

468
2ej.

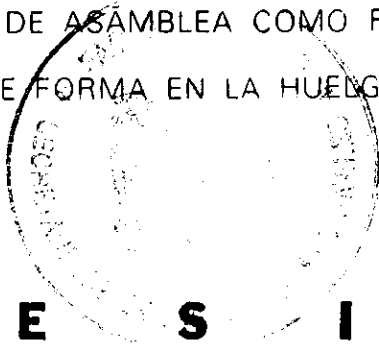


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

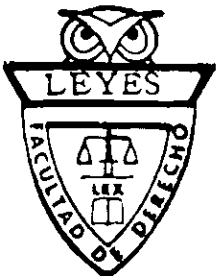
EL ACTA DE ASAMBLEA COMO REQUISITO
DE FORMA EN LA HUELGA



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ENRIQUE MAY CEDILLO

ASESOR: LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA



TESIS CON MEXICO, D. F.,
FALLA DE ORIGEN

1998
254751



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

◆ **A DIOS:**

Por haberme permitido vivir hasta este momento. Y por todas las oportunidades tan maravillosas que me ha concedido a lo largo de mi vida.

◆ **A MI PADRE:**

Porque me enseñó a ser hombre, por haber confiado en mí, y por ser el ejemplo a seguir como persona en todos los aspectos, y al cual trataré de igualar.

◆ **A MI MADRE:**

Por haberse preocupado durante toda mi educación, y brindarme su apoyo y que al igual que mi Padre confió en mí.

◆ **A MI ESPOSA, ANA
MARGARITA:**

Compañera, amiga y confidente, quien me ha apoyado en los momentos difíciles de la profesión, y por ser parte de mi vida, y quien ha compartido triunfos, fracasos, alegrías y tristezas a mi lado, y por brindarme todo su apoyo incondicional, y a la que jamás dejaré de amar.

◆ **A MIS HIJOS ANA DELIA Y
ENRIQUE:**

Porque son la luz que ilumina mi vida, así como la principal causa de mi vida, y a quienes espero este trabajo sea ejemplo a seguir en su vida.

◆ **AL LIC. CARLOS FERNANDO
MARTINEZ REYNA:**

Por haber sido mi maestro y tutor al enseñarme la difícil tarea de litigante; por sus consejos y regaños que me ayudaron a formarme como litigante, y por brindarme su confianza plenamente, y con el presente trabajo agradezco sus atenciones que me brindó.

◆ **AL LIC. LUIS MONSALVO
VALDERRAMA:**

Por haber dirigido este trabajo,
y brindarme su atención
durante la investigación, así
como por los consejos que
durante nuestras pláticas me
brindó.

◆ **A MIS HERMANOS:**

Que me han apoyado en
muchos momentos de mi vida,
y quienes espero compartan la
alegría que siento al terminar
este trabajo.

◆ **A MI UNIVERSIDAD Y
FACULTAD DE DERECHO:**

Por existir como Institución
Educativa, y por ser la Escuela
que me permite cumplir un
anhelo que se vuelve realidad.

Y a todas aquellas personas
que trabajan en la impartición
de la Justicia, y quienes con
sus consejos jurídicos, me han
permitido aprender un poco
más.

INDICE

| | |
|-------------------|-----|
| INTRODUCCIÓN..... | I |
| HIPOTESIS..... | III |

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS DE LA HUELGA

| | |
|--|----|
| 1.- Concepto Doctrinario..... | 1 |
| 2.- Concepto Legal..... | 3 |
| A.- Elementos de la Definición Legal..... | 4 |
| a.- Suspensión del Trabajo..... | 4 |
| b.- Extensión..... | 6 |
| c.- Lugar..... | 8 |
| d.- Suspensión Ilegal..... | 8 |
| e.- Coalición de Trabajadores..... | 12 |
| 3.- Huelga Existente o Inexistente..... | 12 |
| 4.- Huelga Lícita o Ilícita..... | 17 |
| 5.- Huelga Justificada o Injustificada, Imputable o Inimputable al Patrón..... | 20 |

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

| | |
|--|----|
| 1.- Históricos..... | 24 |
| A.- Roma..... | 24 |
| B.- Europa..... | 25 |
| a.- Alemania Occidental..... | 26 |
| b.- Francia..... | 27 |
| c.- Gran Bretaña..... | 29 |
| d.- Italia..... | 31 |
| C.- México..... | 32 |
| a.- Etapa Prerevolucionaria..... | 33 |
| b.- Etapa Revolucionaria..... | 40 |
| c.- Etapa Postrevolucionaria..... | 41 |
| 2.- Legales o Legislativos..... | 43 |
| A.- Constitución de 1857..... | 43 |
| B.- Constitución de 1917..... | 44 |
| C.- Legislaciones Estatales..... | 47 |
| D.- Ley Federal del Trabajo de 1931..... | 49 |
| E.- Adición de 1941 a la Ley de 1931..... | 51 |
| F.- Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 51 |
| G.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980..... | 53 |

INDICE

CAPITULO TERCERO

LA SINDICACIÓN

| | |
|--|----|
| 1.- Definición de Sindicato..... | 55 |
| 2.- Formas de Sindicación Legales | 58 |
| A.- Gremial | 58 |
| B.- De Empresa..... | 59 |
| C.- De Industria..... | 60 |
| D.- Nacionales de Industria..... | 61 |
| E.- De Oficios Varios..... | 62 |
| 3.- Requisitos de Formación de los Sindicatos..... | 62 |
| A.- Fondo..... | 63 |
| B.- Forma | 64 |
| C.- En cuanto a las personas..... | 66 |
| D.- Su registro | 67 |
| 4.- Estructuras y Organos Sindicales | 68 |
| A.- Estatutos..... | 68 |
| B.- Asamblea..... | 69 |
| C.- Ejecutivo..... | 70 |
| D.- Facultades..... | 72 |

CAPITULO CUARTO

LA COALICION

| | |
|--|----|
| 1.- Derecho de Asociación Profesional..... | 74 |
| 2.- Derecho de Reunión y Diferencias con la Asociación Profesional..... | 76 |
| 3.- Libertad de Coalición..... | 77 |
| 4.- La Coalición como Instrumento de Defensa..... | 78 |
| 5.- Naturaleza Jurídica de la Coalición..... | 79 |
| 6.- Intereses Comunes en la Coalición de los Trabajadores y Legitimación Procesal | 81 |
| 7.- La Coalición para efectos del Ejercicio del Derecho de Huelga | 84 |
| 8.- La Extinción de la Coalición | 87 |
| 9.- La Titularidad del Derecho de Huelga..... | 87 |

INDICE

CAPITULO CINCO

REQUISITOS DE LA HUELGA

| | |
|--|-----|
| 1.- Fondo | 91 |
| 2.- Forma | 97 |
| 3.- Mayoría..... | 99 |
| A.- Concepto de Mayoría de los Trabajadores..... | 101 |
| B.- Comprobación de la Mayoría..... | 103 |

CAPITULO SEXTO

| | |
|---|-----|
| PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA | 106 |
| 1.- Gestación | 107 |
| 2.- El Emplazamiento a Huelga | 109 |
| A.- Mayoría Obrera..... | 110 |
| B.- La Notificación y Efectos | 111 |
| 3.- El Período de Pre-Huelga | 113 |
| A.- Concepto | 115 |
| B.- Naturaleza | 116 |
| C.- Constitucionalidad | 116 |
| D.- Formalidades..... | 117 |
| E.- Audiencia de Avenencia | 120 |
| F.- Prórroga del Período de Pre-Huelga | 123 |
| 4.- Suspensión de Trabajos y Efectos | 124 |
| (Huelga Estallada) | |
| 5.- Solicitud de Inexistencia de la Huelga..... | 128 |
| A.- Formalidades de la Solicitud..... | 129 |
| a.- Los Titulares del derecho de acción..... | 130 |
| b.- Término para la presentación de la solicitud..... | 131 |
| c.- Requisitos de Forma..... | 132 |
| d.- Requisitos de Fondo..... | 133 |
| e.- Requisitos de Mayoría..... | 136 |
| B.- Ofrecimiento de Pruebas | 138 |
| C.- Desahogo de Pruebas | 141 |
| a.- El Recuento | 142 |
| D.- Resolución de Inexistencia de la Huelga..... | 149 |
| 6.- Imputabilidad de la Huelga..... | 151 |

CAPITULO SEPTIMO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

| | |
|---|-----|
| 1.- Solución..... | 157 |
| 2.- Proposición de Reforma a la Ley | 157 |
| Conclusiones | 159 |
| Bibliografía | |

INTRODUCCION

En el presente trabajo, se estudiará la necesidad de que al ejercer el Derecho de huelga los sindicatos, acrediten la voluntad de sus agremiados para ejercer tal derecho, así como y de que estallarán la huelga si no satisfacen sus peticiones, lo cual deben acreditar desde el momento en que depositen y presenten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones y hasta aquel momento en que dicho conflicto se resuelva.

