivo de peso estallan una huelga y se perjudican a ellos mismos, a la empresa quien carece de imputabilidad, pues si otros trabajadores estallan una huelga en una empresa invocando alguno de los objetivos que ya hemos estudiado, quizá y después de haberse llevado a cabo el proceso de imputabilidad, hayan tenido razón para llevar a cabo el movimiento huelguístico, no así los trabajadores que apoyan una huelga por solidaridad.

Como decíamos anteriormente, desde cualquier punto de vista las partes salen perjudicadas, tanto los trabajadores como los patrones, incluso terceros.

Así mismo podemos decir que este tipo de huelga resulta absurdo, pues los trabajadores huelguistas por solidaridad suspenderán las labores en la empresa o establecimiento para la cual laboren y como consecuencia dejarán de percibir sus salarios ordinarios, lo que nos lleva a analizar el segundo párrafo del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "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".

De lo anterior se desprende el no pago de salarios caídos en ningún caso, a los trabajadores huelguistas por solidaridad, de lo que resulta ilógico pensar que un grupo de trabajadores estallará una huelga en su centro de trabajo solo por apoyar a otros trabajadores, máxime que no obtendrán ningún beneficio de dicha acción, sino todo lo contrario, dejarán de percibir sus salarios lo que evidentemente afectará su vida, pues una vez hecho esto, no podrán recuperar el pago de sus salarios por ninguna instancia jurídica, lo que ocasionará una pérdida en su poco o mucho patrimonio.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo no regula ningún procedimiento especial para este tipo de huelgas, por lo que suponemos que será por analogía al de los demás objetivos de huelga, sobre todo en la etapa de la pre-huelga y la calificación e ilicitud de la misma, y en cuanto al proceso de imputabilidad, éste se llevará por la vía ordinaria y de ninguna manera por el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica pues no persigue como finalidad la creación o modificación de las condiciones de trabajo.

De las huelgas por solidaridad se presentan ciertas cuestiones importantes de analizar como por ejemplo que los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino apoyar uno ajeno.

Por otro lado la huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, pudiendo denominarlas huelga principal y huelga subsidiaria o accesoria.

Si los trabajadores invocan este objetivo de huelga (por solidaridad) no podrán invocar otros tales como la revisión del contrato colectivo o incumplimiento del mismo, pues únicamente están apoyando a otro movimiento.

Dentro del periodo de pre-huelga cuando este objetivo es invocado, la Junta no tiene como finalidad discutir los problemas planteados por los trabajadores a la empresa principal, sino que deben impedir que se lleve a cabo la huelga por solidaridad.

Por último, la terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud pone fin a la subsidiaria, y a la inversa, la declaración de inexistencia o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono no afecta a la primera.

Dentro del proceso de imputabilidad en una huelga por solidaridad, no existirá litis alguna, pues en realidad no existe ninguna demanda formal al patrón quien en ningún momento incumplió con sus obligaciones para con

los trabajadores, por lo que el proceso de imputabilidad debería ser más ágil en éstos casos.

En conclusión, la huelga por solidaridad debería ser suprimida de la Ley Federal del Trabajo, pues en primer lugar viola lo preceptuado por el artículo 123 constitucional en su fracción XVII, pues con este tipo de huelga no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y no reúne el requisito de fondo para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

Más aún, este tipo de huelgas casi no se presenta en la práctica, por lo que al ser una figura obsoleta y que por demás causa perjuicio a las partes que intervienen, debe ser suprimida de la Ley Federal del Trabajo, y darle mayor importancia y eficacia procesal a los otros objetivos de la huelga, con el fin de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

4.5. *La huelga cuando el objeto es exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.*

Artículo 450, fracción V: "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

La Ley Federal del Trabajo en el capítulo VIII "Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas" del Título Tercero "Condiciones de trabajo" encontramos todo lo referente a la regulación sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, de lo que consideramos importante destacar lo siguiente:

1. Se considera utilidad en cada empresa la renta gravable de conformidad con la Ley del Impuesto sobre la Renta.
2. El derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades y por lo tanto la obligación del patrón a repartirlo.
3. El porcentaje a repartir lo determinará la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la cual se

integrará por un presidente, un consejo de representantes y una dirección técnica.

