

427



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGÓN**

"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA HUELGA"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
MAGDALENA NORMA SAAVEDRA REYES

ASESOR:
LIC. LEOPOLDO GARCÍA BERNAL

MÉXICO

2002.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

Doy gracias a Dios.

Por ser la luz que siempre
ha iluminado mi camino.

A mi Papá.

Con amor, porque aunque ya no está
conmigo, siempre lo tendré en mi corazón.

A mi Mamá.

Por el gran apoyo, cariño y sabios
consejos que me brinda en todo
momento.

A mi Hermano.

Con cariño, porque siempre
he tenido su apoyo y confianza.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A mi asesor de tesis.
Lic. Leopoldo García Bernal,
por su gran apoyo.

A mis maestros.
Con agradecimiento.

A mi familia y amigos.
Quienes con su confianza
contribuyeron a lograr mis
aspiraciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE.

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA HUELGA.

Págs.

INTRODUCCIÓN.	I, II
CAPÍTULO I. Antecedentes y Generalidades.	1
1.1 Evolución de la Huelga.	1
1.2 Concepto de Huelga.	8
1.2.1 Definición Doctrinal.	10
1.2.2 Definición Legal.	14
1.3 Objeto de la Huelga.	17
1.4 Clasificación de la Huelga.	22
CAPÍTULO II. Requisitos esenciales de la Huelga.	26
2.1 Concepto de 'requisito'.	26
2.1.1 Clasificación de los requisitos.	30
2.2 Requisito de Forma.	31
2.3 Requisito de Mayoría Obrera.	32
2.4 Requisito de Fondo.	37
2.5 Naturaleza jurídica de los requisitos.	41
CAPÍTULO III. Etapas Procesales de la Huelga.	44
3.1 Período de Gestación.	44
3.2 Período de Pre-huelga.	44
3.3 Período de Suspensión de Labores.	65
3.4 Período de Calificación.	70
3.5 Finalidad.	86
3.6 Justificación.	88

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO IV. Afectación y Beneficios para la Huelga.	91
4.1 Afectación para los trabajadores.	91
4.2 Beneficios para los trabajadores.	93
4.3 Fundamento de la Huelga.	95
4.4 Jurisprudencia.	99
Conclusiones.	104, 105
Bibliografía.	106, 107

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN.

La huelga es uno de los medios más importantes, en donde los trabajadores manifiestan sus inconformidades desde el año de 1906 hasta nuestros días.

El presente trabajo, tiene como objeto ayudar a tener una mejor comprensión sobre los conflictos obrero patronales enfocado al análisis de la huelga, en cuanto a sus afectaciones y beneficios, pero es necesario que el trabajador conozca de manera amplia sus derechos y obligaciones para poder exigir al patrón sus peticiones, aunque desgraciadamente en la actualidad no se da este supuesto.

La huelga es un fenómeno, sociológicamente, en la voluntad humana; es ésta su connotación primaria, pues es analizar el enfoque económico, jurídico y social de la relación que tiene el trabajador en su centro de trabajo.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la Ley Federal del Trabajo, se estableció a favor de los trabajadores, y aún rige, el derecho de huelga, cuyo objeto tiene contenido y alcance de carácter económico.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En el Capítulo I, se vera la evolución histórica de la huelga desde los primeros conflictos obrero-patronales que se dieron en México.

En el Capítulo II, tendremos los requisitos esenciales de la huelga que serían de fondo, de forma, la mayoría obrera, la clasificación de los requisitos y su naturaleza jurídica.

En el Capítulo III, explicare todo lo relacionado con el procedimiento de la huelga su finalidad y la justificación.

En el Capítulo IV, sería la propuesta que es la afectación y beneficios de los trabajadores en la huelga.

Si el presente trabajo, ayuda a tener un mejor entendimiento acerca de la huelga, daré por bien realizado mi esfuerzo y dedicación al mismo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO I.

Antecedentes y Generalidades.

1.1 Evolución de la Huelga.

1.2 Concepto de Huelga.

1.2.1 Definición Doctrinal.

1.2.2 Definición Legal.

1.3 Objeto de la Huelga.

1.4 Clasificación de la Huelga.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO I.

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES.

1.1 EVOLUCIÓN DE LA HUELGA.

Los movimientos de huelga más importantes que se registran en México en la Epoca pre-revolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907, en ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal.

“En el año de 1906, en el que estalló el conflicto obrero de Cananea, fue fecundo en la propagación de ideas adversas a la dictadura y en hechos violentos, que ya de modo abierto la atacaban en sus bases mismas. La oposición habría crecido desde tiempo atrás, no obstante la cruel represión que llenaba las cárceles de inconformes enviados los más exaltados, mediante las levas de rigor, a servir en el ejército o a pudrirse en los desolados parajes de Quintana Roo o en el malsano clima del Valle Nacional, reservándose las galeras del Castillo de San Juan de Ulúa para los reputados como los más peligrosos.

En enero de 1906, habían formado los mineros de Cananea la Unión Liberal Humanidad, agrupación obrera que encubría finalidades de tipo sindical, ya que en el Código de Sonora, al igual que el de otras entidades federativas, sancionaba el sindicalismo como delito contra la industria. Consecuencia de esta fundación fue meses después la petición que tales trabajadores dirigieron a una empresa extranjera de la que dependían y de la que solicitaron la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas y la nivelación de los salarios, ya que los obreros

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

americanos ganaban más que los mexicanos, discriminación injusta y tanto más vejatoria debido a que ello ocurría dentro del territorio nacional.

Naturalmente que estas demandas fueron negadas del modo más rotundo, no quedando a los peticionarios otra actitud que el paro en las labores, desencadenándose así y con violencia la huelga que habría de ser ahogada en la cruel matanza de trabajadores mexicanos, incluso victimados por tropas yanquis en que se apoyaron los inversionistas norteamericanos.

Este primer episodio en el que corrió sangre a resultas de un movimiento genuinamente obrerista, alcanzó profundas repercusiones en el país, no obstante haber sido desfigurado por las solapadas versiones oficiales. Y cuando el mismo año fue lanzado el llamado Programa del Partido Liberal, de contenido medularmente político, tal documento incorporaba ya las ideas y peticiones esenciales que habían servido de sustento al conflicto de Cananea transformadas en imprescindibles reivindicaciones de la naciente lucha obrera patronal.

Los acontecimientos de Cananea, enlazados al malestar que cundía principalmente entre las clases desvalidas, vinieron a robustecer el movimiento de oposición a la dictadura y que tendía a generalizarse en la República. En diversos lugares del país aparecían brotes evidentes de inconformidad, alentados por los clubes políticos que por todas partes nacían, dirigidos incluso desde el extranjero y en donde se habían refugiado los principales promotores del movimiento, entre ellos los hermanos Flores Magón, alma de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano.”¹

¹ Pasquel, Leonardo. El Conflicto Obrero de Río Blanco en 1907, Edit. Citlaltepec, México 1976, págs. 33-34.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"Ante tal situación la dictadura reaccionó disolviendo los clubes liberales y persiguiendo a sus miembros, de acuerdo ya éstos para participar en la insurrección que se preparaba en la frontera norte, cuyos planes fueron descubiertos por el gobierno.

A todo aquél que hubiera observado con visión las raíces y consecuencias de tales acontecimientos, no podían escapar la importancia de los mismos ni la trascendencia que implicaban. El fin de la dictadura por lo menos en sus bases medulares y en sus procedimientos usuales, se veía venir a través de tales reacciones violentas del gobierno ya que, al reprimir éste toda demanda popular mediante el uso de las armas, exhibía su debilidad e impotencia para solucionar estos problemas valiéndose de otros resortes o argumentos. En realidad esto era imposible, pues la dictadura hubiera tenido que dejar de ser tal, según su estructura político-económica, para comprender las aspiraciones del pueblo y para ir acordando lo conducente en relación a las necesidades del país y a las circunstancias de la época.

Las ideas y las aspiraciones que motivaron la huelga de Cananea y el levantamiento de Acayúcan, correspondían a un estado de ánimo de las mayorías populares. Uno y otro hecho sangriento contribuyeron a vigorizar tal manera de pensar y sentir, haciéndose cada vez más tensas las relaciones obrero patronales, ya que estos últimos contaban con el apoyo del gobierno, el que, alejado de la realidad tan sólo veía desorden, agitación, malestar y perturbación pública en el tan justiciero afán de mejoramiento de los trabajadores. En tal situación, no existía posibilidad alguna de entendimiento entre aquellos y con el gobierno o con los patronos, a pesar de que cada sector constituía y sigue constituyendo, una de las tres columnas básicas de todo Estado Moderno."²

² Ibidem. pág. 35.

La etapa de la violencia estaba en puerta en 1906, difícil era conservar la tranquilidad pública y el equilibrio político, cualquier desorden podría convertirse en el principio de la revolución. De ahí que el gobierno todo lo reprimía con increíble crueldad.

“El Porfirismo había logrado desenvolver al país haciéndole progresar materialmente. En 1906 casi 150 fábricas formaban la industria de hilados y tejidos con cerca de 30,000 trabajadores, especialmente distribuidores en los estados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Hidalgo, Coahuila y el Distrito Federal. Las estadísticas del tal progreso llenaban de satisfacción a los altos funcionarios del régimen, quienes no advertían que tras el crecimiento de las cifras industriales necesariamente vendría el problema laboral, de la misma manera que ahora emplazamos la verdadera revolución social, una vez que el país alcance su franco y maduro desarrollo industrial.

La Huelga de Cananea y el levantamiento de Acayúcan no había dejado de alarmar al gobierno, que además seguía con cuidado el desenvolvimiento de una propaganda subterránea dirigida por el Partido Liberal Mexicano. Los prosélitos abundaban precisamente en las fábricas. Y uno de ellos Andrés Mota, tejedor en la factoría de Río Blanco, congregó en su casa, en el mes de marzo de 1906, a un grupo de compañeros para tratar de organizarse, disimulando la reunión bajo el pretexto de examinar las cuentas de una reciente velada, ya que siempre eran vigilados de cerca por el inquieto ojo policial de la dictadura. De aquí fue que nació la Sociedad Mutualista de Ahorros, tipo de agrupación entonces muy socorrido en cuanto desviaba la proyección sindicalista, pero que era un mero disfraz de las verdaderas intenciones, ya que poco a poco

se transformó, vigorizada por buena cantidad de adeptos, en el Gran Círculo de Obreros Libres que nació el 1º de junio de 1906, el cual llegó a extenderse hasta las fábricas de los próximos estados de Puebla y Tlaxcala. El día 4 de diciembre de 1906, se inició en Puebla y Tlaxcala este movimiento, día en el cual una comisión de trabajadores poblanos bajó a Orizaba para advertir la situación a sus compañeros veracruzanos.

Pero de ahí también que los nacientes líderes del movimiento obrero y los guías de la lucha revolucionaria se propusieran agitar de continuo, en espera del momento indicado, este es el clima y el momento en que nace y se desenvuelve el conflicto de Río Blanco, en enero de 1907.

El creador en Río Blanco de este círculo, lo fue José Neira Gómez experto tejedor y robusto obrero, este círculo nació por recomendación de los hermanos Flores Magón, y fue capitania de las sucursales organizadas en otros Estados. La Constitución del Círculo fue comunicada al Gobernador del Estado, Don Teodoro A. Dehesa, y en ella se asienta que el jefe político orizabeño, Don Carlos Herrera les ha apoyado y hecho justicia cuando ante él se han acercado, dato muy importante que revela los antecedentes de este personaje que más tarde ha de intervenir en los acontecimientos violentos.”³

“Ante tan creciente organización de los trabajadores, los industriales respondieron a su vez agrupándose en el Centro Industrial Mexicano, deseosos de poner un hasta aquí a la desorbitada y peligrosa actitud obrera. Y pretendieron nada menos que reducir los salarios, alegando una baja en el precio del algodón,

³ Ibidem. pág 36.

además de fijar una serie de bases aún más rígidas que ya las existentes en el cuerpo de un reglamento de inmediata vigencia. El gran círculo presentó contraposiciones y se entablaron pláticas sin alcanzar ningún entendimiento, rotas aquéllas, la agrupación obrera decidió ir a la huelga parando cerca de diez mil trabajadores.

Por su parte, los empresarios tomaron la determinación de cerrar todas las fábricas de la República Mexicana y también acordaron tener audiencias con el Presidente Díaz para que sometiera a los trabajadores y a sus dirigentes a las fábricas para seguir laborando en paz y bajo el reglamento de trabajo que habían impuesto.

Se efectuaron diversas entrevistas con el Presidente Díaz, en su calidad de árbitro supremo, pero el fallo fue desfavorable a las peticiones obreras. El reglamento preparado por los propietarios de las empresas industriales empeoraba las condiciones de los obreros y los reducía a la condición de paria.