Así mismo describimos las distintas definiciones que de la Huelga han realizado varios tratadistas; el concepto legal, así como las distintas denominaciones que de la Huelga previene nuestra Ley Federal del Trabajo, señalando los requisitos o elementos que cada denominación requiere para ello, con la finalidad de que se comprenda cada una, esto es, la de Huelga Existente o Inexistente, Lícita o Ilícita, Imputable o Inimputable al Patrón.

Hacemos una remembranza de todas etapas por las que pasó la Huelga, hasta ser considerada y reconocida por las Legislaciones como un derecho de los trabajadores, en estos antecedentes señalamos los momentos difíciles que tuvieron que vivir los trabajadores antes de que se les permitiera agruparse para defender sus intereses, y se les reconociera Constitucionalmente el derecho de Huelga.

Analizamos la definición de sindicato, y las distintas formas de sindicatos que previene nuestra Ley Federal del Trabajo, los requisitos que requieren para su formación y los órganos que los componen, y se hace un estudio de que si bien es cierto que representan a los trabajadores que agrupan, también lo es que cuando ejercen el derecho de huelga no cumplen con un requisito esencial para tal efecto, que es el demostrar la constitución de la coalición la mayoría de los trabajadores.

Abordamos y analizamos a la COALICION como figura jurídica, señalando las diferencias que tiene con la asociación profesional, la libertad de coaligarse, su naturaleza jurídica, los intereses comunes que deben existir en la coalición de parte de los

trabajadores que la forman, y la coalición para los efectos de la Huelga, como y cuando se extingue y que la misma es la titular del derecho de Huelga.

Se estudian los requisitos que deben observarse para ejercer el derecho de huelga, los cuales son de Fondo, Forma y Mayoría, remarcando la importancia del último de estos requisitos, el cual creemos que se debe acreditar desde el mismo momento en que se constituye la coalición y hasta aquel en que se resuelve el conflicto, ya que, nuestra Ley Federal de Trabajo señala y exige que la suspensión de los trabajos se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores, aquí señalamos la importancia de que se exhiba el acta de asamblea en donde se acredite dicha mayoría, y la constitución o formación de la coalición.

Se analizan las etapas que se deben de agotar en el procedimiento de Huelga, y los cuales están debidamente previstas en la Ley, los efectos que se producen en aquellos actos que están señalados claramente por nuestra Legislación, ya sea porque no se cumplen las formalidades o porque no se hagan valer en el plazo previsto para ello, las pruebas que se deben de ofrecer así como el desahogo de las mismas, en especial la del RECUENTO que es importante para acreditar la existencia o falta de la mayoría obrera.

Se propone solución al problema planteado, reformas a varios artículos de la Ley Federal del Trabajo, esperando con ello que se de cumplimiento al requisito de mayoría que se debe observar desde el momento en que se decide ejercer el derecho de huelga en contra del Patrón, al cual dejan en un estado de incertidumbre al no saber éste si son o no sus trabajadores los que tramitan dicho juicio.

El contenido del presente trabajo, pretende que los sindicatos observen el requisito de mayoría, que obligatoriamente deben acreditar, y se les exija exhiban y anexen a su pliego de peticiones el acta de asamblea en donde los trabajadores acordaron ejercer el derecho de huelga, así como suspender los trabajos si no son satisfechas sus peticiones, así como que las Juntas de Conciliación y Arbitraje verifiquen la observancia de tal requisito.

HIPOTESIS

El problema que se va a tratar en el presente trabajo, consiste en el ACUERDO de VOLUNTADES que en el emplazamiento a Huelga debe comprobar el sindicato que ejercite dicho derecho, esto con el objeto de que se acredite que efectivamente tiene la representatividad de los huelguistas.

Esto en virtud de que en la práctica el sindicato emplazante omite anexar o exhibir junto con el pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga, el Acta donde conste la Voluntad de los trabajadores para realizar y ejercitar su derecho de Huelga, dirigiendo en contra del Patrón

SOLUCION

Para efecto de evitar dejar en incertidumbre al Patrón y a la Autoridad, cuando el sindicato que pretenda emplazar a Huelga, deberá desde el momento en que presente su escrito de peticiones con emplazamiento a Huelga exhibir y acompañar a éste, el ACTA DE ASAMBLEA en la que conste que los trabajadores al servicio del Patrón están de acuerdo en que se ejercite el Derecho de Huelga, esto es, que SU VOLUNTAD SEA EXPRESA Y TACITA para facultar al sindicato a ejercitar dicho Derecho.

Esto debe de ser un requisito de FORMA y FONDO, sin el cual no se le dé trámite a ningún pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, ya que, la voluntad es un requisito que debe observarse en forma rigurosa para el ejercicio de cualquier acto o acción de carácter jurídico; además de que, no quedaría duda alguna que los trabajadores son los que ejercitan tal derecho y no en forma unilateral el sindicato, quien aprovechando la facultad que le consigna la Ley Federal del Trabajo haga uso de un derecho a su arbitrio.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS DE LA HUELGA.

Los diversos autores no han establecido un concepto respecto de la huelga en forma doctrinaria, por lo que, se analizarán varias definiciones; por lo que hace al concepto legal el mismo esta debidamente previsto en la Ley Federal del Trabajo, y dentro de dicho ordenamiento se han dado diversas definiciones a la huelga en sus distintas etapas procesales.

1.- CONCEPTO DOCTRINARIO.

No existe un criterio unificado de la definición de la huelga, de los diversos autores que han escrito sobre éste tema, por lo que señalaremos varias acepciones que al respecto se han elaborado.

Para Mario De la Cueva, las leyes de nuestro País a la huelga la han contemplado como un hecho, por lo que hace a la suspensión de los trabajos, sin señalar la finalidad del movimiento que consiste en la superación de las condiciones de vida, y da la siguiente definición "huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras, políticas, sociales y jurídicas, que la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".¹

De la definición se desprenden cuatro elementos que la integran; el primero es la suspensión concertada del trabajo, con la paralización de las actividades en una empresa o establecimiento; el elemento segundo propone la finalidad principal de la

¹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II. Ed. Porrúa S.A., 5^a Ed. Actualizada, México 1989, pág. 588

huelga consistente en la creación de las normas de trabajo en la empresa o establecimiento; el elemento tercero pretende que la finalidad esencial de la huelga no sea la creación de las condiciones de prestación de los servicios, sino que respondan a los ideales de la justicia social; el elemento cuarto es imponer el cumplimiento del derecho sobre las condiciones de la prestación de los servicios.

Eusebio Ramos, no da una definición respecto de la huelga, y dice que el hecho de que no se haya llegado a un concepto claro, deriva de que la naturaleza jurídica de la huelga no se ha estudiado lo suficiente en nuestra doctrina, ya que, era una suspensión del trabajo llevada a cabo por los trabajadores, siendo una situación de hecho, y los efectos jurídicos que producían se derivaban del estado de que dicha suspensión de trabajos era ejecutada por cada trabajador, era un acto contrario a derecho o un acto que ponía fin a una situación jurídica válida. Al tener hoy un derecho positivo, ya no es una simple situación de hecho sino una situación legal que crea efectos que son buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión de los trabajos por parte de éstos en la empresa.

Baltasar Cavazos Flores, aconseja que se adopte una definición general de la huelga para Latinoamérica, al existir semejanza en los problemas que ésta presenta, así como de las leyes que la regulan, y para tal efecto propone la siguiente "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".²

De la anterior definición, destacan como elementos: La huelga es necesariamente una suspensión de labores; la suspensión debe ser legal, ajustándose a los requisitos que marque la Ley; la suspensión debe ser temporal, y la debe de llevar a cabo una coalición mayoritaria de trabajadores defendiendo intereses comunes.