4. Dicha utilidad se efectuará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual y la cual se dividirá en dos partes iguales: la primera se dará por igual entre todos los trabajadores, de acuerdo al número de días trabajados por cada uno de éstos, y la segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados.

5. Las empresas exceptuadas de la obligación del reparto son las de nueva creación durante el primer año de funcionamiento, las instituciones de asistencia privada, el Instituto Mexicano del Seguro Social y las que tengan un capital menor al que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por cada rama de la industria.

Invocar una huelga por este motivo resulta un tanto inoperante y ocioso, pues como dice Miguel Borrel Navarro "Sabemos que el reparto de utilidades está revestido de numerosos requisitos, previos y concomitantes con el reparto mismo. En la doctrina se cuestiona si la mera inobservancia del patrón a alguno de los requisitos de forma que existen en el procedimiento del reparto de utilidades, sea de entidad suficiente como para el ejercicio del derecho de huelga".⁸⁷

Cuando una empresa incurre en incumplimiento a las disposiciones sobre reparto de utilidades con sus trabajadores, existe un tipo de procedimiento especial que dirime estas controversias. Por ejemplo, un trabajador que no se haya visto beneficiado o que se percate de algún incumplimiento por parte de su patrón, puede manifestar su inconformidad ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la cual tiene un área especializada para este tipo de conflictos y quien atenderá la queja del trabajador, citando al representante de la empresa para que aclare la situación del trabajador en esta índole.

De no ser satisfecha la queja del trabajador, éste podrá demandar en la vía ordinaria laboral el pago de las utilidades correspondientes, y el

⁸⁷ Miguel Borrel Navarro, op. cit. p. 540.

procedimiento se llevará a cabo como cualquier otro juicio laboral es decir con todas las etapas, Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Dentro de este procedimiento podrá intervenir incluso la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a quien en su debida oportunidad la empresa debió darle a conocer el resultado de su ejercicio fiscal.

Incumplimiento a las disposiciones sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de una empresa como objetivo de huelga, nos parece absurdo e inoperante, pues no debería considerarse a la huelga como un medio para lograr que la empresa cumpla con este derecho para con los trabajadores, pues una huelga como se ha estudiado a lo largo de este trabajo trae consigo en la mayoría de las veces una serie de perjuicios tanto para los trabajadores, como a los patrones y a terceros.

Además consideramos que como la participación de utilidades no es parte integrante del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y por consiguiente no debe ser motivo de huelga.

En virtud de lo anterior y vista la complejidad de una huelga, al no alterarse el equilibrio entre los diversos factores de la producción, y dado que este objetivo de huelga rara vez se lleva a cabo, debería suprimirse de la Ley Federal del Trabajo, pues incluso no existe regulado ningún procedimiento de imputabilidad al respecto, a lo que consideramos que debería seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica aún cuando la participación de utilidades no forme parte de la definición que a este procedimiento otorga la Ley.

Pero insistimos en que este tipo de huelga debería suprimirse y en dado caso del incumplimiento a este derecho de los trabajadores por parte del patrón, seguirse un procedimiento especial ante la Junta competente pero de ninguna manera invocarlo como causal de huelga, pues únicamente repercutiría en forma contraria a los beneficios de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1.- Todos los movimientos de huelga registrados a lo largo del tiempo en la historia de nuestro país, han tenido como finalidad la mejora de las condiciones de trabajo para contrarrestar las injusticias de los empresarios, destacando principalmente las huelgas de Cananea y Río Blanco.