Por lo anterior en una magna asamblea citada el 6 de enero de 1907, los obreros decidieron continuar la huelga, cuando la mañana del 7 de enero sonó el silbato de la fábrica de Río Blanco, la mayoría de los operarios se presentaron frente a ella, pero ninguno entró a trabajar, y no solamente estaban los hombres sino también las mujeres hacían acto de presencia como Lucrecia Toriz, Isabel Díaz de Pensamiento, Carmen Cruz, Dolores Larios y muchas más las cuales llevaban tortillas duras que arrojaban a los pies de aquél que hacía el intento de entrar a la fábrica y además recibía la rechifla y gritería general de los obreros, la multitud gritaba vivas a México y a Juárez y muera el mal gobierno y los explotadores extranjeros, un dependiente de la tienda de raya propiedad de un

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

francés Víctor García, dio muerte a uno de los trabajadores, por lo que estos lanzaron una lluvia de piedras sobre una casa denominada Casa Azul se amotinaron y se dedicaron al saqueo, dando muerte a los dependientes, luego la muchedumbre se dirigió a la casa principal, la tomaron por asalto y liberaron a los presos.

El jefe político Carlos Herrera, se comunicó con el Coronel Villarreal para que enviara refuerzos y controlara a los amotinados. Los trabajadores de la fábrica Santa Rosa, Nogales y el Yute también se amotinaron solidarizándose con sus compañeros de Río Blanco y la multitud se dirigió hacia la población de Nogales en donde era esperada por las tropas al mando del coronel Rosalío Martínez que, a punta de fusil, detuvo a los huelguistas. De acuerdo con los sobrevivientes de la huelga ésta fue de la más sangrientas represiones llevadas a cabo por el gobierno porfirista.

Sofocada la rebelión por las fuerzas del ejército federal, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez presidente y secretario del Círculo de Obreros Libres. Sin embargo su muerte no fue en vano, ya que contribuyó al estallido del movimiento armado.

Después de estos dos movimientos de huelga, que se han considerado como los más serios en el campo obrero ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la revolución con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al señor Madero.⁴

⁴ Ibidem. págs. 37-40.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco, fueron movimientos obrero-patronales muy importante para la sociedad mexicana, ya que gracias a los trabajadores de esta época se pudieron consolidar más los derechos y las obligaciones tanto del trabajador como del patrón, ya que la huelga es un instrumento de presión y de lucha de clases, también es un derecho social que tiene que hacer valer el obrero.

1.2 CONCEPTO DE HUELGA.

“Como sabemos, la palabra huelga proviene del verbo holgar, que significa la actitud pasiva de no realizar ningún acto que requiera esfuerzo, aunque en su concepción lata puede incluir algunos otros significados que denotan esa posición de holgura, flojedad, no ajuste, etcétera, como oposición a lo que es esforzado, como el acto del hombre que trabaja.

El derecho a la huelga, al estar en estado de huelga, al no trabajar, se deriva de que la posición contraria o sea el acto de trabajar, la dedicación esforzada de la voluntad en el trabajo organizado, es un derecho o una facultad de la persona humana, y nunca una obligación. A nadie puede forzársele a realizar un trabajo en contra de su voluntad, porque se violentaría el ámbito de su dignidad personal, en donde solamente el individuo puede decidir.”⁵

CONCEPTOS DE HUELGA QUE NOS DAN VARIOS AUTORES:

“Baltasar Cavazos Flores.- Huelga es la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.”⁶

⁵ Soto Cerbón, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Edit. Trillas, México 1992, pág. 254.
⁶ Cavazos Flores, Baltasar. Nuevo Derecho Laboral, 2ª. Edic. Edit. Trillas, México 1999, pág. 277.

“Alberto Trueba Urbina.- La huelga en general, es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.”⁷

“Mario de la Cueva.- La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono.”⁸

Concepto personal.- La huelga es la suspensión temporal de los trabajadores en su empresa o establecimiento, en defensa de sus intereses colectivos.

“En el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, define a la huelga de la siguiente manera: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”⁹

“JURISPRUDENCIAS DE LA HUELGA.

HUELGAS.- La huelga no es un derecho sindical, sino individual de los trabajadores, que la ejercitan por coalición.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: XCVIII, Página: 1646.

7 Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1981, pág. 363.

8 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 10ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999, pág. 587.

9 Cavazos Flores, Baltasar. Ley Federal del Trabajo, Edit. Trillas, México 2000, pág. 317.

HUELGA. Si contra lo dispuesto por la ley, una organización sindical se abstiene de ocurrir a las autoridades para que éstas tramiten la huelga, o hace extensivo un movimiento de esa naturaleza a una empresa a la que no debe afectar, no por eso puede pedirse amparo contra las autoridades que no dieron autorización alguna, como si ésta existiese, pues tratándose de actos de particulares, sólo queda la acción de responsabilidades en su contra.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXXV, Página: 2031.

HUELGAS. Si algunos de los patronos contra quienes se endereza una huelga, no fueron emplazados, debe considerárseles como personas extrañas al conflicto de trabajo y cabe concederles la protección federal, contra los efectos que en su contra produzca la resolución de la Junta, que declare lícita la huelga.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXXVII, Página: 3894.”¹⁰

1.2.1 DEFINICIÓN DOCTRINAL.

“La definición doctrinal: las leyes nacionales contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del trabajo, y desde este punto de vista sus definiciones son correctas, pero les falta la referencia al espíritu vivificador, o si se prefiere, a la finalidad del movimiento, superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores. En el título sobre la sindicación, hablamos de una posible definición substancial, concepto que puede aplicarse igualmente a la huelga.

¹⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis y Jurisprudencias Aisladas, IUS 2001, 11ª. Versión.

Algunas definiciones; vamos a referirnos, exclusivamente, al derecho francés, respecto del cual diremos que los maestros de aquella nación, en nombre de una tradición terminológica, continúa empleando la locución interés profesional, ahí donde nosotros preferimos los términos interés o derechos del trabajo o de los trabajadores.

Los maestros Gérard Lyon-Caen y Jean Pelissier recopilaron las definiciones que creen derivan de las sentencias jurisprudenciales:

a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

b) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa a dar satisfacción.

c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

Los profesores de las Universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una definición bastante completa:

La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los patrones, a fin de obligar al empleado, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia.

Hemos consultado algunas otras definiciones, sin encontrar diferencias importantes con las ya transcritas.

No creemos posible acuñar una definición que convenza a alguien, por lo que propondremos una que comprenda los elementos fundamentales del concepto de la huelga, las ideas generales de este libro y nuestra manera de concebir las finalidades de la institución:

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

Los elementos de la definición se resumen en unos renglones:

a) La huelga es la suspensión concertada del trabajo, consecuentemente, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento o de varios de ellas o ellos.

b) No empleamos la palabra coalición porque su significado es ambiguo en nuestro derecho: la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, la usa en relación con los sindicatos, connotación que se conservó en la Ley de Veracruz de 1918.

Fue el primero de los proyectos federales el que definió la huelga en función de la colación de los trabajadores. La comisión que quiso suprimir el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

vocablo, chocó con las observaciones del movimiento obrero, que temía los cambios que pudieran conducir a interpretaciones nuevas.

c) El elemento segundo propone la finalidad, que no es la única, sino solamente la principal de la huelga: la creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento.

d) El elemento tercero resalta que la finalidad esencial de la huelga no es la simple creación de las condiciones de prestación de los servicios, sino de unas que respondan a los ideales de justicia social.

e) El elemento cuarto se relaciona con la misión de la huelga de imponer el cumplimiento del derecho pactado.

f) Las frases finales de la definición pretenden ser la visión de un soñador, por eso se dice que vivimos en una sociedad en transición, pero, ¿Por cuántas décadas o siglos?

Y son también la esperanza de una organización económica destinada a la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos. ¿Será un ideal inalcanzable?..11

"El profesor Venezolano Rafael Caldera, presentó una definición elemental de la huelga:

La huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada.

11 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 10ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999, págs. 587-589.

Las definiciones más completas se encuentran en la vieja doctrina alemana:

Hueck - Nipperdey, propusieron lo siguiente:

La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha.

Walter Kaskel, alcanzó una definición más concisa:

La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

Existen algunas otras definiciones en la doctrina extranjera, pero su relieve es menor, entre nosotros, Nicolás Pizarro Suárez, dio la siguiente:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”¹²

1.2.2 DEFINICIÓN LEGAL.

“Art. 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

¹² De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 9ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1969, págs. 786-787.

Art. 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Las definiciones difieren en dos aspectos:

a) Primeramente, lo que es también la cuestión fundamental, porque la comisión según ya lo explicamos, suplió 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 declarar la inexistencia legal de la huelga.

b) En segundo lugar se modificó la redacción, suspensión resultado de una coalición por suspensión llevada a cabo por una coalición, cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria.

La definición legal es bastante completa y comprende los siguientes elementos:

La huelga es la suspensión del trabajo; como veremos, existe un período de preparación de huelga y otro que se conoce en la practica mexicana como período de pre-huelga y se refiere a los tramites que deben satisfacerse ante las Autoridades del Trabajo, antes de iniciar la suspensión de labores, la huelga se inicia con la suspensión de trabajo.

La suspensión del trabajo, dice la ley, es temporal, lo cual significa que los trabajadores tienen la intención de suspender temporalmente las labores,

porque si su propósito fuera dar por concluidas las relaciones de trabajo, no habría huelga, sino terminación de dichas relaciones.

La suspensión del trabajo debe ser legal, fue ésta la reforma de 1941, la razón de esta medida radica en las continuas suspensiones o interrupciones de labores, decretadas por los trabajadores sin observancia de los requisitos legales. La ley de 1941 quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege al derecho de huelga únicamente cuando se ejerce por los caminos legales, la huelga para nuestra legislación, es un acto jurídico sujeto, como cualquier otro a la observancia de determinadas prevenciones legales, y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo, o bien queda reducida la huelga a un simple hecho jurídico, cuyas consecuencias fueron también señaladas. El criterio de la ley de 1941 es indudablemente correcto, porque, según también expresamos, la ley protege los derechos de los hombres cuando nacen y se ejercen en los términos señalados por las leyes. Naturalmente que este criterio de la ley de 1941 ya se encontraba en la legislación anterior pero para la vida de México, fue útil que lo manifestara expresamente el legislador.

La huelga ha de ser el resultado de una coalición de trabajadores, la idea procede de la definición de Michoacán, precisada en la ley de Tamaulipas y en los proyectos antecedentes de la ley y tienen gran importancia maestros del derecho de trabajo fundaron el derecho de huelga en el derecho natural del hombre a no trabajar, por lo cual quedaba incluido en los derechos de cada individuo. Nuestra legislación considera la huelga como un derecho colectivo, sí bien, según veremos, reclama la voluntad de cada uno de los trabajadores. Las instituciones del derecho colectivo del trabajo, expresa naturalmente derechos colectivos pero no desconocen el significado y el valor de la persona humana, esto

es la persona humana no desaparece en las instituciones de derecho colectivo del trabajo, sino, al contrario, les sirve de fundamento y es su finalidad última. La huelga es la armonía entre los intereses de los individuos y el interés de los grupos y por eso pertenece el derecho originariamente, a los trabajadores, pero tienen naturaleza colectiva, pues la colectividad obrera es quien lo ejerce.

La ley en esta materia, siguió las orientaciones relativas al nuevo fundamento de la asociación profesional y del derecho de huelga.”¹³

Finalmente, la huelga persigue la misma finalidad de la coalición, o sea la defensa de los intereses comunes a los trabajadores. La ley no protege una simple suspensión de labores exige que los trabajadores persigan una finalidad favorable a sus intereses comunes. La huelga es un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma, por lo que, si falta el fin, carecería de sentido.

1.3 OBJETO DE LA HUELGA.

“La nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión laboral del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo), precisando sus objetivos en los términos siguientes:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

¹³ Ibidem. págs. 784-785

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

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

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

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.”¹⁴

Los objetos de la huelga especificados en las fracciones I a IV y VI, ya existían en la ley abrogada de 1931, por lo que a través de la vigencia de esta ley quedó definido por los tribunales del trabajo y por la jurisprudencia el sentido y alcance de tales objetivos, pero sin que pudieran las juntas arbitrar el fondo de los conflictos de huelga, al no ser que los trabajadores se sometieran al arbitraje de las mismas o a cualquiera otra persona, juez, tribunal o autoridad que designaran las partes.

Por lo que se refiere a la disposición contenida en la fracción VI, reiteramos nuestra opinión, en el sentido de que la huelga por simpatía o por

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1981, pág. 370.

solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación.

“Ahora bien en la fracción V, se consigna como objetivo de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades en función de hacer efectiva ésta, ya que en la práctica ha venido resultando nugatoria, salvo contadas excepciones en que se le da a los trabajadores su participación, que en ocasiones resulta verdaderamente risible y sarcástica, pues hay trabajadores que perciben como participación de utilidades de ocho a diez pesos. El ejercicio del derecho de huelga para exigir el cumplimiento de las normas sobre participación, podrá originar un cumplimiento de tales normas y un aumento en la participación pero especialmente podría dar margen en que a través de convenios entre trabajadores y empresarios en los conflictos de huelga se lograra obtener un porcentaje superior al fijado por la Comisión Nacional del Reparto de Utilidades; que es el veinte por ciento.