Santiago Barajas Montes de Oca dice que la Huelga "representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado,

² CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Jus S.A., México 1976, pág. 13.

para obtener mejores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo".³

Para Guillermo Cabanellas la Huelga es "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrón o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales".⁴

El citado autor está de acuerdo que en la huelga existe una cesación colectiva y concertada del trabajo, con un abandono de los lugares de labor por parte de los trabajadores, para y con el objeto de obtener diversas condiciones del patrón; o bien declarar que la huelga tiene a) un sujeto, que es la asociación profesional o el gremio; b) un medio que debe cumplirse, que es la abstención de trabajar; c) un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional.

Nestor de Buen Lozano, dice que la huelga es "la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".⁵

2.- CONCEPTO LEGAL.

La definición legal de la huelga no está contemplada en la Constitución de 1917, ya que, en su artículo 123 fracciones XVII y XVIII del Apartado "A", reglamenta la misma. Es en la Ley Federal del Trabajo de 1931 que en su artículo 259 la define como 'huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores'.

³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Ed. Electrocomp, México 1983, pág. 12.

⁴ CABANELLAS, Guillermo, Russomano, Mozart Victor, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, Ed. Heliasta, S.R.L., Argentina 1979, pág. 35.

⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T.II, Ed. Porrúa S.A., 10^a Ed., México 1994, pág. 878.

Con la adición que se hizo en el año de 1941 a la definición de la Ley de 1931, quedó de la siguiente manera 'huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada cabo por una coalición de trabajadores'.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 440 se define como 'huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores', la cual se contempla en la Ley Federal del Trabajo en vigor, y que no ha sido modificada.

A. ELEMENTOS DE LA DEFINICION LEGAL.

Carlos Alberto Puig Hernández, nos dice que la definición legal de la huelga contempla 2 elementos que la integran "a) una suspensión del trabajo, y b) una coalición de trabajadores que la lleva a cabo".⁶

a.- SUSPENSION DEL TRABAJO.

Este elemento se deriva de un aspecto socioeconómico, consistente en la prestación de un trabajo personal y subordinado, que es suspendido temporalmente por el movimiento de huelga, y al estar protegidos por ese derecho, los trabajadores pueden abstenerse de cumplir sus obligaciones contraídas.

Esta suspensión del trabajo, tiene una connotación con el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo, el cual estipula que 'la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo', lo que trae como consecuencia que no se puedan llevar a cabo actos de violencia en contra de la persona y propiedades de la empresa de parte de los huelguistas, porque tal actitud ocasionaría la ilicitud de la huelga. Con lo anterior se da un diferimiento del trabajo que debe ser temporal, por disposición de la Ley, no obstante que en la práctica se han dado casos de que dicha suspensión no termine con la reanudación de labores, sino con el cierre definitivo de la empresa, y con ello no se cumple el fin perseguido por los trabajadores que es la obtención del cumplimiento de sus peticiones, con la reanudación de sus trabajos.

⁶ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO, Ed. Porrúa, 1^a Ed., México 1989. pág. 95.

La temporalidad se robustece con lo previsto en el artículo 935 de la Ley, el cual previene que 'la Junta de Conciliación y Arbitraje designe un grupo de trabajadores antes de la suspensión, para que no se afecte la reanudación de las labores cuando ello ocurra' .

El artículo 135 de la Ley prevé las prohibiciones que tienen los trabajadores, y en su fracción VII nos estipula que no podrán 'suspender las labores sin autorización del patrón', la Ley de 1931 en su artículo 114 fracción VI, no sólo contemplaba dicha prohibición, pues además prevenía que se podría llevar a cabo la suspensión con motivo de una huelga declarada y notificada legalmente al patrón, caso en el que debían abandonar el lugar de trabajo.

"La suspensión del trabajo ha de ser temporal; los trabajadores deben de partir del hecho de que su intención sea reanudar las labores en cuanto se logren los objetivos buscados".⁷

Para Santiago Barajas Montes de Oca, "la huelga no es la suspensión del trabajo por sí sola; sino que una abstención colectiva y concertada cuya finalidad.... es presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico social".⁸

La suspensión es virtual y no de hecho, ya que, dicha cesación de algunos, la mayoría o la totalidad de los trabajadores, podrá no coincidir con el día y hora señalados en el emplazamiento para el estallamiento de la huelga.

De la suspensión, existen dos modalidades:

La primera es la suspensión posterior del trabajo, y que se da por disposición de la Ley, ocurre con posterioridad al día y hora señalados para el estallamiento de la huelga, como el caso del servicio del transporte en ruta, puesto que la gente que requiere de la transportación ha pagado el precio del servicio, y se le debe de conducir a su punto de destino; en los servicios médicos existe el riesgo de poner en peligro la salud y aún la vida de las personas que se encuentren internadas, por lo que la suspensión se

⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Ed. Electrocomp, México 1983, pág. 47.

⁸ Idem.

tiene que hacer hasta que los pacientes internados sean trasladados a otro establecimiento hospitalario, estos casos están debidamente reglamentados y estipulados en el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones I y II respectivamente; así como el personal de seguridad y conservación que debe ser fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para los efectos de evitar que se perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, máquinas y materias primas o la reanudación de los servicios, presupuesto que está contemplado en el artículo 935 de la Ley.

La segunda modalidad es la suspensión del trabajo con anterioridad al día y hora señalados para el estallamiento de la huelga, en los que tenemos a las labores eventuales, al no estar trabajando al momento del estallamiento con ello da base para la declaración de inexistencia de la huelga, siendo necesario acreditar que los trabajadores se encontraban prestando sus servicios hasta antes del día y hora que se señale para el estallamiento; en las actividades temporales, al señalarse el día y hora para el estallamiento de la huelga, y si en esa época no se encuentran trabajando los trabajadores coaligados por el hecho de que el patrón no requiera de sus servicios; por lo que hace a las causas ajenas a los huelguistas, estas pueden ser por el hecho de que la empresa o establecimiento, se encuentre clausurado por alguna autoridad, o que, él patrón les impida el acceso al centro de trabajo para que continúen prestando sus servicios; en los disfrutes de días de descanso y vacaciones, si el día y hora señalados para el estallamiento se presenta en un día de descanso semanal o del período de vacaciones, la suspensión se ejecuta con anterioridad.

b.- EXTENSION.

La extensión de la suspensión de las labores, depende de cual sea el objetivo de la huelga, y cuando se trate de:

"a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante armonía de los derechos del trabajador con los del capital, la suspensión abarcaría la empresa y/o el o los establecimientos que sufrieran el desequilibrio a que se refiere la ley.

b) Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, así como la revisión de los

salarios por cuota diaria y el cumplimiento del propio contrato, la suspensión afectaría a la empresa y/o el o los establecimiento en los que el contrato tuviera aplicación o se pretendiera celebrar.

c) Lograr de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, así como la revisión de los salarios por cuota diaria y el cumplimiento del mismo contrato-ley, operará la suspensión en la o las empresa y/o el o los establecimientos en los que dicho contrato tuviera o se pretendiera su aplicación.

d) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, se paralizarán las labores en la empresa y/o el o los establecimiento en los que no se hubiese satisfecho tal obligación por parte del patrón.

e) Apoyar una huelga que tuviera por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I a V del artículo 450 de la Ley en vigor, cesaría la actividad laboral en la empresa y/o el o los establecimientos cuyos trabajadores se solidarizaran con los huelguistas originales".⁹

El artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, diferencia entre empresa o establecimiento, con lo anterior podrá existir tantos contratos colectivos de trabajo como establecimientos.

En tal virtud la huelga se podrá extender a toda la empresa si el problema, esta afectando a todos los trabajadores, o se limitara a uno o varios establecimiento. Para el caso de limitarse la huelga a un establecimiento, dicha suspensión de igual forma quedara limitada, y los demás establecimientos seguirán funcionando en las labores que desempeñan, y para determinarse la mayoría obrera que se requiere para la existencia legal del estado de huelga, sólo se considerará únicamente los trabajadores del establecimiento.

⁹ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO, Op. cit., pág. 108 y 109.

c.- LUGAR.

"Debemos distinguir, en este caso, si el trabajador desempeña sus labores en el lugar de ubicación de la empresa o establecimiento o fuera de él".¹⁰

Si el trabajador desempeña sus labores en el lugar o establecimiento, únicamente debe abandonar las instalaciones del centro de trabajo, pudiendo congregarse todos los huelguistas fuera de las instalaciones de la empresa, para el efecto de que como sucede en la práctica hagan guardias para resguardar las instalaciones y evitar se levante el estado de huelga.