2.- La evolución de la huelga se puede resumir en tres etapas: la primera cuando ésta era prohibida estando tipificada como delito e el Código Penal de 1871: la segunda cuando la huelga fue permitida o tolerada, teniendo los trabajadores el derecho a trabajar o no, pero no conseguía sus propósitos puesto que los empresarios tenían la libertad de contratar otros trabajadores e sustitución de los huelguistas, por lo que al ser un temor a perder sus empleos, la suspensión de labores no se llevaba a cabo y, la tercera, la huelga legislada en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

El argumento principal de la legalidad del derecho de huelga a los trabajadores contemplado en el artículo 123 de la Constitución de 1917 era el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Una vez plasmado el derecho de huelga en la Constitución, surge la necesidad de crear la ley reglamentaria al respecto, por lo que el Congreso de la Unión es facultado para legislar en materia del trabajo, lo que dio como resultado la primera Ley Federal del Trabajo, expedida el 18 de agosto de 1931 y en la cual el artículo 259 definía a la huelga como "La suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

3.- Para determinar los elementos que intervienen en el derecho del trabajo lo definiríamos como el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones obrero-patronales.

De dicha definición obtenemos la figura de la relación de trabajo definida por la Ley de la materia en el artículo 20 como cualquiera que sea el

acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El derecho del trabajo, por lo tanto, lo podemos dividir en derecho individual y derecho colectivo de trabajo. El derecho individual donde se da una relación de trabajo entre una persona física y un patrón y el derecho colectivo de trabajo implica la participación de sindicatos, trabajadores y patrones, relaciones regidas por la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley.

4.- La huelga es una consecuencia lógica que surge de la necesidad de defensa de la clase económica débil en contra de los abusos del patrón.

Constituye la suspensión laboral colectiva más importante en el derecho laboral y la Ley Federal del Trabajo la define como la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Los sindicatos son un elemento primordial en el derecho de huelga definiéndolos la Ley Federal del Trabajo como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La coalición es la unión de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, el cual al momento de su satisfacción o imposibilidad de realización, se extingue.

Los Sindicatos pueden constituirse en cualquier momento siempre y cuando reúna veinte trabajadores por lo menos y que éstos sean mayores de dieciséis años. Para ejercer sus funciones deberá registrarse ante la autoridad competente de acuerdo a la jurisdicción local o federal y tendrán autonomía para crear sus propios estatutos.

5.- La titularidad del contrato colectivo de trabajo la tienen los sindicatos, pues es necesaria la agrupación de los trabajadores para poder ejercitar el derecho de huelga.

6.- Los objetos de la huelga los establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo siendo la fracción I de este ordenamiento el objeto principal y del cual podemos decir que se derivan los demás, nos referimos a "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La fracción I del artículo 450 de la citada Ley contiene el objetivo genérico de la huelga y las fracciones restantes se refieren a objetivos específicos, es decir casos concretos donde existe desequilibrio entre los factores de la producción.

La celebración del contrato colectivo de trabajo como del contrato-ley ya sea salarial o general, debe siempre procurar y lograr el beneficio de los trabajadores al servicio de una empresa.

Las violaciones a los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley deben afectar el interés colectivo para poder ser ejercitado el derecho de huelga por la generalidad de los trabajadores y no en lo individual.

7.- Para que una huelga sea existente debe reunir con los requisitos de forma, fondo y mayoría, siendo esta última la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspenda el trabajo. El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo regula la prueba del recuento que es la que determinará dicha mayoría.

Los requisitos de fondo son los consagrados en los artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo. El primero de estos preceptos son los objetivos de la huelga que en la fracción III del artículo 451 se vuelven a mencionar como requisitos, además de que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Los requisitos de forma son los consagrados en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo y son en forma general: la presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente del pliego de peticiones dirigido al patrón, señalando el día y hora en que se suspenderán las labores; dicho escrito se presentará por duplicado para correr traslado al patrón; y el aviso para la

suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha para la suspensión de labores y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

8.- Son tres las etapas de la huelga: la etapa de gestación, donde solo se presentan actos unilaterales por parte de los trabajadores decidiendo emplazar a huelga a una empresa y elaborando el pliego de peticiones; la etapa de pre-huelga que inicia desde el momento en que el patrón es notificado del emplazamiento y es en esta etapa cuando la autoridad, es decir, la Junta de Conciliación y Arbitraje interviene para el avenimiento y conciliación de las partes en el conflicto; y la etapa de huelga estallada que inicia desde el momento de la suspensión del trabajo y donde empieza el proceso legal donde se califica y juzga si los requisitos de forma y fondo establecidos por la Ley se cumplieron.