Por otra parte podría utilizarse nuestra teoría en el sentido de que independientemente de las normas de la Ley Federal del Trabajo, que sólo tienen el carácter de reglamentarias, se aplicará el derecho social económico contenido en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 constitucional apartado A), en el sentido de que para conseguir el verdadero equilibrio en relación con la participación, en los propios contratos se establezca un porcentaje superior al mínimo fijado por la Comisión Nacional, ya que éste es simplemente como se ha dicho, un mínimo que puede ser mejorado en los contratos colectivos de trabajo a través del libre ejercicio del derecho de huelga.”¹⁵

¹⁵ Ibidem. pág. 371.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

“A la revisión del contrato colectivo de trabajo, como objeto de la huelga, se refieren dos facciones del artículo 450; la II y la VII, esta última fue producto de la adición puesta en vigor el 1 de mayo de 1975. El espíritu de ésta disposición es claro; el deseo de presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica. Nos parece innecesario referir a la misma situación, dos fracciones distintas, habría bastado modificar simplemente el texto de la fracción II, para incluir tanto la revisión bienal como la anual.

En la fracción III del artículo 450, se señala que es objeto de huelga, el obtener de los patrones la celebración con la revisión del contrato-ley.

El problema aquí adquiere características diferentes, en la medida de que no depende de la voluntad de un sólo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo. De hecho la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente.

De nada sirve en verdad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

En la fracción IV del artículo 450, se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y

que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación a esta causal se producen situaciones curiosas, si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable la empresa no facilitó al sindicato un salón para la celebración de una asamblea, a pesar de estar obligado a ello por mandato del contrato colectivo, es obvio que la huelga no será el procedimiento idóneo. En ese caso en nuestro concepto, la huelga carecerá de objeto, ello lleva a la necesidad desde el punto de vista sindical, de convenir el pago de penas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causa invocada y no que sea cierto o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de la huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.”¹⁶

16 De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, 6ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1985, págs. 358-359.

1.4 CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.

“El artículo 123 constitucional y la nueva Ley Federal del Trabajo, definen con precisión las siguientes especies de huelga:

La huelga lícita: Esta huelga se funda en las fracciones XVII y XVIII, del apartado A) del artículo 123 constitucional, en el sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política, que pudieran disfrutar en la práctica el libre ejercicio de tal derecho. A contrario sensu, cuando la huelga no es ilícita entonces es lícita en los términos de los artículos 450 y 451 de la Ley Laboral.

La huelga ilícita: Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (fracción XVIII, del apartado A) del artículo 123 de la Constitución y 445 Ley Federal del Trabajo).

Para declarar la ilicitud de una huelga, se requiere de la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentra en estado de guerra; de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme al artículo 465, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados

con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquellos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades.

La huelga existente: Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450, en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente el artículo 460 de la Ley Laboral.

La huelga inexistente: El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, declara categóricamente que la huelga es inexistente, en los siguientes casos específicos:

I.- Cuando la huelga se realizara por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, de la fracción II;

II.- Que la huelga no reúna ninguno de los objetivos a que se refiere el artículo 450 que ha quedado precisado en el apartado en que se expresan tales objetivos;

III.- Cuando no se llenan los requisitos del artículo 452, esto es, cuando no se le hace la solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad para efecto de la notificación al mismo, ni se conceden

los términos que especifica la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

Consiguientemente por ningún motivo podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas de las específicas en los tres casos anteriores.

En el caso de que se declarara la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 463, se dictará las siguientes medidas:

I.- Se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

II.- Se le apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores;

IV.- Se dictarán las medidas que se juzguen convenientes para que pueda reanudar el trabajo.”¹⁷

“La huelga injustificada: La huelga es declarada injustificada y se declarará que el patrón no es responsable del conflicto y se requerirá también a los trabajadores para que vuelvan al trabajo; con la particularidad de que la imputabilidad de la huelga sólo puede ser promovida a instancia de los trabajadores, ya que los patrones no están facultado jurídicamente para hacerlo.

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. cit. págs. 371-373.

La huelga justificada: Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, de conformidad con lo previsto en el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo.

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, la calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dio causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiesen durado la huelga.”¹⁸

Si el patrón resultara responsable del conflicto, tendrá que cubrir las prestaciones a que sea condenado en el laudo de la Junta, además de pagar los salarios caídos por todo el tiempo de suspensión de labores.

En tal virtud, los seis conceptos expuestos, la huelga lícita e ilícita, existente e inexistente, justificada e injustificada, el único que tienen verdadera efectividad para el ejercicio del derecho de huelga es el de la declaración de existencia legal de la misma, ya que en esta situación el derecho de presión consiste en la suspensión de las labores dura indefinidamente, salvo que se determine por un convenio de las partes o hasta que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

¹⁸ Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, 20ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1998, pág. 389.

C A P Í T U L O II.

Requisitos esenciales de la Huelga.

2.1 Concepto de 'requisito'.

2.1.1 Clasificación de los requisitos.

2.2 Requisito de Forma.

2.3 Requisito de Mayoría Obrera.

2.4 Requisito de Fondo.

2.5 Naturaleza Jurídica de los requisitos.

CAPÍTULO II.

REQUISITOS ESENCIALES DE LA HUELGA.

2.1 CONCEPTOS DE REQUISITO.

“Nuestra ley entiende que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, esto es, una manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho. Ahora bien dentro de esta tesis, se plantea que el acto jurídico de huelga, requiere, para su existencia, que ciertos requisitos, alcancen la categoría de elementos esenciales o estructurales, su omisión de acuerdo a la misma tesis, producirá la inexistencia de la huelga.

Requisito es, en virtud de lo expuesto, un elemento esencial del acto jurídico huelga.”¹⁹

En realidad debe de distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio, el derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento, su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a producción de efectos materiales; la suspensión de labores, integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato; presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

“La necesidad que tiene el estado de encausar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga en un acto complejo, como atinadamente destaca Alonso García, en tales

19 De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. cit. pág. 895.

términos que el hecho social de la huelga exija la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar, con Alonso García, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado.

En cuanto a su titular, el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora, esto significa que su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. No altera esta característica el hecho de que se requiera el acuerdo favorable de la mayoría ya que, en última instancia, de conformidad con la reglamentación legal mexicana, ese acuerdo es confirmatorio, pero no presupuesto indeclinable para su ejercicio. En otras palabras; la huelga, en cuanto a conducta es legítima independientemente del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo.”²⁰

Concepto personal de requisito: Es la condición necesaria que se debe tener para la realización de una cosa.

“En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 264 fracción II, dice lo siguiente respecto a los requisitos: Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.”²¹

20 De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. pág. 795.

21 Cavazos Flores, Baltasar. Ley Federal del Trabajo, Ob. cit. pág. 252.

"JURISPRUDENCIAS DE LOS REQUISITOS DE HUELGA:

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXVII, Página: 1608.

HUELGAS, REQUISITOS PARA DECLARARLAS. El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo expresa, en su segundo párrafo, que cuando en una empresa existan varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores y el artículo 264, fracción II, de la misma ley, dispone que una huelga sólo puede ser declarada por la mayoría de los trabajadores, pues de lo contrario y con fundamento en el artículo 269, debe declararse inexistente el estado de huelga, por lo que si de autos aparece que en unas empresas emplazadas con motivo de una huelga, prestan servicios los trabajadores de dos sindicatos es necesario el recuento, con el objeto de determinar, primero, si la mayoría de trabajadores están conformes con ir a la huelga, y en segundo lugar, para determinar cuál de los dos sindicatos tiene la mayoría para ser titular del contrato colectivo, y aun cuando sea exacto que la Junta practicó el recuento si en esa diligencia estuvo el sindicato quejoso imposibilitado para rendir pruebas sobre el particular, porque no obstante que solicitó el recuento de los trabajadores huelguistas así como de todos los que trabajan al servicio de las empresas demandadas, con el objeto de demostrar que no concurría el requisito de la fracción II del artículo 264 de la ley ya citada, la Junta omitió citar a los quejosos para la diligencia del recuento, procede conceder a los repetidos quejosos el amparo y protección de la Justicia Federal, por violación de las garantías constitucionales consagradas en los artículos 14 y 16.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXII, Página: 2346.

HUELGA, REQUISITOS PARA DECLARARLA. Un movimiento de huelga debe declararse y tenerse por inexistente, si adolece de la falta de requisito a que se contrae la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, el relativo a que para poder declarar una huelga es necesario que la declaración se lleve a cabo por mayoría de los trabajadores de una empresa, y sin que sea obstáculo el que los pretendidos huelguistas sean trabajadores que deban ser preferidos por la empresa emplazada, en los términos de la fracción I del artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, por haberle prestado servicios con anterioridad, ya que esta circunstancia no justifica la realización del movimiento de huelga, puesto que tales derechos de preferencia, sólo pudieron exigirse a través de una demanda ordinaria, formulada ante la Junta correspondiente.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: LXII, Página: 2598.

HUELGA, REQUISITOS PARA DECLARARLA.- Si está demostrado que de los 17 trabajadores que estuvieron presentes en el recuento llevado a cabo por una Junta, solamente siete expresaron estar conformes con una huelga iniciada por el sindicato de trabajadores respectivo, ya que no se tuvo en cuenta el voto de los trabajadores por diversos motivos legales, y los trabajadores restantes o sean, 7, dijeron terminantemente no estar por la huelga, hubo empate en cuanto al número de obreros huelguistas y no huelguistas y, por consiguiente no se llenó el requisito de mayoría de trabajadores huelguistas que exige la fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, sin que valga la argumentación consistente en que uno de los trabajadores no huelguista no debía aceptarse con ese carácter, por ser empleado de confianza, si esta aseveración no aparece comprobada, ni tampoco puede contrariar lo dispuesto en el precepto de

referencia, ya que éste, al hablar de mayoría de trabajadores de la empresa, no hace la distinción que se trata de hacer valer.”²²

2.1.1. CLASIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS.

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

- a) Requisitos de forma.
- b) Requisitos de mayoría obrera.
- c) Requisitos de fondo.

En realidad y aún sin reconocer valor a la tesis que sustentan la ley y su principal autor y comentarista, no podemos dejar de admitir que el ejercicio del derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos que menciona. De la Cueva los cuales, al ser observados, determinarán la procedencia, pero no la existencia de la huelga. Se trata, en consecuencia, de presupuestos y condiciones que afectan a la huelga, en cuanto a su calificación, pero no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores, la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas.

En razón de su uso tradicional, pero con las reservas debidas, seguíamos utilizando el término requisito.”²³

²² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis y Jurisprudencias Aisladas, IUS 2001, 11ª. Versión.
²³ De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. cit. pág. 895.

2.2. REQUISITOS DE FORMA.

“La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal, dejamos tratamiento para nuestro derecho procesal del trabajo, que atiende exclusivamente esos problemas. Sin embargo por lo que afecta a la comprensión del problema de fondo, vale la pena señalar lo que sigue.

De la Cueva sostiene, con relación a este requisito, que no deben confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente en la fracción I del artículo 920, se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deben expresar, además, el objeto de la misma.”²⁴

“Para de la Cueva el objetivo de la huelga se satisface indicando, simplemente que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega: pero éstas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono.

Nos parece que esta distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi sacramental. Es obvio que no bastará pedir la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se acompaña el proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad de la huelga, si se omite la referencia a la fracción aplicable del artículo 450 cuando del texto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad.

²⁴ Ibidem. pág. 896.

El concepto requisito de forma, no ha sido debidamente entendido: Pizarro Suárez, engloba en el dos ideas distintas, lo que es el requisito de forma para la procedencia de la huelga y los diversos elementos que integran el período de pre-huelga, estudio procesal que comprende una serie de actos de los huelguistas, del patrono y de las autoridades.

Entendemos por requisito de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga, en la inteligencia de que este acto, a su vez inicia el periodo de pre-huelga.”²⁵

2.3 REQUISITOS DE MAYORIA OBRERA.

“En la fracción II del artículo 451: la suspensión de los trabajadores ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La norma consignó un principio fundamental de la democracia, pero exige algunas explicaciones para su cabal entendimiento.

El concepto mayoría de trabajadores: La titularidad del derecho de huelga, justificamos que no se trata de un derecho sindical, sino de uno de los trabajadores: en consecuencia, la mayoría obrera a de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

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.”²⁶

25 De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. pág. 799.

26 *Ibidem*, pág. 617.

Mayoría de trabajadores en cada empresa o establecimiento: el principio, indudable a la luz de las disposiciones legales que hemos citado, reclama alguna determinación: si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría a de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. La razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo.

“La relación de trabajo base de los derechos de los trabajadores: la exigencia a que se refiere este rubro resulta evidente, pues no puede ni siquiera concebirse una huelga por quienes no son trabajadores de una empresa; está expresada claramente en el artículo 451, fracción II de la ley; la suspensión del trabajo ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. En consecuencia, en el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, tanto el sindicado como el empresario podrán objetar a las personas que en su concepto no sean trabajadores.

Trabajadores con derecho a integrar la mayoría; dentro de la vigencia de la ley de 1931, se discutieron numerosas cuestiones, pero no existieron ni una doctrina ni una jurisprudencia más o menos definitivas .