Para el caso en que se realicen las labores en lugar distinto o diferente de la ubicación de la empresa o establecimientos de ésta, y por la naturaleza del trabajo, dicha suspensión debe realizarse precisamente en el lugar en que se estén ejecutando los trabajos, como es el caso de los agentes de comercio o maniobristas de servicio público en zonas bajo Jurisdicción Federal.

d.- SUSPENSION ILEGAL.

El caso de la suspensión ilegal de las labores, se conoce también como 'paro de labores', y es cuando los trabajadores o prestadores de servicio paralizan las actividades que realizan en la empresa o centro de trabajo, con el único objeto de presionar al patrón, para que éste acepte las condiciones y peticiones que le formulan, suspensión que se lleva a cabo sin ejercitar el derecho de huelga, esto es, no se presenta el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga; lo anterior pudiera derivarse por encontrarse ante un conflicto inminente, y no cuentan los obreros con el plazo para poder emplazar a huelga y se hace sólo de hecho dicha suspensión.

Al no cumplirse con los requisitos esenciales que la Ley establece para llevar a cabo un movimiento de huelga, la suspensión que se hace viene a ser una 'huelga de hecho', y lo cual da facultades al patrón para poder rescindir el contrato individual de trabajo de aquellos obreros que participen en tal acto, por así estar previsto en los artículos 47 fracciones XI y XV, y 135 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, ya que,

¹⁰ Ibidem, pág. 109.

el primero de los preceptos señalados, estipula que en caso de desobediencia al patrón o sus representantes por parte del trabajador, y sin causa justificada tratándose del trabajo contratado es causal para rescindir el contrato, y el segundo precepto citado estipula que los trabajadores tienen prohibido suspender sus labores sin autorización del patrón, con lo cual se desprende que en tal caso los obreros se encuentran en una situación desfavorable, pero que obligados por las circunstancias no les queda más opción que hacer dicho paro que es ilegal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los Tribunales Colegiados, han emitido resoluciones que apoyan lo manifestado anteriormente, Resoluciones que han sido dictadas estando en vigor la Ley de 1931 y de 1970.

Tocante a lo que estipulaba la Ley de 1931, la Corte resolvió que la suspensión de labores era una causal de rescisión del contrato de trabajo, cuando no se derivara de una huelga declarada y notificada:

"La fracción VI del artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo que prohíbe a los trabajadores suspender sus labores aún cuando permanezcan en su puesto, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada, sí puede fundar válidamente el despido de un trabajador, ya que al prohibirse al obrero que suspenda sus labores, se está ordenando, en rigor, que durante toda la jornada de trabajo deba estar efectuando el servicio contratado. De acuerdo con ello, debe estimarse que existe, constantemente, una orden implícita del patrón apoyada en un mandato del legislador, para que el trabajador ejecute sus tareas, de tal suerte que si las suspende dentro del horario del trabajo, está dejando de cumplir con órdenes del patrón en cuanto a las labores contratadas, y la rescisión del contrato de trabajo se funda, legalmente, tanto en lo que dispone ese precepto, como la fracción XI del artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo",¹¹

Criterio que confirmó dicha Autoridad, al determinar que los paros representan un acto de violencia contra la empresa, y una falta de probidad que daban justificación al despido; otra Resolución determinó que el paro era causal de rescisión del contrato aplicada en forma análoga "de acuerdo con el artículo 113 fracción VI de la Ley La-

¹¹ Citado por PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, *Ibidem*, pág. 113.

boral de 1931, los trabajadores tienen prohibición para suspender sus labores, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada legalmente, por lo que si este último presupuesto no se demuestra y los trabajadores suspenden sus labores, dicha suspensión es indebida y constituye la causal de rescisión prevista en la fracción XVI del artículo 122 de la citada Ley".¹²

Por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo en vigor, el Tribunal Colegiado del Tercer Circuito, ratifica el criterio emitido por la Corte, en el sentido de que el paro de labores es causal de rescisión del contrato de trabajo, análoga a la desobediencia de parte del trabajador:

"El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IX, establece como una de las causales de despido injustificado, el desobedecimiento del trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; y en la fracción XV señala como otras causas las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere. Pues bien, la paralización fáctica e ilícita de las labores, es una acción sumamente grave y que implica una resistencia del trabajador a cumplir con el trabajo contratado, que es análoga o similar a la desobediencia a la que se refiere la primera de las fracciones invocadas y que, además, es también una desobediencia fáctica a las órdenes generales de que hacer. La indebida actividad paralizadora debe también calificarse en relación con el artículo 135, fracción VIII, del propio ordenamiento, que prohíbe suspender las labores sin la autorización del patrón. Por otra parte, no se trata de una huelga carente de formalidades, porque ésta requiere una serie de trámites, sin los cuales no puede estimarse como tal. Mientras la huelga es un derecho consignando por la norma, desde la constitucional, la paralización anotada de labores es un acto prohibido por la norma misma. Consecuentemente, el paro realizado por los trabajadores debe considerarse falta que amerita el despido, sin responsabilidad para la parte patronal".¹³

En base a otra causal distinta a la mencionada con antelación, el Tribunal Colegiado de Trabajo del Primer Circuito, apoya el criterio de la Sala, siendo su resolución en el sentido de que:

¹² Ibidem, pág. 114

¹³ Ibidem, pág. 115.

"Cuando un trabajador suspende sus labores, manifestando al respecto que lo hizo en virtud de un acuerdo general de carácter sindical, negándose a reanudar sus labores y desobedeciendo las órdenes de cumplir con el trabajo contratado y si la Junta que conozca del caso, de acuerdo con las pruebas presentadas por las partes, considera que se configuró la causal a que se contrae la fracción VI del artículo 47 de la Ley Laboral, el laudo no es violatorio de garantías, toda vez que legalmente el paro de labores no es un arma válida que pueda ejercitar el trabajador y las relaciones entre éste y el sindicato son independientes de las que tiene el propio trabajador con el patrón".¹⁴

Carlos Alberto Puig Hernández, dice que no se debe confundir el paro o suspensión de labores con el abandono de las mismas, ya que, la primera se desprende de un acuerdo colectivo de parte de los obreros, para perseguir un fin, dejando de cumplir con los requisitos de la huelga¹⁵, y como apoyo de lo anterior cita la siguiente Sentencia dictada por la Corte el 26 de Julio de 1930:

"Para que exista huelga es condición esencial que se trate de un movimiento de los trabajadores con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en tanto que en el abandono de trabajo, ni existe esa condición ni tiene la misma finalidad, pues los trabajadores pueden abandonar aislada y subjetivamente".¹⁶

Para Santiago Barajas Montes de Oca, "tampoco admite la legislación mexicana el paro obrero, por que, representa una suspensión de labores sin cubrir los requisitos que la ley establece"¹⁷, y al ser una medida de presión más que una suspensión de labores, no es aceptable el paro, y la razón es que el estado regula las Garantías Constitucionales con los ordenamientos legales que expida para protegerlas, y debe actuar dentro de un orden jurídico.

La suspensión de las labores, como resultado del paro obrero, no debe considerarse como un acto jurídico, y al no cumplir con los requisitos de Ley, éste, es inexistente

¹⁴ Ibidem, pág. 116.

¹⁵ Cfr. Ibidem, pág. 111.

¹⁶ Citado por PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Idem, pág., 111.

¹⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO. Op. cit. pág. 83

o nulo, y se convierte en un hecho de carácter ilegal, pues "toda suspensión de labores para que tenga legitimación ha de ajustarse a la Ley".¹⁸

Como robustecen las citas transcritas se debe evitar el paro o suspensión ilegal de labores, suspensión que sólo debe llevarse a cabo en ejercicio del derecho de huelga.

e.- COALICION DE TRABAJADORES.

Este elemento es el segundo de los que integran la definición legal, que son "los sujetos que llevan al cabo la suspensión de labores, quienes lógicamente deben tener el carácter de prestadores de servicio en beneficio del patrón emplazado".¹⁹

A parte de ser trabajadores, deben constituirse en una coalición, donde se agrupen para la defensa de sus intereses.

Respecto de la Coalición se hablará ampliamente en el capítulo cuarto.²⁰

3.- HUELGA EXISTENTE O INEXISTENTE.