Dentro del periodo de pre-huelga y específicamente en lo que establece el artículo 20 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, ésta es omisa en no señalar un término máximo para la suspensión del trabajo, porque dicho periodo puede ser muy amplio lo que causaría perjuicios al patrón ya que uno de los efectos de la notificación del emplazamiento a huelga es que el patrón se constituye en depositario de la empresa o establecimiento así como también se suspenden ejecuciones de sentencias, embargos, secuestro de bienes, etc.

9.- Tratándose de una huelga en una empresa de servicios públicos, consideramos que la Ley de la materia debiera ser más exigente en cuanto a los requisitos para llevar a cabo un movimiento de huelga, pues no es lo mismo que estalle una huelga en una empresa privada como por ejemplo de maquila de ropa, a que éstalle en una que brinde servicios públicos y afecte enormemente a la sociedad.

10.- La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá desechar el emplazamiento a huelga por revisión salarial, cuyo aumento a los salarios sea por demás excesivo. Dicho aumento deberá fijarse de acuerdo al costo de la vida y situación económica que impere en el país, atendiendo a los parámetros establecidos en cuanto al salario mínimo se refiere.

11.- El incidente de calificación de la huelga tiene como finalidad que la autoridad competente, califique si el Sindicato huelguista cumplió con los requisitos de forma establecidos por la Ley, sin juzgar el fondo del conflicto. La Ley establece un término de 72 horas a partir del momento en que estalló la huelga para que el patrón solicite de la Junta la declaración de inexistencia de la huelga invocando cualquiera de las fracciones contenidas en el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo.

12.- Proponemos que la prueba del recuento debe llevarse a cabo en un plazo no mayor a tres días hábiles con el fin de agilizar el procedimiento para declarar la existencia o inexistencia de la huelga.

13.- La imputabilidad de la huelga una vez estallada, deberá ser solicitada por el Sindicato huelguista en un plazo no mayor a tres días contados a partir del día y hora en que estalló la huelga, para someter a la Junta de Conciliación y Arbitraje el conflicto, con el apercibimiento que de no hacerlo, la Junta estudiará y dictará el laudo correspondiente, todo esto con el fin de evitar perjuicios a los trabajadores, patronos, a terceros y a la sociedad.

14.- Si el objeto de la huelga es exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, dicha acción deberá ejercitarla el sindicato que tenga la mayoría de trabajadores o el sindicato o sindicatos que tengan por lo menos las dos terceras partes del total de trabajadores de la rama industrial de que se trate.

En este caso consideramos necesario que exista un caso de excepción para llevar a cabo la prueba del recuento antes del estallamiento de huelga, para acreditar que el sindicato emplazante cuenta con la mayoría de los trabajadores.

Por lo que respecta al procedimiento de imputabilidad, proponemos de una manera mixta que se lleve a cabo mediante un procedimiento ordinario para juzgar la obligación que tiene el patrón para celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando emplee en su empresa trabajadores miembros de un sindicato y el estudio y análisis del proyecto del contrato colectivo a celebrarse y por otra parte el procedimiento para conflictos colectivos de

naturaleza económica pues la celebración de dicho contrato presupone la implantación de nuevas condiciones de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo también debería otorgarle la posibilidad al patrón para promover la demanda de imputabilidad.

15.- Cuando el objeto de la huelga sea las violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, ésta deberá ser ejercitada a través del sindicato titular o administrador del contrato e cuestión.

Este objeto de huelga es un ejercicio de acción por parte de los trabajadores, pues sus derechos fueron violados ocasionándoles un perjuicio. El procedimiento de imputabilidad se llevará a cabo ordinariamente pues únicamente se juzga la violación de normas y derechos preestablecidos.