Pensamos que las normas transcritas son suficientemente precisas, sin embargo se continúa hablando innecesariamente, de diversas hipótesis:

Los altos empleados: en los primeros años de la Ley de 1931, se discutió acaloradamente si los llamados altos empleados. La denominación altos

empleados comprenden al director, los administradores generales y al gerente de una empresa y a las personas que desempeñen puestos de la misma categoría y funciones eran o no trabajadores. La doctrina, contraria en un principio y titubeante después llegó finalmente a la conclusión de que debería ser reputados trabajadores de confianza. No está por demás decir que la solución apuntada fue ratificada por la comisión en el artículo 185 del capítulo de los trabajadores de confianza, que expresa que no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga. Trabajadores que habitualmente prestan su trabajo a una empresa, sin tener reconocido su carácter de trabajadores de planta; relatamos las tribulaciones de la comisión para resolver el problema de los trabajadores a que se refiere este rubro frecuentemente se les denomina trabajadores transitorios permanentes otra de las grandes tragedias en la vida de los trabajadores mexicanos, pero nada puede hacerse cuando las empresas nacionales particularmente Petróleos Mexicanos, apoyado por el sindicato petrolero y ante la reiterada indiferencia de el gobierno y de las autoridades del trabajo, y sin que la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya tenido el valor de reconocerles de manera firme su carácter de trabajadores, se niega a poner un punto final a la explotación de estos hombres. En ese estado las cosas, propuso la comisión de un capítulo especial, pero después de ser provisionalmente aceptado por los trabajadores, fue rechazada; lo único que pudo lograrse es que se reconocieran sus derechos de antigüedad a los que habitualmente presten servicios transitorios o temporales a una empresa; así quedó redactado el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo.

Son aplicables a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicio a una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que

desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.”²⁷

“En el capítulo que citamos en líneas arriba del tomo primero de esta obra, hicimos un análisis minucioso del problema, del que transcribimos el párrafo conclusivo:

Pensamos que por primera vez se ha hecho justicia estos hombres: ciertamente se dice en las disposiciones legales que no tienen el carácter de trabajadores de planta, pero su posición en la empresa es idéntica a la de quienes reciben esa denominación, porque, al igual que estos últimos, su actividad es una necesidad permanente de la empresa, ya que, frente al hecho real de que cada día deja de concurrir a sus labores un número variable de trabajadores, la empresa que no disponga de los suplentes necesarios, no podría funcionar. La diferencia única entre los dos grupos de trabajadores consiste en que los llamados de planta tienen asignado un puesto fijo, para un trabajo en un lugar y con un salario determinado, mientras los segundos suplen en puestos, en lugares con salarios variables, diferencia que no pueden justificar que se niegue la existencia de una relación de trabajo. En resumen, la diferencia que venimos considerando se reduce a una dualidad clara y precisa: los llamados trabajadores de planta son trabajadores continuos, en tanto los del artículo 156 son discontinuos.

En dos disposiciones la Ley Federal del Trabajo señala que la huelga es un derecho de las mayorías a saber: en los artículos 451 fracciones I y II y 459.

²⁷ *Ibidem*, págs. 618-620.

En el artículo 451 se dispone que: para suspender los trabajos se requiere: II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.... En el artículo 459 se señala que: La huelga es legalmente inexistente si: I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;....

Aquí se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelgas se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado.

Este concepto de mayoría obrera es por supuesto, relativo al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba toral en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determine con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga (artículo 931 fracción IV). El hecho sin embargo, es que a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en difícil situación ya que siendo habitualmente minoritarios, sólo podrá, hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores. Esto en el mundo fraccionado y egoísta de nuestro movimiento obrero, no es tarea sencilla.

La ley es clara y terminante respecto de este problema: la mayoría debe de establecerse a posteriori, es decir, después de estallar a la huelga y nunca como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores (artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

La comprobación de la mayoría obrera.- al discutirse en la convención obrero-patronal de 1928 el proyecto de Código Federal del Trabajo, la delegación patronal propuso que antes de la suspensión de los trabajadores se comprobará en una votación nominal que existía una mayoría de dos terceras partes de trabajadores en favor de la huelga. Los proyectos de Portes Gil y de la Secretaría de Industria no resolvieron expresamente el problema, pero algunas disposiciones de la ley de 1931 deben entender que el recuento de los trabajadores debían ser posterior a la suspensión. Hicieron notar los representantes de trabajo que el recuento previo contrariaba el principio de la libertad de coalición, porque ninguna autoridad, menos aún representante empresarial podía, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaron esas observaciones y rechazaron sistemáticamente las peticiones del sector patronal. Como en tantas otras cuestiones, la comisión decidió poner fin a cualquier discusión, a cuyo efecto manifestó en el artículo 451, fracción II, que la determinación de la mayoría obrera en ningún caso podría promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores.”²⁸

2.4 REQUISITOS DE FONDO.

“Para que puedan irse a la huelga necesariamente deben ser trabajadores en activo, representados por un sindicato o coalición.

De conformidad con el artículo 450 debe tener por objeto los siguientes:

²⁸ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. págs. 621-622.

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

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

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

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

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

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

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

En el artículo 451, fracción I se exige, como requisito de fondo, que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.”²⁹

“Para de la Cueva; El requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo como los del capital.

29 Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo. Edit. Mc. Graw Hill, México 1997, págs. 69-70.

Lógica y gramaticalmente, la frase empleada en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional es impecable, pero su interpretación social y jurídica ha dado lugar y seguirá dándolo a los más enconados debates y es porque, de esa frase, se encierra toda la doctrina del derecho del trabajo, o si se quiere, es la base para resolver la controversia universal entre el capital y el trabajo. La fórmula constitucional podría sustituirse por otra: ¿Qué es lo que corresponde al trabajo y que al capital, en el proceso de la producción? o bien, ¿Qué es lo que debe darse al trabajo para conseguir un equilibrio social y económico con el capital? La fórmula de nuestra constitución responde excelentemente a la naturaleza del derecho del trabajo: la cuestión social no permite una solución rígida y menos única; al contrario, reclama textos amplios que puedan irse adaptando a las necesidades sociales e individuales; formado el derecho del trabajo por disposiciones que tienden a asegurar el derecho del hombre a la existencia, tiene la naturaleza dinámica y varía necesariamente con el tiempo y con las circunstancias; el legislador ordinario y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberían ser pretores de nuestro siglo.

El contrato colectivo de trabajo, expresión del equilibrio entre el capital y el trabajo; el derecho del trabajo se integra por dos partes esenciales: una parte nuclear compuesta por el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres, de los menores, la previsión social y una envoltura o cubierta, que son las normas aseguradas su creación y efectividad; la aparte nuclear está destinada a la protección inmediata del trabajador, fin último fundamental de todo el derecho del trabajo, en tanto la parte segunda se encamina a la garantía de la primera. Pues bien, haciendo a un lado la constitución y la ley ordinaria, que fijan el mínimo de protección que el estado garantiza a los trabajadores en cada relación

de trabajo resulta que la fijación de lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción, o bien, el equilibrio entre el capital y el trabajo, se obtiene en el contrato colectivo de trabajo. De esta institución debe decirse que contiene el derecho imperativo que expresa, para ciertas empresas y por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la producción capital y trabajo. El aspecto central del equilibrio entre el capital y el trabajo se expresa consecuentemente, en el elemento normativo del contrato colectivo y es porque, según hemos repetido insistentemente, el derecho del trabajo tiene como finalidad última a la persona humana, todo el derecho del trabajo converge hacia el derecho individual de trabajo, el derecho protector de las mujeres y los menores y la previsión social y es en ellos donde se crea el equilibrio de los factores de la producción; y el equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 constitucional debe cristalizar en un derecho individual del trabajo justo, o sea, en una distribución equitativa de los beneficios de la producción, debiéndose estimar, por hipótesis, que el contrato colectivo del trabajo es una expresión.

Sin embargo queremos precisar que dentro del contexto del concepto requisito, los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que en realidad, los hechos fundatorios sean ciertos. En otras palabras: podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a que objeto se refiere, exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aun cuando el contrato hubiese sido violado.

Esto que a primera vista resulta absurdo, juega sin embargo, adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de presión, que

pudiéndose ejercer de esa manera, sólo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además suficientes para justificar el conflicto.”³⁰

“La fracción XVII del artículo 123 constitucional reconoce el derecho de huelga y la fracción XVIII señala el objetivo general que debe perseguir la suspensión de labores para ser protegida por el derecho. Se pueden pensar dos sistemas en la reglamentación de esta fracción; el legislador ordinario podría reglamentar el contenido de la fracción XVIII, indicando en que casos se considera que la suspensión de labores tiende a conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, o bien, podría dejarse en libertad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que, en cada ocasión, decidieran si el movimiento se ajustaba al mandato constitucional. Los dos métodos han sido practicados en nuestro derecho.”³¹

2.5 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS REQUISITOS.

“La doctrina representada por de la Cueva sustenta la tesis de que los requisitos son elementos esenciales del acto jurídico huelga. La falta de cualquiera de ellos determinará, conforme a esa tesis la inexistencia.

No participamos de esa tesis como reiteradamente lo hemos dicho. El análisis particular de la naturaleza de los requisitos indicados justificarán nuestra posición al respecto.

³⁰ De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. págs. 808-810.

³¹ *Ibidem*. pág. 811.

En primer término debemos de puntualizar un hecho: la huelga es la suspensión temporal de labores, decretada por una coalición de trabajadores, el hecho es simple y no requiere, para ser huelga, de otros adornos.

Ahora bien: El derecho sanciona la suspensión concertada, cuando satisface determinados requisitos, de lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes. En uno importa un valor formal: el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas, se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se enuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido.

En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición de juridicidad, si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero no jurídicamente vinculante.

El requisito de mayoría obrera, en cambio, de manera diferente, en realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga lo que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia, se trata, entonces, de una condición resolutoria.

Ahora bien, la huelga, como conducta derivada puede satisfacer los tres requisitos y sin embargo, ser también improcedentes. Esto ocurre cuando el movimiento estalla antes o después del día y hora enunciados o en locales no determinados previamente.

Aquí se pone de manifiesto otra situación: la huelga, como conducta, debe producirse en un cauce jurídico concreto, esto es, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben ser inexorablemente cumplidos por los trabajadores y que, además vinculan al patrón, ya que éste debe de respetar ciegamente esos límites. Así se entiende lo dispuesto en el artículo 4º que indica, a tal efecto, lo siguiente:

'...II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes...'

a) Cuando declara una huelga, en los términos que establece esta ley, se trate de subsistir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

El artículo de referencia es, ahora, el 936 pero el legislador que hizo a hora las reformas vigentes desde el 1º de mayo de 1980, le faltó revisar oportunamente las concordancias."³²

32 De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Ob. cit. págs. 898-899.

C A P Í T U L O III.

Etapas Procesales de la Huelga.

3.1 Período de Gestación.

3.2 Período de Pre-huelga.

3.3 Período de Suspensión de Labores.

3.4 Período de Calificación.

3.5 Finalidad.

3.6 Justificación.

CAPÍTULO III.

ETAPAS PROCESALES DE LA HUELGA.

3.1 PERIODO DE GESTACION.

Se habla de Gestación del movimiento cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; y analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio, decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar para realizar la huelga.

“De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de trabajadores. A ese efecto el artículo 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. Ahora bien, esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de huelga previstos en el artículo 450: cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

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

3.2 PERIODO DE PRE-HUELGA

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento (artículo 920).

- a) Que se formule por escrito.
- b) Que se dirija al patrón.
- c) Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga.
- d) Que se presenten por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- e) Que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días, cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según se dispone en el artículo 925 lo siguiente:

- a) Comunicaciones y Transportes.
- b) Luz y energía eléctrica.
- c) Limpia.

d) Aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones.

e) Gas.

f) Sanitarios.

g) Hospitales.

h) Cementerios.

i) Alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

En este artículo estoy totalmente de acuerdo en que se de aviso con unos días de anticipación, sino sería un caos para la ciudadanía y un verdadero conflicto para el Gobierno del Distrito Federal.”³³

“La continuación de los trabajos durante la huelga: La ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que, pese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios, de manera arbitraria y extra-legal, las autoridades han inventado otras fórmulas: La requisa, que se pone en juego, con cierta justificación pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta a un servicio de comunicaciones que se estima esencial, y la intervención adquisitiva, análogo a la requisa y aplicable a las empresas que no son concesionarias de vías de comunicación.

33 De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999, págs. 572-574.

Podemos clasificar esas diferentes situaciones de la manera siguiente:

Continuación de los trabajos.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

1.- En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transportes que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino.

2.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes recluidos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Personal de emergencia.- Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos, en los casos, antes de la suspensión de los trabajos y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe de fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas (artículo 935). Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios (artículo 936).

La requisita.- No está contemplada en la ley laboral, se trata de un curioso procedimiento fundado en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación a virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa

que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado ad hoc por el estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el estado, el cual, durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continua elaborando. La empresa laboral entonces normalmente en estado virtual de huelga.

Es obvio que el procedimiento de requisa, que se justifica socialmente, porque mantiene en funciones servicios indispensables, resulta en cambio violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del apartado A del artículo 123 constitucional.

Se ha puesto en práctica también la intervención administrativa, que sin fundamento legal alguno, tiene los mismos efectos prácticos de la requisa. En realidad habría que buscar una solución más razonable, aun cuando no nos simpatiza la idea de establecer arbitrajes previos y obligatorios o cualquier otra modalidad que lesione un derecho social esencial como es el de huelga.”³⁴

“Cuando se trate de la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las modalidades siguientes:

a) El escrito de emplazamiento se presentará, bien por los sindicatos, coaligados con copia para cada uno de los patrones emplazados, bien en forma directa a cada empresa o establecimiento por el sindicato administrador del contrato ley.