Los conceptos de huelga existente o inexistente, fueron resultado de la Jurisprudencia y la Doctrina, y dichos conceptos se pueden relacionar con los principios generales del derecho.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 269, consignó que ' la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, declarara de oficio que no existe el estado de huelga ', esto cuando no se diera cumplimiento a los requisitos de fondo o forma previstos para la suspensión de los trabajos; de dicho precepto se determinó, que mientras no se emitiera una resolución sobre la huelga, debía estimarse como existente, con la consecuencia de que se otorgaran a los huelguistas la protección correspondiente durante el ejercicio de tal derecho; asimismo lo estipulado en dicho artículo, sirvió para que la Doctrina y la Jurisprudencia emitida por los Tribunales, determinaran el concepto de huelga inexistente, no

¹⁸ Idem.

¹⁹ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO, Op. cit. pág. 118.

²⁰ *Infra*. págs. 73 a 90.

obstante que dicho precepto legal daba la posibilidad de que se pudiera declarar negativamente la inexistencia de la huelga, sin embargo no se daba una declaración especial.

Lo anterior motivo problemas, pues al admitir la Juntas en cualquier momento procesal el incidente para la declaratoria de la inexistencia de la huelga, se propuso definir en forma clara la huelga legalmente existente, por lo que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 444 se le definió como 'huelga legalmente existente es la que satisface legalmente los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450', reglamentándose en el artículo 460 el trámite de dicho incidente y en el artículo 461 en su fracción V, se estableció la obligación de la Junta de resolver sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga; los anteriores artículos con las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980, corresponden actualmente a los artículos 929 y 930 fracción V.

Mario De la Cueva define a la Huelga legalmente existente e inexistente como "Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas".²¹

"Ciertas ideas contemporáneas afirman que los actos a los cuales falta alguno de los elementos esenciales a su formación según las exigencias de la disposición jurídica que los rige, son actos jurídicamente inexistentes, por lo que debe concluirse que cuando se dan todos los requisitos esenciales a la luz del derecho, el acto adquiere existencia jurídica".²²

En la huelga al darse una suspensión de labores, implica una situación de hecho, que consiste en el hecho material y real de la suspensión de labores, que es protegido por la Ley, si se cumplen con los requisitos legales. Cuando se cumplen los requisitos que la Ley previene, para que se lleve a cabo la suspensión de las labores y otorgarle protección a la misma, se da la existencia legal, y si al contrario dicha suspensión de labo-

²¹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Ed. Porrúa S.A., 4ª. Ed., Reimpresión, México 1961, pág. 792.

²² *Ibidem*, pág. 791.

res no cumple con los requisitos que previene la Ley, se da únicamente como hecho, y no tiene existencia jurídica.

Debemos de establecer que la huelga lícita esta definida en la Constitución para el fin del movimiento obrero y por lo que hace a la huelga legalmente existente o inexistente es un concepto de carácter procesal; ya que, la huelga lícita indica el fin, un objetivo que se pretende conseguir con la suspensión y con la respectiva protección por parte de la Autoridad integrando el concepto de huelga, y por lo que hace a la huelga existente o inexistente hace referencia únicamente a la situación de hecho que puede ser protegida o desamparada por la Ley, por cumplirse o no con los requisitos para la suspensión.

"Toda huelga existente es una huelga lícita, pero un movimiento obrero puede ser declarado legalmente inexistente por no haberse observado las formalidades legales".²³

"La declaratoria de licitud, se encuentra implícita en la de existencia de la huelga, pues fuera de esos casos no cabría considerar que la Junta tenga expresamente que reconocer que el movimiento es lícito"²⁴, a menos que se promueva el correspondiente Incidente de Ilícitud, con lo que deberá de hacerse un estudio profundo del problema por parte de la Autoridad, para declarar la ilicitud de ésta.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, define a la huelga legalmente existente, con lo que se desprende que es aquella que reúne los requisitos previstos en el artículo 450, concepto que limita únicamente a la satisfacción de dichos requisitos legales, los cuales son:

Artículo 450.- La Huelga debe tener por objeto:

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

²³ Ibidem, pág. 792.

²⁴ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa S.A., 18ª Ed., México 1994, pág. 389.

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

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

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

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

Con lo anterior se concluye que "huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450; o sea, aquellas que reúnen los requisitos de fondo y forma..."²⁵

A partir de 1970, la Ley Federal del Trabajo no previene que la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio declare la existencia o inexistencia de la huelga, ya que, dicho acto procesal, deviene de la petición que haga el Patrón, los trabajadores o un tercero afectado, para que la huelga sea declarada inexistente; debiendo de solicitarse dentro del término de 72 horas siguientes al estallamiento, y si no se interpone tal solicitud dentro del término señalado se presume que la huelga es legalmente existente, presupuestos que estaba reglamentado en el artículo 460 de la Ley de 1970, y actualmente en el artículo 929 de la Ley en vigor.

²⁵ ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1^a Ed., Reimpresión, México 1991. pág. 656.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, está obligada a declarar la inexistencia de la huelga, una vez que se haya solicitado ésta.

"Una huelga es existente, si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría; una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría o alguno de ellos".²⁶

Los requisitos de fondo, forma y mayoría que no se cumplen, trae como consecuencia que la huelga sea inexistente, y están previstos en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son:

'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. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores'.

Para Baltasar Cavazos Flores, hablar de una inexistencia de las huelgas es incorrecto, y sobre todo ocioso, y debería utilizarse los términos de procedencia o improcedencia de las huelgas, ya que para él, una huelga existe desde que se da la suspensión de las labores por parte de los huelguistas, situación que de hecho ocasiona la existencia de ésta, sin necesidad de declaración alguna; amén de lo anterior indica que la declaración de inexistencia resulta intrascendente, ya que, no causa mella alguna a la clase patronal, por que, el objetivo de dicha declaración es únicamente, de que las cosas sigan en las mismas condiciones, es decir, en la suspensión del trabajo, no debiéndose de suponer que con una declaración de existencia de la huelga se obtengan puntos a favor de quienes así la solicitan, ya que, aunque una huelga se declare exis-

²⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas S.A., 5ª Ed., México 1986, pág. 310.

tente, la misma más adelante pudiera declararse no imputable al patrón, por lo que, el mismo quedaría exento del pago de los salarios caídos.

Los efectos de que se declare una huelga inexistente, los previene el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, y los cuales son: a) Fijar a los trabajadores el término de 24 horas para que regresen a sus labores; b) notificarles dicha resolución, y apercibiéndolos de que en caso de no acatarla, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; c) el patrón quedará en libertad de contratar a otros trabajadores, si los huelguistas no regresan a sus labores; d) se dictaran las medidas que se juzguen necesarias para reanudar los trabajos.

4.- HUELGA LICITA O ILICITA.

El artículo 123 Constitucional, en su fracción XVIII, nos determina los casos en que se da la licitud o ilicitud de la huelga, la primera parte de dicha fracción prevé en su parte inicial que 'la 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', y en su parte final nos señala que 'las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno'.

De la redacción de la fracción que se ha señalado, se desprende que se determina a la huelga lícita en base a la causa que sigue, al desequilibrio así como al fin para armonizar los derechos del capital y el trabajo.

La huelga lícita se define como "la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo"²⁷; cuando dicha suspensión como acto jurídico es realizada por la mayoría obrera, tiene limitaciones previstas en la Ley que la protege y define, protección que se otorga cuando el acto persigue un interés relevante para el Derecho, esto es, que la suspensión que lleven a cabo la ma-

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 790.

oría de trabajadores tenga como finalidad conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo.

"La suspensión de labores a la que falta el fin previsto en la Constitución es una huelga legalmente inexistente, de donde se concluye que es éste el término que debe oponerse al de huelga lícita".²⁸

En la práctica puede darse el supuesto de que una huelga lícita pueda llegar a ser ilícita, cuando aquella busque el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y el capital, y posteriormente realicen la mayoría de los huelguistas actos violentos contra personas o propiedades, con lo que tenemos que lo contrario de la huelga lícita no es un huelga ilícita sino la huelga 'no lícita'.

Alberto Trueba Urbina, considera que la definición constitucional de la huelga lícita, trata de evitar abusos de parte de la Autoridad, y el proteger al derecho de los trabajadores frente al Capital²⁹; por lo que, la armonía de los derechos del trabajo con los del capital, tiene implícita la protección a los derechos de los trabajadores, y de los patronos, el segundo consagrado en el derecho de propiedad y garantizándole el obtener utilidades, y el primero con la tutela de la huelga constitucionalmente.