16.- Uno de los objetos de la huelga es exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, esta revisión puede ser salarial o contractual, la primera se efectuará cada año y la segunda cada dos años.

Consideramos que el procedimiento de imputabilidad a seguir es el de conflictos colectivos de naturaleza económica, pues la revisión solicitada por el sindicato ya sea salarial o contractual, esto implica la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, lo que encuadra en la definición de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

17.- Proponemos que la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, es decir la huelga por solidaridad, debe ser suprimida en virtud de que con este tipo de huelga no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y no reúne el requisito de fondo para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente, independientemente de que causa perjuicio a las partes que intervienen.

18.- Igualmente se propone que sea suprimida la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo pues el derecho a la participación de utilidades, es decir el reparto de éstas a los trabajadores no forma parte integrante del salario, por lo que las violaciones a las disposiciones relativas a

las mismas no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y por consiguiente no debe ser motivo de huelga.

Sin embargo y dada la omisión de la Ley al respecto del procedimiento de imputabilidad a seguir en caso de ser invocado este objeto de huelga, proponemos que se siga el de conflictos colectivos de naturaleza económica aún cuando la participación de utilidades no forme parte de la definición que la ley otorga a este procedimiento.

BIBLIOGRAFÍA

- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial de Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. ed. México: Editorial Pac, 1990. 657 pp.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Individual del Trabajo. México: Editorial Harla, 1985, 627 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. 3a. ed. México: Editorial Trillas, 1989, 280 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral. 4a. ed. México: Editorial Trillas, 737 pp.
- CHAVEZ OROZCO, Luis, Historia Económica y Social de México. México: Editorial Botas, 1938, 107 pp.
- CLIMENT BELTRAN, Juan, Derecho Sindical. México: Editorial Esfinge, 1994, 236 pp.
- CLIMENT BELTRAN, Juan, Formulario del Derecho del Trabajo. 3a. ed. México: Editorial Esfinge, 1974, 387 pp.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo. 6a. ed. México: Editorial Porrúa, 1974, tomo I 613 pp.
- DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo. 6a. ed. México: Editorial Porrúa, 1985, tomo II 887 pp.
- DE BUEN UNNA, Carlos, Segundo Encuentro Iberoamericano del Derecho del Trabajo. México: Editorial Cajica, 1988, 451 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. 10. ed. México: Editorial Porrúa, 1970, tomo II 542 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4a. ed. México: Editorial Porrúa, 1986, tomo II, 737 pp.
- DÍAZ CÁRDENAS, León, Primer Brote del Sindicalismo en México. 4a. ed. México: Secretaría de Educación Pública, 1986, 86 pp.
- GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo. 15a. ed. México: Editorial Porrúa, 1986, 615 pp.

- LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical. 2a. ed. México: Editorial Porrúa, 1993, 388 pp.
- LIZT ARZOBIDE, Germán y Armando, La Huelga de Río Blanco. México: Secretaría de Educación Pública, 1935, 135 pp.
- PEÑA SAMANIEGO, Heriberto, La Huelga de Río Blanco. 2a. ed. México: Editorial Trillas, 1986, 68 pp.
- PIZARRO SUAREZ, Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano. México: Márquez Distribuidor Exclusivo, 1930, 122 pp.
- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México. México: Editorial Porrúa, 1989, 335 pp.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, Evolución de las Instituciones del derecho del Trabajo en México. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1976, 135 pp.
- RUIZ DE CHAVEZ, Arturo, El Ejercicio del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931. México: Secretaría del Trabajo Previsión Social, 1981, 91 pp.
- SILVA HERZOG, Jesús, Breve Historia de la Revolución Mexicana, la Etapa Constitucionalista y la Lucha de Fracciones. 2a. ed. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1973, 243 pp.
- TRUEBA URBINA, Alberto, Evolución de la Huelga. México: Editorial Porrúa, 1950, 187 pp.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 4a. ed. México: Editorial Porrúa, 1977, 687 pp.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México: Editorial Porrúa, 1965, 345 pp.

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito en Materia de Trabajo.