³⁴ Ibidem. págs. 581-582.

b) El período de pre huelga no podrá ser inferior a treinta días. (artículo 938).

Rechazo del emplazamiento: Uno de los problemas que no resolvía la Ley Federal del Trabajo de 1931, ni tampoco atendió la de 1970, fue el que derivaba de la presentación de emplazamiento a huelga por algún sindicato, para la firma de un contrato colectivo, frente a una empresa que ya lo tenía celebrado con otro. Siendo evidente la falta de objeto de ese emplazamiento, las autoridades carecían de elementos para impedir su trámite habida cuenta de que en la etapa de pre huelga las facultades de las juntas eran mínimas, sólo tendentes a conciliar el conflicto o a resolver, en todo caso, cuestiones de personalidad o de competencia.”³⁵

“La resolución era ciertamente ilegal pero curiosamente efectiva y sirvió de antecedente para una audaz reforma en 1980, que introdujo un elemento nuevo; el rechazo de los emplazamientos por el Presidente de la Junta que, si a su juicio, no satisface los requisitos legales fijados en el artículo 920, o no es presentado por el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato ley o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (artículo 923).

A esos efectos se autorizó también al Presidente de la Junta para cerciorarse de lo anterior y antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, certificarlo correspondiente (obviamente a través de un secretario de acuerdos,

³⁵ Ibidem, págs. 575-576.

aunque no lo diga el artículo 923) y notificar por escrito la resolución al promovente, detrás de esa medida curiosa habría, sin embargo, hechos reales y decisiones políticas que no se pueden desconocer.

El hecho real, lamentablemente frecuente en nuestro medio, es que muchas empresas, en connivencia con sindicatos industriales que se prestan para ello (o tal vez, de dueños de membretes sindicales que se prestan a ello), firman contratos colectivos y los depositan a espaldas de sus trabajadores. Cuando éstos, no están contentos con el trato organizan un sindicato o se afilian a uno que estiman adecuado a su ideología y objetivos, lo primero que hacen es emplazar a huelga para lograr el contrato colectivo. A partir de ahora legalmente (ante un evidente violación de la ley), ya no pueden hacerlo. El muro se ha cerrado y el sindicalismo blanco ha conseguido un refuerzo considerable.

Este sería el caso en que los trabajadores se ven frustrados porque no tienen apoyo en su sindicato por la misma corrupción que hay dentro del mismo; y ellos se ven forzados a solucionar sus problemas a veces no de la manera correcta, pero en ocasiones la huelga sería su única solución.

El problema político, mucho más delicado, es el rechazo del emplazamiento, invocando defectos de fondo y forma, es un elemento más en contra del derecho de huelga. Y por más que siendo acto de autoridad el rechazo pueda ser sometido a juicio de garantías, la duración de esos trámites que por ser de amparo indirecto aceptan dos instancias, hace nugatorio el derecho, en épocas económicas difíciles, esa es una arma en contra muy incómoda para los sindicatos independientes.

El traslado del emplazamiento: La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.”³⁶

“Efectos de la notificación: La notificación del emplazamiento o huelga produce varios efectos importantes a saber; constituye 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 (artículo 921).

Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con los siguientes excepciones:

a) Aseguramiento de los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador.

b) Garantizar créditos a favor del IMSS derivados de la falta de pago de cuotas.

c) Garantizar créditos derivados de cuotas a favor del INFONAVIT.

d) Aseguramiento de los demás créditos fiscales.

En la parte final del artículo 924 se establecen dos modalidades importantes. Conforme a la primera, en todo caso serán preferentes los derechos

³⁶ Ibidem. págs 577-578.

de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados, en segundo lugar, el acto de aseguramiento se practicara sin afectar el procedimiento de huelga.

Fue muy criticada esta disposición en su versión original de 1970, sobre todo porque no había excepciones en favor de crédito alguno (tercer párrafo del artículo 453) y ello afectó tanto a los trabajadores como a las autoridades acreedoras, independientemente de los perjuicios ocasionados a los acreedores correspondientes: con ese motivo se modificó la disposición en 1980 para quedar como aparece ahora en el artículo 924 que hemos resumido.

En la primera edición de esta obra ponía en tela de juicio la constitucionalidad del artículo 924 en razón de que privaba a los acreedores de un derecho sin seguir procedimiento alguno, lo que supone la violación del segundo párrafo del artículo 14 Constitucional. También decía que no tenía noticias de que se hubiere planteado algún juicio de amparo en contra del artículo 924, en lo primero tenía razón, pero no en el segundo.

En el informe de la corte (presidencia), correspondiente al año de 1988, aparece el texto de la tesis 25 de jurisprudencia aprobado por el tribunal en pleno, el día 23 de junio de 1988, por unanimidad de veintiún votos y en el que se decide, sin lugar a dudas, que el artículo 924 es anticonstitucional, es el siguiente:

TRABAJO, LEY FEDERAL DE. EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA.- El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la

práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos.

Suspende como vimos antes, la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, evidentemente sin razón alguna, ya que no es lo mismo emplazamiento que ejercicio del derecho de huelga, no obstante, las Junta de Conciliación y Arbitraje entienden de otra manera.”³⁷

“La contestación del patrón: La ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones, por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en un término de 48 horas (artículo 922). Nada se dice en la ley respecto de la rebeldía del patrón, inclusive en la práctica la contestación suele presentarse, fuera de término, si es que se presenta, y en ocasiones en la celebración de la audiencia de conciliación.”³⁸

37 De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999, págs. 579-580.

38 Ibidem. pág. 581.

En este caso, sino suele presentarse el patrón en el término marcado por la ley se debería reglamentar una multa que sea dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, claro verlo esto como un mero ejemplo para poder presionar al dueño de la empresa para que conteste y se le de una pronta solución al conflicto.

“Al contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y además, incoercible, no obstante, la falta de respuesta patronal debe hacer presumir que no se encuentra imposibilitado para acceder a lo pedido, lo que habrá de influir, en su caso, sobre el resultado del juicio de imputabilidad.

Aspectos procesales del periodo conciliatorio: Adicionalmente se deben tener en cuenta las siguientes reglas:

a) El presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, terminación de la huelga, rechazo del escrito de emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la celebración de inexistencia o ilicitud de la huelga.

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

c) Todos los días y horas serán hábiles.

d) No serán denunciables los miembros de la Junta.

e) No podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad, (este será resuelto en el término de 24 horas).

f) No podrán promover cuestión alguna de competencia, pero la Junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente. Las cuestiones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

El estallido de la huelga: En el artículo 443 se dispone que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandone de inmediato sus puestos de trabajo. A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras, estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aun cuando en ocasiones, al concluir el con estricto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga. La huelga debe de estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto, a veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo o notarios, generalmente con la atención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada, sin embargo esta prueba no es indispensable.

Un problema importante deriva del hecho de que, por cualquier motivo, en el momento señalado para que estalle el movimiento, resulte imposible suspender las labores porque éstas fueran suspendidas antes, bien por iniciativa

personal, bien porque la fecha marcada cae en un día festivo o de descanso obligatorio.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades, en el artículo 449 se dispone, precisamente, que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.”³⁹

“El acuerdo que recaiga a la recepción del emplazamiento y su trámite, la Junta fijará a las partes el día y la hora para que tenga lugar una audiencia de conciliación en la que procurará inducir las al arreglo de sus diferencias. No podrá formular ninguna declaración sobre la existencia o inexistencia de la huelga, pues para lo único que se encuentra facultada es para la cita de una nueva audiencia que evite la suspensión de labores.

Si el patrono opusiese la excepción de falta de personalidad del sindicato promovente o de la incompetencia de la Junta, se resolverá esta cuestión de inmediato, ello implica que, desde el momento de recibir el emplazamiento, todos los días y horas se convierten en hábiles para cualquier trámite durante el periodo de pre huelga, puede ocurrir que los trabajadores no concurran a la audiencia de conciliación, en cuyo caso la ley dispone que se suspenderá el término para llevar a cabo la suspensión de labores, y dichos trabajadores o su sindicato tendrán que formular un nuevo emplazamiento e iniciarse uno nuevo en

39 *Ibidem*. pág. 582-583.

igual término al anterior para empezar la huelga, si el patrono el que no concurre a la audiencia conciliatoria, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios legales de apremio para hacerlos comparecer.”⁴⁰

“Mario de la Cueva define al período de pre- huelga en la forma siguiente:

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

Agrega que su naturaleza consiste en una etapa procesal obligatoria en el procedimiento de huelga, que derivan del artículo 457 de la ley de 1970 (927 actual), que establece la obligatoriedad de la audiencia de advenimiento como requisito previo al estallamiento de la huelga.”⁴¹

“La audiencia de avenimiento:

1.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, debe citar a una audiencia de conciliación, en donde procurará sin hacer declaración o calificación de la huelga, la conciliación del conflicto.

40 Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, Edit. Mc. Graw Hill, México 1997, pág. 77.

41 Climent Beltrán, Juan. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo, Edi. Esfinge, México 1989, pág. 289.

2.- Esta audiencia sólo podrá diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores, dentro del periodo de pre-huelga (artículo 926).

3.- La audiencia de avenencia se ajustara a las normas siguientes:

a) Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente. Si se declara infundada; se continuará con la audiencia.

b) Deben observarse las normas relativas al procedimiento que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Si no concurren los trabajadores a la audiencia, no correrá el término para la suspensión de las labores.

d) El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que establece la ley para obligar al patrón a concurrir a la audiencia.

e) Por último, la celebración de la audiencia o la incomparecencia del patrón a la misma, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato.

La audiencia de avenimiento es un periodo en el procedimiento en que ambas partes deberán acudir para llegar a la conciliación, considero que en la audiencia sería un buen momento para que el patrón cediera a las peticiones de los trabajadores.”⁴²

“El período de pre huelga está regulado por los artículos 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, que a continuación transcribo:

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

42 Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edic. Edit. Trillas, México 1991, pág. 180.

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 resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

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

Notas.- I, el artículo 920 actual de la Ley Federal del Trabajo, introduce dos innovaciones; en la fracción I se agrega que en el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga señalaran el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre huelga, lo que el artículo 452 derogado no indicaba, siendo indispensable para la viabilidad jurídica de dicho escrito, a fin de que no exista incertidumbre en el patrón respecto de la fecha de suspensión de las labores, pues debe tenerla en cuenta para las actividades de la empresa.

Y la fracción II señala que la autoridad que en auxilio de la Junta haga el emplazamiento, además de remitir el expediente, avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta para que pueda atender oportunamente el trámite conciliatorio.

II.- En el escrito de emplazamiento por celebración o revisión del contrato ley se señalará el día y la hora en que se suspendan las labores, que deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según el artículo 938, fracción II de la ley. cabe advertir que en este caso el término se computa a partir de la fecha de presentación del escrito y no de notificación como en los demás casos a que se refiere el artículo 920 fracción III.

Artículo 921. El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

(Conforme al artículo 921 en vigor, el término para correr traslado con la copia del emplazamiento, es de cuarenta y ocho horas, en tanto que el 453 derogado señalaba 24 horas).

El artículo 925 enuncia los servicios públicos, en relación con la fracción III del artículo 920.

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

La huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalados; por lo que si eso no sucede, la huelga queda sin efecto.(Artículo 920 fracción I y 938 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro del período de pre huelga se efectúa el trámite conciliatorio con arreglo al artículo 927 de la ley, sin que interrumpa los efectos del aviso, el patrón esta obligado a concurrir a la audiencia conciliatoria, pudiéndose emplear los medios de apremio en caso de rebeldía, si son los trabajadores los que dejan de comparecer, no correrá entonces el término para la suspensión de las labores, lo que implica la improcedencia legal de la huelga, y por tanto, debe archivar el expediente (artículo 927 fracción II de la Ley Federal del Trabajo)."⁴³

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

43 Climent Beltrán, Juan. Formulario del Derecho del Trabajo, 12ª. Edic. Edit. Esfinge, México 1993, pág. 312-314

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

“El artículo 928 establece que los procedimientos en materia de huelga se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

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

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

Los artículos 466, 935 y 936 de la Ley Federal del Trabajo, previenen la prestación de los servicios indispensables que deben mantenerse durante la huelga, de acuerdo con la índole del centro de trabajo, a saber:

Artículo 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

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

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

Artículo 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 la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 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.

En los artículos antes mencionados vemos que tampoco es fácil para el patrón que deje de funcionar su maquinaria, o dejar de percibir sus ganancias ya que es una pérdida total para su economía o el prestigio de su empresa por eso deben tener el apoyo total de sus trabajadores.