Para poder determinar el fin de la huelga lícita, consistente en el equilibrio que se indica en la parte inicial de la fracción XVIII, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que "no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de la negociación lo permita, y los derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que todo estado económico bonancible debé corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo".³⁰

En la huelga ilícita, debe considerarse que hay una ausencia del fin legal, y si la suspensión de labores no lleva la finalidad de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ésta, no será un acto jurídico, sino un hecho que produzca efectos jurídicos.

²⁸ Ibidem, pág. 791.

²⁹ Cfr TRUEBA URBINA, Alberto, EVOLUCION DE LA HUELGA, Ed. Botas, 1^a Ed. México 1950, pág. 137.

³⁰ Idem.

La huelga ilícita se constriñe a actos o situaciones que se producen con motivo del movimiento, y los que al crear un delito, ya no se les puede brindar la protección por el orden jurídico.

Los casos en que se da la huelga ilícita son dos, por lo que hace al primer supuesto, es cuando se realiza un acto contrario a la seguridad de las personas y de la propiedad del patrón, ya que, los huelguistas no podrían ejercitar dichos actos violentos en contra de sí mismos. Al ser la huelga un derecho de la mayoría de los huelguistas, si ésta, o sea la mayoría incurre en actos delictivos, desaparece la licitud del movimiento, y con lo cual "deja de ser huelga en términos jurídicos sin tutela legal, y por consiguiente, ilícita"³¹, los actos violentos pueden consistir en golpes, lesiones y los que van dirigidos a la persona o propiedades del patrón, debiendo de sancionarse a los que cometan dichas infracciones, sin que ello constituya que la huelga sea un delito, y se comprometa a terceros.

El segundo de los supuestos de la huelga ilícita, se da cuando la suspensión es un acto contrario a la seguridad de la Nación, al declararla trabajadores que presten sus servicios al gobierno, o pertenezcan a establecimientos del mismo, debilitando la capacidad de defensa de éste, y se toma como un apoyo o beneficio en favor de un gobierno extranjero.

"La ilicitud de una huelga no deriva de la ausencia de los requisitos esenciales a su existencia, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se producen en ocasión de ella".³²

El procedimiento para solicitar la calificación de ilicitud de la huelga, es el mismo que se tramita para la inexistencia de ésta, y que previene el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo; y la consecuencia de que se declare ilícita la huelga es que se den por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, según el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo.

³¹ Ibidem., pág. 140.

³² DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 794.

5.- HUELGA JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA, IMPUTABLE O INIMPUTABLE AL PATRÓN.

Las definiciones de huelga imputable o inimputable al patrón, tienen su origen en el artículo 277 del Primer Proyecto de la Ley Federal del Trabajo, del año de 1928.

" La huelga justificada o injustificada se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores. Por lo tanto, la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto" .³³

La Doctrina de 1931, determinó que para los trabajadores no era necesario someterse al arbitraje respecto de los conflictos colectivos, pero si era obligatorio para el patrón cuando aquellos lo solicitaran a la Junta de Conciliación y Arbitraje, si se daba ésta situación se debía resolver el fondo del conflicto, con la correspondiente declaración si el patrón había incumplido sus obligaciones contraídas; cuando se resolvía en favor de los trabajadores por ser imputables al patrón los motivos de la huelga, y su negativa no fue justificada, debía hacer pago de los salarios durante el tiempo en que durara la huelga.

Antes de que se emitiera la Ley Federal del Trabajo de 1931, se dictó una resolución que explicó la diferencia entre los conceptos de huelga justificada o no justificada con los de huelga lícita o ilícita, por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, esto con fecha 10 de Diciembre de 1930; dicha resolución decía:

"Para juzgar de la licitud a ilicitud de una huelga, es indispensable, examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Ésta distinción entre la licitud y justificación de una

³³ Ibidem, pág. 607.

huelga, aunque no expresamente enunciada por la ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las juntas de conciliación y arbitraje".³⁴

El artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo, establecía que 'si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita la huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley e imputables al patrono, y los trabajadores han cumplido los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado'; del contenido de éste artículo se derivan los conceptos legales de la huelga imputable e inimputable.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no definió los motivos en que la huelga es imputable al patrón; por lo que hacía a la Ley de 1931, en su artículo 111 fracción XV, estipulaba 'que el patrón está obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón' precepto que se aplicaba a la huelga imputable al patrón, al faltar éste a sus obligaciones contraídas; los casos en que se aplicaba tal supuesto era cuando se violaba el contrato colectivo de trabajo, y se exigía el cumplimiento del mismo; otro era cuando el patrón se negaba a establecer condiciones justas de trabajo si así lo permitían sus posibilidades económicas.

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que 'huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón'; y el efecto de esto es que el patrón pague los salarios por el tiempo en que duró la huelga, así como a la satisfacción de las peticiones reclamadas por los trabajadores, en cuanto les sean favorables, por lo cual, la cuestión a resolverse por la Junta cuando se le someta a arbitraje el conflicto "es cuando procede el pago de los salarios durante el periodo de huelga, y cuando resulta improcedente el mismo".³⁵

"El inconveniente que se encuentra en nuestra legislación es, ..., que la justificación de la huelga no podrá conocerse sino hasta la resolución que ponga fin al conflic-

³⁴ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 607.

³⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit., pág. 114.

to, ya que carecemos de una definición clara y precisa de cuándo los motivos de una huelga son imputables al patrón".³⁶

"La huelga imputable o justificada es aquella en que se comprueba cualquiera de los objetos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de huelga; la base para la declaración de imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente".³⁷

Al ser la huelga la vía por la cual se resuelven los conflictos colectivos de trabajo, y con los conflictos colectivos se defienden los derechos e intereses de los trabajadores; por lo que cuando en la huelga se plantean problemas respecto de la modificación o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, existen posibilidades de que la razón la tengan los trabajadores o en su caso el patrón; para el caso de que a los trabajadores les asista la razón la Junta de Conciliación y Arbitraje debe resolver que la modificación, el cumplimiento o interpretación es procedente, y que el patrón no cumplió a lo obligado en dicha contratación colectiva, y siendo procedente la acción colectiva, debe condenarse al pago de los salarios y cumplimiento de las peticiones por parte del patrón.

En el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo actual, nos señala:

'Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga...'

Del contenido del primer párrafo, se deriva que sólo los trabajadores podrán someter a la Junta la decisión del conflicto, para que se resuelva y analice la imputabili-

³⁶ Citado por BARAJAS MONTES DE OCA, *Ibidem*, pág. 115.

³⁷ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, *LA EVOLUCION DE LA HUELGA*, Op. cit., pág. 272.

dad de la huelga, y se condene al patrón al pago de los salarios, debiendo determinar si éste tuvo la culpa de las causas que originaron dicho movimiento; lo que no sería posible si no se analiza el fondo del conflicto.

El procedimiento de imputabilidad, como lo hemos dicho sólo pueden solicitarlo la coalición de trabajadores o el sindicato titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley, al no existir en la Ley Federal del Trabajo el arbitraje obligatorio si no hacen la solicitud de imputabilidad de la huelga los trabajadores, ésta quedará en suspenso por tiempo indefinido, considerándose un "derecho sindical que nadie se ha atrevido a discutir, pues también se considera un derecho irrestricto de la clase obrera, casi tanto como el propio derecho de huelga".³⁸

De conformidad con el caso por el que se haya ejercitado la huelga, será el trámite de la imputabilidad, esto es, si fue por interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, se tramitará por la vía jurídica; si fue por la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo es por la vía económica, ya que, los conflictos de orden económico se refieren al nacimiento, modificación, suspensión y terminación de las condiciones de trabajo, supuesto que esta debidamente previsto en la parte final del primer párrafo del artículo 937 de la Ley.

³⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Sista S.A. de C.V., 4^a Ed., México 1994, pág. 608.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

1.- HISTORICOS.

Señalaremos los actos y acciones que dieron origen a lo que hoy conocemos como el derecho de huelga, los cuales fueron dándose por las situaciones que vivían con antelación los trabajadores, actos que sucedieron en distintos países y épocas, mismos que eran sin estar debidamente reglamentados y que llevaban al paro de labores.

A.- ROMA

En el año 260 en la Ciudad de Roma, la situación por la que atravesaban los Plebeyos Pobres arrebatados del cultivo de las tierras por las constantes guerras, los obligó a pedir dinero prestado a los Patricios y Plebeyos Músicos los cuales les fijaban intereses muy altos por tales prestamos, con lo que, la deuda adquirida se acrecentaba y originó la imposibilidad de poder realizar el pago por parte de los Plebeyos Pobres, y con ello se les aplicaba los rigores que el Derecho Privado reglamentaba y autorizaba en su contra; convirtiéndose en esclavos del acreedor automáticamente.

Esta situación orilló a los Plebeyos Pobres, a tomar la resolución que fuera más enérgica en la defensa de sus intereses, por lo que, salen de la Ciudad de Roma y se retiran al Monte Aventino produciendo un paro de labores, y con el que se da inició la lucha de clases; obteniendo en virtud de dicho paro que se les concedieran dos Magistraturas protectoras de sus Derechos e intereses a través de una especie de Tratado, dándose el primer movimiento de suspensión de labores en dicha época y que hoy conocemos como Huelga. Asimismo en Roma y no obstante que predominaba el trabajo servil, existieron grupos de Trabajadores Artesanos que formaron agrupaciones y corporaciones, las cuales revistieron un carácter de sociedades de socorros mutuos con atenuado carácter religioso.

La labor política de dichas asociaciones fue muy limitada, pero iniciaron el desarrollo de las mismas en las prostimeras de la República, que serían suprimidas en la época del Imperio.

Con la emancipación de los Plebeyos y Esclavos, favoreció el desarrollo del corporativismo, ya que, el Poder Público concedió a dichas corporaciones personalidad civil, con facultades de poseer bienes y ejercitar acciones en los Tribunales.

B.- EUROPA:

En el Continente Europeo tenemos antecedentes de la Huelga en cuatro Países, siendo éstos Alemania Occidental, Francia, Gran Bretaña e Italia, por lo que, resumiremos toda las etapas y movimientos que en los mismos se dieron, ya que, en la prohibición de las asociaciones sindicales y de la huelga, las sanciones penales ocasionaron los enfrentamientos entre las partes Empresarial y trabajadores; al tomar conciencia los obreros que del Estado no podrían esperar nada, por ser el enemigo a vencer, así como las leyes represivas que emitía, se vieron forzados a enfrentar dichos problemas y obstáculos.

Así se da lo que los investigadores han llamado la edad heroica del movimiento obrero y con ésta tres instituciones que componen lo que hoy conocemos como Derecho Colectivo del Trabajo las cuales son: La Sindicación, la Huelga y las Convenciones Colectivas; las dos primeras se dan por dos hechos y realidades ya que los obreros padecían la miseria y explotación del hombre, y la negativa del estado a expedir leyes justas para regular las relaciones trabajo-Capital, la tercera fue conquistada para obtener las dos finalidades del Derecho del Trabajo: La igualdad de tratamiento para todos los hombres y niveles mínimos decorosos de vida.

Al concluir el siglo pasado, el movimiento obrero de Europa logró la supresión de los delitos de asociación sindical y de Huelga, así como el reconocimiento de las fuerzas obligatorias de las Convenciones Colectivas.

a.- ALEMANIA OCCIDENTAL:

En los Estados Alemanes la reglamentación respecto de la Huelga, se da a partir del año 1731, a través de la Ordenza sobre las Corporaciones del Imperio, en la que se prohibían los Paros Colectivos y considerando a la Huelga como un delito, dada la influencia del liberalismo, subsistiendo hasta el año de 1845 en la vigencia del Código Industrial Prusiano.

El Estado de Sajonia fue el primero que consideró que la Huelga ya no era un delito e inclusive fue el precursor de un nuevo orden laboral; en el año de 1869 el Código Industrial de Alemania del Norte, reconoce al mismo tiempo la libertad de Asociación en sus artículos 152 y 153, así como la libertad del Patrón para despedir a sus trabajadores, dicha reglamentación generó que los trabajadores pudieran obtener de los Patrones mejores condiciones de trabajo y salarios más retribuidos, al poder asociarse profesionalmente; aunque dicha libertad tuvo poca duración, ya que, en 1878 se prohibió la asociación y en consecuencia los sindicatos. Con el Código de 1869 se dio el primer paso en las relaciones laborales entre Patrones y trabajadores en forma colectiva; con posterioridad y antes de que finalizara el Siglo XIX se restauró la legislación de 1869 en el documento denominado Texto Único de las Leyes del Imperio y con esto, la libertad de asociación y la Huelga.

Con anterioridad a la Primera Guerra Mundial, dichas instituciones sufren algunas limitaciones, y al iniciarse el movimiento armado desaparecen de hecho, más no de Derecho, al permitirse en mínimas ocasiones la unión de los trabajadores para que defendieran sus intereses, estallando varias Huelgas que eran más de carácter político que de reivindicación de los trabajadores. En Agosto de 1911 al promulgarse la Constitución de Weimar, se reconoció y legisló respecto a la Asociación Profesional en su artículo 459, la que se le consideró de acuerdo al concepto Europeo como una expresión de voluntades susceptible de limitación a través de Leyes Ordinarias.

Al implementarse el régimen nacional socialista, se retorna a considerar la Huelga como delito. En 1934 entró en vigor la Ley Nacional de Ordenamiento del Trabajo, en la que se facultó al Estado como el único ente u órgano jurídico que podía imponer o establecer las condiciones de trabajo, y de igual forma crea Tribunales del Trabajo, pero con personal de la entera confianza del Gobierno.

Al emitirse la Constitución de Berlín en 1945, quedó sin efecto la Ley Nacional de Ordenamiento del Trabajo, y a partir de este año se reconoció en forma definitiva el Derecho de Huelga, elevándolo inclusive al carácter de Derecho subjetivo y declarando ilegal todo acto que pretenda evitarlo.

No obstante lo anterior, no existe actualmente ordenamiento legal alguno donde se regulen los Conflictos laborales; la Ley de Bonn acepta y regula el Derecho de libre Asociación, sin aceptar en forma concreta el Derecho de Huelga, en la Ley del 9 de Enero de 1972 reglamenta los medios de acción directa que pueden los trabajadores hacer valer para el reconocimiento de sus Derechos; en la Ley del 19 de Marzo de 1974 únicamente presupone que la incorporación de la Carta Social Europea al Derecho Alemán, pueda tener aplicación tratándose de abstenerse a realizar el trabajo, ya que en ella se contempla y reconoce el Derecho de Huelga.

Ante la anterior situación tenemos, que los Convenios Colectivos, son los que han determinado las reglas para evitar las disputas entre trabajadores y Patronos, al tener varios mecanismos de conciliación, llegándose en muy aisladas ocasiones a la Huelga.

b.- FRANCIA:

Cuando fue instaurada la Cuarta República, los trabajadores franceses obtuvieron el reconocimiento de la Huelga como un derecho, la evolución de tal derecho en éste País se dio en cuatro etapas, siendo las siguientes:

La Primera etapa fue aquella, en la que se consideró la Huelga como delito, entre los años 1789 a 1864; con la Ley Le Chapelier se prohibió todo tipo de organización de trabajadores, ya que, en su artículo 4º se declaró ilícita la coalición de trabajadores con el objeto de conseguir establecer condiciones generales de trabajo, por lo que, la Huelga se encuadraba como acto delictivo, asimismo su artículo 2º prohibió la Asociación Profesional; con esta Ley la burguesía establecía a la vez que declaraba que el Estado quedaba al servicio de su ideología y en consecuencia de la clase social que defendía; en esta época todo acto que turbara el orden nuevo era un crimen contra el orden jurídico. Aquellas protestas y gestiones realizadas por los trabajadores para que se les permitiera asociarse fueron inútiles, por que, la burguesía estableció que la ayuda que recibirían se haría a través de instituciones de beneficencia.

En 1810 entró en vigor el Código Penal y en el cual se consideró como delito cualquier coalición, esto derivado del liberalismo Francés, que no se conformó con la Ley Le Chapelier, ya que, en el artículo 145 del Código estableció dicha prohibición, imponiendo penas corporales excesivas para los trabajadores que pretendieran llevar a cabo coaliciones en defensa de sus intereses.

Durante el año de 1845 los carpinteros de París, hicieron estallar una Huelga, misma que fue sofocada por la policía en forma violenta y encarcelando a los líderes del movimiento, lo cual originó que estos fueran defendidos y derivó en lo que se definió como " La justificación de la Huelga por los Derechos naturales del hombre"³⁹ en la que se resaltó que todo hombre era libre para trabajar o para no hacerlo, y retirarse del mismo, sin que la pluralidad de trabajadores que se retiraran modificara el Derecho individual de cada uno en un delito.