Nota; El artículo 928 reproduce con ligeras variantes el contenido del artículo 458 derogado, relativo a los procedimientos de huelga. Las innovaciones consisten en que la fracción I inciso c) incluye los casos del artículo 923 al referirse al funcionamiento de las juntas especiales, requiriéndose la intervención personal del presidente en las resoluciones, de lo que se desprende que las

concernientes a dicho artículo, deberá ser suscritas por la Junta integrada con el presidente; sustituye la expresión no serán recusables los miembros de la Junta por la de no serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley; y agrega al último párrafo de la fracción V, que la Junta hará saber a las partes en la resolución de incompetencia, que el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que implica que a partir de esta notificación al patrón se reiniciara el término de pre huelga, a fin de que la Junta que asuma la competencia esté en posibilidad de ejercer la función conciliatoria y designar el personal de conservación, conforme a los artículos 926, 927 y 935 de la Ley Federal del Trabajo. por ello, estimamos que la junta no debe declararse incompetente después de haber estallado la huelga, porque y distorsionaría el procedimiento ante la imposibilidad de reiniciar el término de pre huelga; sin perjuicio de que pudiera declararse incompetente en el procedimiento de imputabilidad, ya que en éste se resuelve el fondo del conflicto.”⁴⁴

3.3 PERIODO DE SUSPENSION DE LABORES.

“La suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido; así lo dice el artículo 449. Hasta ese momento existen un ultimátum y negociaciones, la suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

1. Momento en que debe efectuarse la suspensión del trabajo: en varias ocasiones nos hemos referido al tema, las Juntas de Conciliación y

⁴⁴ Ibidem. págs. 315- 317.

Arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del período de pre huelga, para lo cual se apoyan en el artículo 459, facción III. La posición de las juntas es correcta en la hipótesis: porque la suspensión prematura del trabajo destruye la rigidez del período de pre huelga y porque puede hacer inútiles las previsiones de las empresas, así, a ejemplo, un patrono cuidara que sus últimos vehículos de transportación salgan en día y hora que les permite llegar a un destino antes de que estalle la huelga.

2. Efectos de la suspensión de los trabajos: las cuestiones que vamos a analizar fueron planteadas antes y durante la vigencia de la ley de 1931.

El efecto principal: al iniciarse la era de la tolerancia, principio a discutir la doctrina si la suspensión de los trabajos equivalía al cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y si, consecuentemente, era motivo de rescisión de las relaciones de trabajo, una aplicación que parecía correcta de los principios del derecho civil. Algunas voces opinaron en contra, particularmente cuando la huelga tenía por objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales a cargo de los empresarios. El artículo 123, como en tantas otras cuestiones, puso fin al debate, al elevar la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegido; y el legislador de 1931 apoyado en la norma constitucional, prorrogó el artículo 261:

La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

La comisión modificó la redacción de 1931, a fin de ajustar a la terminología del proyecto, conservando íntegro su espíritu y sus finalidades en el artículo 447:

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

1. La norma coincide con el concepto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo que en la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; Existen no obstante diferencias importantes: a) La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo colectivas difiere de la que se origina en la relación individual de trabajo, por cuanto en ésta, la causa de la suspensión tiene su raíz en el trabajador, así, la enfermedad y demás causales mencionadas en el artículo 42, en tanto y en la huelga se da el fenómeno colectivo. b) Se distingue de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, considerada en el artículo 427 y siguientes, de la ley nueva, porque en las hipótesis de ese precepto, la causa es ajena a los trabajadores, en cambio, en la huelga, es la voluntad de los trabajadores lo que determina la suspensión. c) Existe una tercera diferencia: en la suspensión ordinaria, el trabajador deja de prestar el trabajo y el patrono deja de pagar el salario, pero en la suspensión por huelga el problema del pago de los salarios del tiempo que duró la huelga se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

2. Prohibiciones a las minorías no huelguistas: de acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El artículo cuarto, fracción segunda, letras b) contiene una fórmula terminante: se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. Una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

3. Prohibiciones a los patronos: El derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrono y la segunda es, además, una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga, principio al que nos hemos referido ampliamente.

4. Función de las autoridades: recordamos el artículo 449 de la ley, en virtud del cual, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.”⁴⁵

“La suspensión de labores.- Debe llevarse a cabo, sin embargo, es obligación de los trabajadores huelguistas mantener en actividad el número indispensable de ellos, a juicio de la Junta, para el desempeño de aquellas labores cuya suspensión pueda perjudicar la reanudación de las actividades normales de la empresa o establecimiento, o pueda poner en peligro la seguridad y conservación de maquinaria, equipo y talleres, por medio de convenio entre las partes interesadas, y con intervención de la Junta, se indicaran los trabajos a

45 De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. págs. 652-654.

realizar y la forma en la cual los trabajadores atienden dichos trabajos o servicios que no puedan interrumpirse.

Al discutirse esta cuestión en el congreso, surgieron algunas diferencias entre los legisladores, que se resolvieron en el sentido de que los trabajos de limpieza y mantenimiento no podrán ser suspendidos en ningún caso, y tratándose de servicios de transporte, si alguna unidad de empresa se encuentra en ruta, será hasta el arribo a su terminal cuando inicien la huelga los trabajadores respectivos. En relación con hospitales, sanatorios y clínicas, la atención a los pacientes continuará hasta el momento en que éstos puedan ser trasladados con las precauciones indispensables a otro establecimiento. La ley señala como obligatorios los siguientes servicios: a) en los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás medios de transporte cuando se encuentren en ruta; b) en los hospitales, sanatorios y clínicas, y c) labores de seguridad y conservación de locales, maquinaria y materia prima (artículos 935 y 936 de la Ley Federal del Trabajo)."⁴⁶

En la suspensión de labores de los trabajadores los conflictos colectivos de naturaleza económica, pueden ser planteados por patrones y trabajadores, el planteamiento de estos tiene como finalidad el modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo o suspender o terminar las relaciones colectivas de trabajo, este conflicto se puede resolver conciliatoriamente o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje que sería lo más adecuado, ya que en la suspensión de los contratos de trabajo, el principal efecto de la huelga es la suspensión del contrato de trabajo por todo el tiempo que dure la misma y así el trabajador no presta sus servicios y el patrón no paga las prestaciones y

⁴⁶ Barajas Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo. Ob. cit. pág. 78.

salarios, sujeto esto último a la justificación o injustificación de la huelga, ya que los trabajadores tienen el pleno apoyo de las autoridades.

3.4 PERIODO DE CALIFICACION.

“Los incidentes de inexistencia y de ilicitud.

A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho puesto de manifiesto nuestra opinión en el sentido de que ha quedado mediatizada, permitiendo su sentido de lucha abierta para convertirse en un proceso jurídico, en muchas ocasiones hemos comparado a la huelga jurídica con la fuerza real entre una caída de agua que se somete al control de una planta hidroeléctrica en ambos casos la energía, social o natural, se pierde en los vericuetos de la inteligencia que la domina.

En la calificación de la huelga, bien respecto del cumplimiento de los requisitos, bien respecto de la conducta observada por los trabajadores, se hace patente lo anterior, de tal manera que los incidentes de inexistencia e ilicitud en las amenazas más serias que el poder público puede hacer pender sobre la cabeza de los trabajadores.

La doctrina utiliza frecuentemente, a propósito de la calificación, el término incidente, el propio De la Cueva, así lo hace aún cuando con algunas reservas al referirse a ellos señalando que son los llamados incidentes la ley más cautelosa, prefiere hablar, simplemente de procedimiento de declaración, (artículo 930 y 933).

La terminología legal: La ley utiliza la expresión inexistencia para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría,

además califica de ilícita aquella huelga que en la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas con las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (artículo 445).

La expresión inexistencia es errónea en cuanto refleja una tesis inadmisibles: la que estima que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional, en su lugar preferimos el término improcedente, que pone de manifiesto la inadecuación entre el de hecho huelga y la norma legal que la determina.”⁴⁷

“La expresión ilicitud tampoco no satisface, ni aun teniendo en cuenta que está condicionada por el texto de la parte final de la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 constitucional, particularmente porque la violencia a que se refiere la primera parte del precepto es un hecho diferente de la suspensión de labores. En realidad aquí se acusa de nuevo la diferencia entre colectivo general. Un hecho general como es la violencia de la mayoría, se torna en colectivo con grave daño para los trabajadores que observaron buena conducta y hecha por cierta no sólo un movimiento lícito, sino también los derechos individuales, ya que se pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 934).

La ilicitud, en la segunda hipótesis del artículo 445, parece una sanción técnicamente adecuada, porque atiende a una conducta colectiva: el hecho de la huelga, aun cuando sea discutible el precepto en si mismo, dada su falta de

47 De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1994, págs. 581-582.

claridad. ¿Que debe entenderse por servicios que dependan del gobierno? Es obvio que esta expresión deja amplios cauces para una interpretación intencionada.

Las causas de inexistencia: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 459, la huelga es legalmente inexistente:

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

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

La solicitud de inexistencia: El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sino a personas extrañas a la relación laboral, el arrendador del local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que tenga relaciones de negocios con el patrón. En razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

El ejercicio de este derecho está limitado en cuanto al tiempo de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluire el derecho para hacerlo. En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (artículo 929).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La solicitud debe de presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, deben indicarse en ella las causas y fundamentos legales (artículo 930-1). Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia.”⁴⁸

“El procedimiento: En el procedimiento de calificación de la huelga, el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría, de ahí que se trate de un procedimiento elástico, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

El procedimiento es el siguiente:

a) Una vez presentada la solicitud, la Junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oírla y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.

b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés, las juntas no aceptarán otras pruebas.

d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

48 Ibidem. págs. 583-584

e) Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

El recuento de los trabajadores: La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia, de ahí que en la ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las juntas un razonable margen de discreción, en el procedimiento correspondiente.

El texto del artículo 931 es suficiente claro, preferimos transcribirlo:

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

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

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 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 los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

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.”⁴⁹

⁴⁹ Ibidem. pág. 585.

“Este es un precepto controvertido, respecto del cual cabe hacer las siguientes observaciones:

a) Excluye del derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el artículo 183, de entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores si estarán facultados para recontar.

b) Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón, por la misma razón excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo periodo.

c) Las objeciones, aun cuando la ley no señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el volante objetado no es ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en la huelga.

La carga de la prueba: Hay una cierta duda respecto de quien soporta la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga. Sin embargo, en nuestro concepto, corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya. Así debe desprenderse de la fracción III del artículo 930 que menciona que Las pruebas deberán referirse a las causas inexistencia contenidas en las solicitud..., por ello ser el patrón el que habrá de acreditar, que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las pruebas en el incidente, no deben versar sobre las violaciones del contrato colectivo que se hubieren invocado, ya que como lo hemos expuesto antes, no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se invoquen para la procedencia de la huelga, la situación es totalmente distinta en el caso de imputabilidad.

La declaración de inexistencia: La ley considera la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente, en el término perentorio de las 24 horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas, la realidad comprueba dramáticamente que esta disposición no se cumple en absoluto.

Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurran se dispone en el artículo 930-VI y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente.

Se declara la inexistencia, en la resolución se deberá:

a) fijar a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo .

b) apercibir a los trabajadores de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminaran las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

c) declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

d) dictarle las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La impugnación de la resolución: No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 848, inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un Juez de Distrito." 50

“La ilicitud de la huelga: El procedimiento que se sigue es, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 933, el mismo que se utiliza respecto de la inexistencia. En cambio los efectos de la declaración de ilicitud son radicalmente diferentes: las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas (artículo 934).

Lo dramático de la medida no se ha reflejado en la práctica. Cavazos Flores comenta que en nuestro derecho positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiere declarado ilícito a algún movimiento de huelga.

Las huelgas sin emplazamiento: La huelga como fenómeno social, reconocido por el derecho, pero visto con notable desconfianza en la medida que escapa del control estatal, no está contemplada como situación específica que requiera de una declaración formal.

A ese tipo de huelga no le es aplicable la disposición del artículo 447 que determina que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

50 Ibidem, págs. 586-587.

Podría pensarse que la huelga de hecho encaja dentro del supuesto de inexistencia por falta de los requisitos formales, sin embargo la absoluta falta de emplazamiento impide que se inicie ese proceso jurídico. De hecho la falta de forma exige un principio de forma, aunque parezca contradictorio. Por otra parte no permite que pueda determinarse si se produjeron o no los requisitos de fondo y hace imposible el cómputo jurídico de los plazos.

Cuál será el vehículo jurídico para impugnar esos movimientos de hecho en nuestro concepto el problema hay que entenderlo, si se busca una solución a jurídica y no social, identificando la conducta de los trabajadores con la violación de dos obligaciones esenciales: la de actuar con probidad y la de obedecer las órdenes del patrón con respecto al trabajo contratado. A mayor abundamiento, el hecho de impedir al patrón y a su personal de confianza el acceso al lugar de trabajo podría implicar la comisión del delito de despojo.

En ese caso no debe solicitarse la inexistencia, procede simplemente, que la autoridad certifique que no hay huelga legalmente promovida. Las sanciones de tipo individual habrán de aplicarse de manera directa, dando los avisos a que se refiere la parte final del artículo 47. A partir de ese momento el problema adquirirá una naturaleza penal, en caso de que se mantenga la huelga de hecho.

Ciertamente lo dicho puede resultar un tanto desconcertante, pero consta que estamos intentando una calificación meramente jurídica, y llevado el problema a la realidad, resulta interesante advertir que cuando no se oponen las normas jurídicas y las realidades sociales, las primeras, por más espectaculares y drásticas que puedan ser, por más apoyo policiaco que la sustente, a la larga habrán de ceder.

Las causas de terminación de la huelga: La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrono para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva. Eventualmente la huelga puede perseguir de manera indirecta o el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad.

Ante la huelga el patrón tiene diversos caminos. El más evidente sería impedir la admisión de lo pedido. Esto, lógicamente, no ocurre con frecuencia. El segundo consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación. El valor de esta fórmula es relativo, salvo que la inexistencia derive de la acción mayoritaria de los trabajadores, en contra de la huelga. En efecto, los vicios de forma y de fondo podrán subsanarse en otro emplazamiento inmediato. En esta materia no hay cosa juzgada.

El tercer camino ciertamente el de mayor tránsito, constituye la forma tradicionalmente seguida: la conciliación, directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

En la huelga, sin embargo, se pone en evidencia un hecho dramático: su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida la rendición incondicional.”⁵¹

Es evidente, sin embargo, que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad, cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas.

51 De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit. págs. 588-590.

"La huelga se convierte, entonces, como la propia ley lo señala (artículo 450-I), es un instrumento de equilibrio, que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo o estado de necesidad.

Los primeros conduce a la lucha, a veces, innecesaria; lo segundo modera los ímpetus combativos y lleva a la conciliación.

Este juego de fuerzas evita de las huelgas su violencia y permite que, en realidad, su número sea pequeño, si a ello se agrega en la excelente labor conciliatoria de los organismos de la administración pública, se podrá reconocer que la huelga es, sobre todas las cosas, un verdadero medio de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Ponderando las anteriores circunstancias, el-legislador ha integrado las causas de terminación de la manera siguiente:

Artículo 469. La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El acuerdo entre las partes: Destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto. La ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos, los derechos individuales de determinados trabajadores, en todo caso deberán observarse las disposiciones del artículo 34 que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro; que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que se han reajustado los de menor antigüedad.

El allanamiento del patrón: Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, en todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones, si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas, la consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podrá ser un medio, si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.”⁵²

“Es poco frecuente que se produzca el allanamiento. En todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

⁵² Ibidem. págs. 591- 593.

En laudo arbitral privado: El derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje, el segundo sin embargo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero; persona o comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando, al efecto, lo dispuesto en el artículo 34.

El arbitraje de la Junta: De las cuatro formas legales determinación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención del legislador. Vale la pena examinar, por separado, los diferentes aspectos que presenta."⁵³

"Titulares de la acción.- La ley menciona sin especificar cuáles, que los trabajadores puedan someterse a la decisión de la Junta, el conflicto motivo de la huelga, aparentemente, esta llevaría a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores; los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza. Pueden éstos plantear de esa manera la responsabilidad del conflicto o adherirse al planteamiento hecho con anterioridad por los trabajadores huelguistas, para preservar sus derechos.

53 Ibidem. págs. 594- 597.

Nos parece que la ley no distingue, a pesar de que se podría, con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas. De otra manera sería muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.

Procedimiento.- Se establecen dos procedimientos distintos, si se trata, simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, la vía será ordinaria, si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo como sostiene Cavazos Flores (Nueva ley....p.315), se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 937), previstos en los artículos 900 a 919 inclusive.

Responsabilidad.- La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos diferentes, en primer término, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; en segundo lugar, que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad (artículo 937).

La acción de imputabilidad tiene, sin embargo, una limitación importante: El patrón puede negarse, bien a someter sus diferencias al arbitraje, bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, en este caso la Junta, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 947:

Artículo 947. Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

I. Dará por terminada la relación de trabajo;

II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y

IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

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

Este acto procesal tiene como única finalidad que la Junta determine si se cumplieron los requisitos legales para llevar a cabo la suspensión de labores y el pronunciamiento de una resolución declaratoria del estado de huelga esto es, de la existencia del mismo; en el primer caso para otorgar a los trabajadores todas las garantías de respeto a su decisión y protección a su persona; en el segundo, para obligarlos, dentro de un término de veinticuatro horas, a regresar a sus labores sin perjuicio de sus derechos e intereses de clase.

La notificación correspondiente se hará al representante sindical para que haga saber a los propios trabajadores que en caso de no acatar la determinación de la Junta se declararán rotos los contratos de trabajo de todos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

aquellos que no cumplieren el acuerdo a cargo por el tribunal, para el empleado, los efectos de una declaración de inexistencia de la huelga son: eximirlo de toda responsabilidad legal y económica; facultarlo para la inmediata reanudación de actividades de manera normal y bajo la protección de la propia autoridad del trabajo; contratar otros trabajadores en situación de los que se hayan negado a regresar al empleo (artículo 932, Ley Federal del Trabajo).

Finalmente, una huelga puede declararse lícita o ilícita mediante un procedimiento especial que se abra al efecto a solicitud de cualesquiera de las partes; la declaración de licitud proroga la suspensión de labores por todo el tiempo que medie hasta un arreglo entre las partes; la de ilicitud tiene por único efecto el dar por terminada la relación de trabajo (artículo 934, Ley Federal del Trabajo).

El libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción y dándole el aviso correspondiente de diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que estallara la huelga; pero la reglamentación de los preceptos, aun cuando no tienen por objeto la resolución del fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a la Junta de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos tiene finalidades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y

arbitrariamente muchas inexistencias de huelga para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y al cabo la intervención del poder público nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga, sino que convierte a las Junta de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista.

Las leyes reglamentarias del artículo 123 como obra del régimen capitalista, señala requisitos previos para la declaración de la huelga que debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores por todo el tiempo que la misma dure (artículos 433 y 447)."⁵⁴

3.5 FINALIDAD.

"La huelga no es una finalidad sino un medio para la realización de fines: nació como todo el derecho colectivo del trabajo, por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero patronales; su razón de ser y su finalidad son, pues, la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa: el contrato colectivo puede únicamente proceder, bien de un acuerdo entre los trabajadores y el patrono, bien de una imposición del estado; pero el estado liberal no se atrevía a intervenir en la vida económica y cuando reconoció la existencia de los grupos sociales, les dejó en libertad para luchar, a condición de que no turbaran el orden público. por esta falta de intervención del estado y por la desconfianza que inspiraba a los trabajadores, cuando el patrono se negaba a firmar un contrato

⁵⁴ Ibidem, págs. 599-402.

colectivo justo, no quedó otro camino que la huelga; si los obreros continuaban trabajando, su derecho a la contratación colectiva se reducía a una petición, cuyo éxito quedaba al arbitrio del empresario; la huelga nació para evitar ese arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono, pues la suspensión de actividades producía un daño evidente. Es cierto, según marcamos anteriormente, que los patronos, durante mucho tiempo y a veces todavía, están en condición favorable en la lucha, pero es también indudable que la suspensión de las labores les priva de ganancias que normalmente obtendrían; y cuando los trabajadores puedan resistir la lucha, a la probabilidad de triunfo está de su lado.

Pero la huelga persigue también una finalidad mediata y es, según declaró la tercera reunión de la internacional y aceptó el sindicalismo francés, acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista. El derecho del trabajo de nuestros días es un derecho político y polémico y los obreros le miran como un derecho de transición: el derecho colectivo del trabajo permite la organización de los trabajadores, y esta organización es un medio para alcanzar fines superiores, los cuales, a su vez, son inmediatos y mediatos; los fines inmediatos son el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la prevención social, en tanto los fines mediatos son el orden justo del mañana. La huelga es uno de los instrumentos de lucha, por lo que también se confirma que no es una finalidad, sino un simple medio, al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines e intereses de la clase obrera.”⁵⁵

55 De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit. págs. 371- 372.

3.6 LA JUSTIFICACION.

“La teoría obrera de la huelga: el movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX no se adorno con doctrinas, su fuerza estaba en la acción y luchó con la burguesía y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la era de la tolerancia.

Los años de 1846 y 1847 presenciaron uno de los múltiples grandes debates de la época, escenificado por Pierre-Joseph Proudhon y Carlos Marx, el escritor francés publicó el sistema de las contradicciones económicas o filosofía de la miseria; y cuando los electores buscaban una defensa ardiente del trabajo, chocaron con una frase, tal vez una de las mayores satanizaciones de la huelga: toda indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la mujer. Marx respondió violentamente en el año de 1847 con la miseria de la filosofía, un anuncio de la concepción económica de la historia, ensayo en el que defendió conjuntamente la huelga y la asociación obrera, si bien otorgó mayor importancia a la segunda, porque las huelgas, no obstante su importancia, persiguen finalidades instantáneas e inmediatas en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad capitalista: por lo tanto, su crecimiento y fortalecimiento constituirán la fuerza con la cual: La clase trabajadora, en el curso de su desarrollo, en lugar de la vieja sociedad burguesa, implante una asociación nueva que excluya las clases y sus contradicciones, y haga desaparecer el poder político que no es sino la manifestación de las contradicciones de clase de la sociedad burguesa.

Un año después de aquel debate memorable salió a la luz el Manifiesto Comunista, el documento más valioso de la historia político social de la Edad Contemporánea, no insistiremos en sus ideas generales, pero si nos asomaremos a los pasajes del Manifiesto en los que no sólo reconocieron los autores a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, sino que, por encima de algunos resultados transitorios y ante la visión de la sociedad socialista belga aprobó, marcaron los que tantas veces hemos llamado la finalidad mediada del movimiento obrero.

El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia Al principio son obreros aislados, nos de una fábrica o los de toda una rama de trabajo, los que se enfrentan en una localidad con el empresario que personalmente los explota... Las coaliciones entre obreros y capitalistas van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases... Los obreros arrancan uno que otro triunfo, siempre transitorios... El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un objetivo inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unidad obrera.

La justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en la carta magna de 1917. Estamos conscientes de que un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajo es un imposible más en una sociedad dividida en clases sociales, porque el primero ha exigido siempre se le dé crecer sin importarle el hombre, mientras el segundo quiere en el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. El capital defiende su idea de la propiedad como un derecho absoluto, aún sin decirlo con el rigor de la declaración de 1789; el trabajo afirma que la economía de cada pueblo y de la humanidad debe

tener como misión la satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres de todos los pueblos. En tanto el primero sostiene que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo ratifica la fórmula suprema de la justicia, que es dar a cada quien lo que necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y de la cultura.

Por otra parte, y ésta es la justificación de la huelga en el sistema capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte, que cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar, porque, y estamos ante otra decisión soberana del pueblo, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas; y si alguien nos dijera que el estado puede y debe resolver la controversia, contestaríamos que esa es la solución del fascismo, y que el principio, pleno consentimiento del trabajador, se aplica también al estado, porque su origen y su finalidad consisten, precisamente, en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de los trabajos que juzgue conveniente. Y no se olvide que el fascismo, si imponía a las condiciones de trabajo, fijaba también autoritariamente los precios de los mercancías.”⁵⁶

56 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. cit. págs. 583-586.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C A P Í T U L O I V .

Afectación y Beneficios para la Huelga.

4.1 Afectación para los trabajadores.

4.2 Beneficios para los trabajadores.

4.3 Fundamento de la Huelga.

4.4. Jurisprudencia.

CAPÍTULO IV.

AFECTACIÓN Y BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.

4.1 AFECTACIÓN PARA LOS TRABAJADORES.

Como cuestión previa es menester precisar el concepto de afectación lo cual es entendido como:

La afectación del trabajador se dice que es la persona destinada a ejercer funciones o a prestar sus servicios en determinada dependencia siempre y cuando no se le haga un daño en su economía y en su persona.

De lo anterior se desprende en el tópico que nos ocupa que la huelga se genera para ambas partes en una forma directa e indirectamente a terceros ajenos a dicho conflicto.

La afectación directa siempre es para el:

Trabajador.

El trabajador se ve afectado principalmente en el rubro económico, ello es así en virtud de que mientras dura la huelga no percibe ingresos, cabe destacar que los mismos se limitan a las cuotas sindicales en las que se practica que se destine un porcentaje como fondo de reserva para estos acontecimientos, sin embargo es bien sabido que tal fondo resulta insuficiente, sea por el nivel de ingresos de cada trabajador, según la categoría o labor desempeñada.

Otro supuesto en el cual se puede palpar la afectación que produce una huelga es con relación a terceros ajenos al conflicto, lo cual se da tanto con quien tiene relación con el patrón en cuanto a sus proveedores y destinatarios del bien o servicio son afectados principalmente en el ámbito económico ya que no pueden en el caso de proveedores continuar con esa función, no pueden cobrar los adeudos cuando hay este tipo de conflictos, lo que repercute en sus ingresos y compromisos también con quienes se ven involucrados con el que pueden afectar al consumidor final, en este caso siempre y cuando no sea un producto de primera necesidad.

Las afectaciones primordiales como ya lo he mencionado anteriormente tal sería el pago de salarios, esto sería la falta de aportación de los elementos económicos indispensables para el sostenimiento del núcleo familiar del trabajador.

Ausencia de los productos, satisfactores o distribución de servicios a que se dedica la empresa, con la consiguiente lesión de la función que en tal sentido representa para el mercado consumidor.

La presencia del desempleo, que puede llegar a límites de vagancia o malvivencia de los trabajadores.

La paralización de las operaciones económicas de las empresas o establecimientos con proveedores, en la producción, paralización de los pagos a los mismos y daño a los aspectos de organización social, en la que la empresa en huelga participaba de manera activa en este caso se podría evitar haciendo cada tres o seis meses, una evaluación de como se encuentra el estado económico de

la empresa, para que después no se diga que se declara un centro de trabajo en quiebra y este sí es un gran problema para el trabajador, ya que en nuestro país ya hay suficiente gente desempleada y esto sería un caos tanto económico, político y social.

4.2 BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES.

El beneficio sería para el trabajador en que se hubieren cumplido con todas sus peticiones y regresar a la empresa o establecimiento de su centro de trabajo.

Por lo que es importante que la Junta de Conciliación y Arbitraje, de un plazo de tiempo considerable para la solución del conflicto y esto beneficiaría a ambas partes ya que el término deberá marcarlo la Ley Federal del Trabajo, ya que en su parte del procedimiento de la huelga en el capítulo XX, no marca ningún término de durabilidad de la huelga, ya que es absurdo y obsoleto la reglamentación del procedimiento de huelga a que se refiere ese capítulo, ya que las huelgas deben ser declaradas simplemente procedentes o improcedentes en un plazo máximo de quince días de haber estallado ya que no es posible que dichos movimientos duren y se prolonguen en perjuicio de los trabajadores y en última instancia de México, y esto sería que las Juntas le dieran solución rápida ya que los trabajadores no pueden dejar comer o sus familias hasta que dicten las Juntas un laudo lo más rápido posible para que haya un beneficio para ambas partes en el caso del patrón será su producción y ganancias y la fama de su empresa o establecimiento, y del trabajador sería su estabilidad económica o en todo caso que en la Ley Federal del Trabajo, se reglamente un tiempo razonable y esto

podría ser de un mes a dos meses como máximo para que se le de beneficio a los trabajadores siendo esta la propuesta en el presente trabajo.

Al dar por terminada la huelga tiene el trabajador el beneficio de exigir la revisión de su contrato, y cobrar sus salarios caídos.

También es importante mencionar la protección de la autoridad, que le da al trabajador al salvaguardar su ejercicio dando a los huelguistas las garantías y el auxilio necesario para poder suspender las labores, su función conciliatoria de la autoridad, en la práctica es normal que cuando se ha estallado una huelga la autoridad continúe su función de llegar a un convenio, y aunque ésta practica no esta contemplada concretamente en la ley, la autoridad en uso de sus facultades de conciliación la ejerce.

Es importante también mencionar que el contrato ley posee una naturaleza similar al contrato colectivo, con la diferencia básica de que se integra tanto a las relaciones individuales de trabajo, como a las colectivas que se generen en determinada rama industrial, o en una o varias entidades federativas o en el territorio nacional.

Estas finalidades nos obligan a hacer referencia al interés colectivo, que es el principio configurador de la relación colectiva de trabajo, el interés colectivo constituye el motivo jurídico que justifica la actividad de los entes colectivos, o sea, aquello que genéricamente, aspira a tutelar al sujeto de la relación colectiva y a cuya actuación dirige su voluntad.

Al traspasar la idea del interés colectivo a una relación obrero-patronal, se caracteriza por ser un interés antagónico, es decir, en el caso de las huelgas es el interés de una de las partes del contrato colectivo de trabajo, la que representa a los obreros.

En razón a la idea de interés colectivo que hemos expuesto, consideramos que es perfectamente entendible el ejercicio del derecho a huelga para obtener la satisfacción de ese interés colectivo, reflejando en la creación de un contrato colectivo de trabajo o de la visión del mismo, pero referido a las dos partes antagónicas identificadas por la ley, el patrón y los trabajadores.

4.3 FUNDAMENTO DE LA HUELGA.

“El carácter histórico que tiene el derecho del trabajo, siempre ha sido materia de polémica y discusión, más cuando se percibe que sus logros no siempre se obtuvieron en forma voluntaria y pacífica, sino como resultado de agitadas manifestaciones de los trabajadores, algunas fuertemente reprimidas, mediante las cuales se pretendía obtener mejoras a sus condiciones laborales, lo que reflejaba, en ocasiones, un conflicto de lucha de clases.

La propia revolución mexicana, como movimiento social, propició el florecimiento de principios como el de justicia social y sentó las bases de un derecho laboral, que quedó plasmado con rango constitucional en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917; ello motivó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, de 14 de enero de 1918, primera en su tipo en el país, y generó posteriormente la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 que,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

conforme a dicho principio, es el marco que regula la protección de los derechos de los trabajadores, así como los procedimientos para solucionar las diferencias que surjan entre el patrón y el trabajador.

Aunado a esto, el ejercicio del derecho laboral, los logros de la clase trabajadora y la interpretación que los órganos jurisdiccionales federales realizaron, moldearon su contenido primario y generaron la necesidad de crear una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor el 1o. de mayo de 1970. Dicho cuerpo normativo presentó importantes reformas adjetivas, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, bajo la premisa de que los procedimientos laborales han de estar exentos de formalismos innecesarios, han de contar con un periodo previo de conciliación y su tramitación debe ser más ágil.”⁵⁷

Principios generales que nos marca la Ley Federal del Trabajo.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, nos marca puntos muy importantes como son: Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Los elementos que podemos desprender de este concepto son que el trabajador siempre tiene que ser una persona física, las personas morales nunca pueden ser trabajadores y el patrón es la persona física o moral que utiliza los

57 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis y Jurisprudencias Aisladas, IUS 200, 11ª. Versión.

servicios de uno o varios trabajadores, en este caso también es necesaria la identificación del patrón, pues una cosa es la denominación patronal y otra la identificación de quien desempeña tal carácter.

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, viene a establecer que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición.

También es importante mencionar las obligaciones de los patrones en sus fracciones mencionadas en el artículo 132 ya que son muy importantes lo malo es que el patrón no cumple ni siquiera con un cincuenta por ciento, porque si se llevaran a cabo no hubiera ningún conflicto obrero-patronal.

En la ley, se menciona las obligaciones de los trabajadores y es importante que tengan un reglamento de su empresa o establecimiento porque están muy claras las prohibiciones que tienen los trabajadores, para no causar conflictos en su centro de trabajo, y tener una mayor producción en sus labores.

Los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga no como un derecho sindical sino como voluntad de las mayorías obreras.

En los objetos de la huelga casi nunca se cumplen todo lo que los trabajadores quieren y sería magnífico que se cumplieran con todos los objetos que se mencionan.

En los requisitos de forma que debe cubrir toda huelga, también es indispensable que se fije un término máximo de prorroga.

Si el patrón no se contesta el pliego de peticiones en el plazo a que se refiere la ley, se tendrá al patrón por inconforme con el mismo, para los efectos de imputabilidad es conveniente contestar dicho pliego.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

En la terminación de la huelga los trabajadores siempre esperan que los patrones cumplan con sus peticiones, lo mejor sería llegar a un acuerdo, pero lo peor es que el patrón se declare en quiebra.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

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

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

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

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

4.4 JURISPRUDENCIAS.

Novena Epoca, Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XI, Febrero de 2000, Tesis: X.1o. J/14, Página: 935.

HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN.- Si la Junta responsable requiere al sindicato solicitante que acredite que los trabajadores que laboran en la empresa estén afiliados, que aporte los nombres de los que están en servicio, y lo justifique con el documento idóneo, tal proceder no es violatorio de garantías, porque este requerimiento es con el objeto de que se justifique la legitimación para solicitar el emplazamiento a huelga, partiendo de la base de que la legitimación procesal es uno de los presupuestos que deben ser analizados de manera oficiosa por la autoridad responsable, por ende, antes de iniciar el procedimiento en cuestión, atento a lo dispuesto en los artículos 387, en relación con el 377, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Esta jurisprudencia es importante y benéfica para los trabajadores ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje, hace que el patrón de la situación en que se encuentra su trabajador.

Novena Epoca, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VIII, Octubre de 1998, Tesis: 2a./J. 79/98, Página: 445.

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.- El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribe del momento

de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

En esta jurisprudencia nos explica concretamente lo que sería el procedimiento de huelga, los términos y el papel que desempeñan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante cualquier conflicto obrero-patronal.

Octava Epoca, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: I, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1988, Página: 330.

HUELGA, OPORTUNIDAD PROCESAL PARA NEGAR TRAMITE AL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO A.- El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevé que no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga, entre otros casos, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato

colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, por lo que es claro que el hecho motivador de la negativa debe constatarse de manera previa al inicio de la tramitación del procedimiento de huelga, máxime que el propio dispositivo señala que el presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente. Luego entonces, cuando ya se ha dado curso al escrito de emplazamiento en los términos que señala el artículo 921 de la propia ley, no tiene aplicación el artículo 923 y sus prevenciones no pueden servir de fundamento para dar por concluido el procedimiento de huelga respectivo.

Novena Epoca, Séptima Epoca, Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 82 Sexta Parte, Página: 46.

HUELGA, PROCEDIMIENTO DE, CON RELACION A TERCEROS.- No es ilegal el movimiento de huelga con relación a terceros, atento lo dispuesto por el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo vigente, si al recibir aquellos las llaves y la posesión virtual del local respecto al cual estalló el conflicto, en su carácter de arrendatarios del mismo, y cuando se hizo la entrega de dicho local ya se habían fijado los signos de la huelga de la negociación correspondiente, pues al fijarse las banderas quedó vedada la devolución de la localidad de que se trata, entre tanto no se terminara el movimiento de huelga.

Quinta Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación Tomo: LXV, Página: 577

HUELGA, FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE.-

La Ley Federal del Trabajo no señala, en el procedimiento de huelga, las formalidades a que se refieren los artículos 535, 536 y siguientes de la aludida ley, antes de dictarse la resolución; por tanto, basta para la resolución del conflicto de huelga, que la Junta se integre en la forma prevenida por la ley.

Las jurisprudencias antes mencionadas son muy importantes para poder reforzar la presente tesis, ya que también las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligadas a proporcionar al trabajador los beneficios de la defensa del trabajo y esto es para tener un mejor desempeño en sus funciones.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- En México los movimientos de rebeldía obrera, de Cananea, en junio de 1906 y de Río Blanco, en enero de 1907, influyeron poderosamente en el curso de nuestra historia para que en la Carta Magna de 1917 se estableciera a favor de los trabajadores, el derecho de huelga.

SEGUNDA.- Jurídicamente, la huelga se da en el ámbito de los conflictos colectivos de trabajo, como un instrumento por el cual se pretende la solución de determinados objetivos planteados por y en favor de una colectividad de trabajadores, en el marco de la vinculación obrero patronal. La huelga es un derecho subjetivo, ejercitable, necesariamente, de manera colectiva.

TERCERA.- El conflicto colectivo de trabajo se produce como consecuencia de la falta o alteración de equilibrio en el marco de vinculación laboral, de lo cual se infiere que el objeto de la huelga debe restringirse, necesariamente, al campo específico de las inter-relaciones laborales y, si la razón de ser de este campo lo constituye el proceso económico de producción, el objeto de la huelga debe estar referido a intereses laborales de sustrato económico.

CUARTA.- La huelga, es un derecho plenamente protegido por las leyes, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de ésta y además

porque es el medio más eficaz que pueden utilizar los trabajadores como medio de presión y así lograr que sean cumplidas cada una de sus peticiones.

QUINTA.- La huelga su objetivo fundamental es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los obreros y además por ser un derecho logrado por medio de la lucha constante para mejorar sus condiciones laborales.

SEXTA.- Debe dársele más atención a la huelga en los servicios públicos, porque además llegan a perjudicar la economía del país y la integridad de la sociedad y en este caso el gobierno debería de intervenir ya que su participación podría lograr que se llegue más pronto a solucionar el conflicto.

SEPTIMA.- La mejor forma de dar solución a la huelga, es por medio de la conciliación que debe de llevar a cabo la autoridad laboral, ya que por medio de la conciliación ambas partes se dan por satisfechas en sus demandas, y es aquí donde la autoridad debe realizar su labor como conciliadora, logrando que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.

OCTAVA.- En la actualidad la huelga ya no es un conflicto muy frecuente, pero se sigue dando ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje nunca le dan una solución rápida y desgraciadamente casi nunca se llega a una conciliación, por eso propongo que en el Capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, se marque un término de durabilidad para la huelga.

BIBLIOGRAFIA.

Barajas Montes de Oca, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Edit. Mac Graw Hill, México 1997.

Cavazos Flores, Baltasar. Nuevo Derecho Laboral, 2ª. Edic. Edit. Trillas, México 1999.

Climent Beltrán, Juan. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Esfinge, México 1989.

----- Formulario del Derecho del Trabajo, 12ª. Edic. Edit. Esfinge, México 1993.

De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999.

----- Derecho del Trabajo, 6ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 10ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1999.

----- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 9ª. Edic. Edit. Porrúa, México 1969.

Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, 20ª. Edic.
Edit. Porrúa, México 1998.

Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, Edit. Mac Graw Hill,
México 1997.

Pasquel, Leonardo. El Conflicto Obrero de Río Blanco en 1907,
Edit. Citlaltepec, México 1976.

Soto Carbon, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, Edit. Trillas,
México 1992.

Tena Suck, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo, 3ª. Edic. Edit. Trillas,
México 1991.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 6ª. Edic. Edit. Porrúa,
México 1981.

LEGISLACION.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 138ª. Edic. México
2001, Edit. Porrúa.

Cavazos Flores, Baltasar. Ley Federal del Trabajo, Edit. Trillas, México 2000.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis y Jurisprudencias Aisladas. IUS
2001, 11ª. Versión.