En 1848 los obreros, lograron que la Comisión de Luxemburgo aceptara como una parte esencial del nuevo Derecho que se promulgaría, la libertad de Huelga y de Coalición que conllevara a las libertades de Huelga y de asociación sindical; lo cual se retardó hasta el año de 1864 en virtud de la derrota de la Segunda Revolución Francesa, año en que se reformó el Código Penal en lo relativo a la coalición y Huelga, subsistiendo la prohibición de libertad de asociación.

En 1849 la Constitución reconoció la libertad y Derecho de asociación, no obstante que su aplicación tuvo un período corto, puesto que al año siguiente fue suprimido dicho Derecho y persistió la prohibición de integrar grupos. Napoleón III en 1864 permitió a los trabajadores se agruparan y otorgó Garantías para las actividades sindicales que realizarían, esto, con el único fin de crearse una imagen favorable.

La Segunda etapa con la Ley de Olivier del 25 de Mayo de 1864 quedó abrogada el delito de coalición, permitiéndose la suspensión del trabajo como una libertad de los trabajadores, que duró hasta el año 1940. Durante este periodo se obtuvieron las grandes reivindicaciones de los obreros y se creó la Confederación General de Trabajadores, dicha organización planteó y realizó infinidad de Huelgas, que ocasionaron

³⁹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 205.

que el Estado implantara como obligatorios los procedimientos de Conciliación y Arbitraje, para evitar perjuicios a la Industria por el movimiento sindical que se generó.

La Tercera etapa se inicia con el estallamiento del movimiento armado de la Primera Guerra Mundial, en la que se vuelve a considerar a la Huelga como un delito, estableciéndose en el artículo 5º de la Carta del Trabajo, que todos los conflictos obrero-Patronales se resolverían en el seno de los organismos jurisdiccionales que se crearan para tal efecto. Una vez que Francia quedó liberada por las tropas aliadas vuelve a reglamentarse dichas libertades que obtuvieron los trabajadores con anterioridad a la Guerra, reincorporándose al Derecho con lo que las organizaciones obreras toman una nueva fuerza.

La Cuarta etapa, se inicia con la nueva Constitución de 1946, en la que se reglamentó y admitió el Derecho de Huelga en su artículo 32 como un Derecho Público y de carácter social, asimismo se prohibió toda sanción penal o civil en el ejercicio de dicho Derecho. En 1958 la Constitución de la Quinta República, estableció en beneficio del trabajo el Derecho de huelga como un Derecho fundamental, así como Garantías para los trabajadores en su lucha de lograr un orden económico y social más justo y equitativo; de igual forma en los artículos 30 y 31 de dicha Constitución se estableció la libertad de asociación sindical, y de condiciones de trabajo respectivamente, con lo que, se dió la debida reglamentación de dichos Derechos.

Actualmente no existe, una reglamentación legal de la Huelga en Francia, y en algunas convenciones colectivas ha sido posible la inclusión de disposiciones que facultan su ejercicio, y determinan que la Huelga queda a la libertad y arbitrio de sus organizadores para su inicio; determinándose por Jurisprudencia la ilicitud de la Huelga al no acudir a los procedimientos legales de Conciliación o si la suspensión de labores se hace antes de que concluya el procedimiento.

c.- GRAN BRETAÑA:

La situación de Gran Bretaña respecto al movimiento obrero, aparece a fines del siglo XVII, al quitarse de las trabas absolutistas y al crearse estructuras económicas y liberales, en ese siglo los artesanos proceden a formar algunos clubes en diversas localidades, como el club de los sombrereros de Londres en 1767. Estas asociaciones o clu-

bes, concurrieron con diversas asociaciones y sociedades para la organización de los trabajadores especializados de la artesanía, de tal manera que los grupos estables de trabajadores se forman en torno de dichos clubes, cooperativas o sociedades de socorros mutuos y teniendo un espíritu liberal de personas de un nivel técnico, con el objeto de lograr y resolver las necesidades comunes de tipo cultural, social y principalmente económico. Estos clubes no tardaron en aprender de los excesos de la libertad, por lo que, a comienzos del siglo XVIII empiezan a evolucionar hacia otro tipo de asociaciones, como son las de resistencia, y que imponían reglas de comportamiento a sus miembros para luchar contra los Empresarios en la fijación de condiciones de trabajo. En 1774 tanto cardadores y tejedores se encuentran ampliamente organizados, imponiendo a los Patronos la contratación exclusivamente de sus afiliados en los términos de las condiciones laborales estipuladas por la asociación, apoyándose en la Huelga para tal efecto, el motivo de la asociación era el de apoyar a sus compañeros más necesitados, y sus integrantes se reunían una o dos veces por semana, y aportando de uno a dos peniques para establecer un fondo de solidaridad.

En 1792 el movimiento radical de la clase trabajadora, produjo en Gran Bretaña su primera organización la London Corresponding Society, que tenía como objetivos la representación igual y el sufragio universal. Ese nuevo radicalismo provocó pánico en el Gobierno, que implemento todo un sistema de medidas represivas, teniendo como primer lugar el asesinato de trabajadores.

La Ley de Francis Place de 1824, suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la Huelga, iniciándose con ello la tolerancia a dichos Derechos, y hubo que pasar 40 años para que se extendiera por toda Europa dicha supresión.

En 1860 los sindicatos logran en virtud de la modernización que se da, la implantación de Jurados Mixtos Industriales que eran integrados por igual número de parte de los trabajadores y Patronos, y los acuerdos en la resolución de los conflictos laborales eran aceptados: así Patronos y trabajadores negocian acuerdos para la solución de los conflictos existentes.

Existía en este País un cuadro normativo institucional, respecto las relaciones industriales, predominando los Jueces frente a la regulación del Poder Legislativo, a partir de 1871 cuando se da la asociación sindical, ya que, en la Ley de asociaciones sindica-

les se estableció y permitió la Huelga pacífica. Durante la Primera Guerra Mundial trabajadores y Patrones adoptaron tratamientos moderados en los conflictos de trabajo, considerando de mayor importancia y superiores los intereses de la Nación a los de aquellos. Con posterioridad a la Guerra, el Gobierno suprimió las Huelgas políticas para evitar un crecimiento sindical, ocasionando inconformidades por parte de los trabajadores. Durante la Segunda Guerra Mundial se evitaron en forma primordial los conflictos de trabajo, pidiendo colaboración a los trabajadores para tal efecto sin que se llegara a reconocer a la Huelga.

Fue hasta el año de 1968 cuando el ejercicio de la Huelga se reconoció, a través de una resolución emitida por un Tribunal Británico que permitió la Huelga si en los estatutos de las organizaciones sindicales se indicaba quienes eran los representantes legitimados para iniciar un conflicto colectivo y la Huelga en sí, no obstante al ser una resolución independiente y aislada no tuvo eco ni apoyo para que se legislara al respecto; y en contra de una lógica jurídica en favor de dichos Derechos, se facultó a las Autoridades para suspender un estado de Huelga hasta por 60 días si afectaba a un número importante de trabajadores, y se presumía que no habían expresado libremente su voluntad para estallarla.

No se puede decir que en Gran Bretaña, se reconozca el Derecho de Huelga, por que, la consideran una libertad civil de cada trabajador.

d.- ITALIA:

Al igual que en Francia, en todos aquellos territorios ocupados y conquistados por las tropas de Napoleón en 1810, se les aplicó el Código Penal Francés, una vez que se unificaron dichas provincias abandonaron dicha legislación y se aplicó el Código Penal de Sardo del año de 1859, admitiéndose la Huelga cuando existiera un motivo válido que no se especificó claramente; en la región de Toscana se aplicaba su propio Código y en el que también se regulaba la licitud de la Huelga, prohibiendo que se aplicaran sanciones de índole penal a los trabajadores que la llegaran a hacer efectiva, considerando su ejercicio como una libertad sindical.

En el Código Penal de 1890, se estableció y suprimió el delito de coalición y aceptando la licitud de la Huelga únicamente a problemas relacionados con las condicio-

nes de trabajo, y excluyó de tal reconocimiento a las huelgas estalladas por solidaridad. de igual forma se estipularon penas y sanciones para aquellas personas que ejercieran violencia o amenazas en contra de la libertad individual del trabajo. La Ley del 22 de abril de 1905, al igual que el Código Penal de 1890 consideraba como ilícita la Huelga realizada por los funcionarios y empleados públicos, dicha reglamentación se extendió a los trabajadores ferrocarrileros y de servicios de transportes públicos.

Durante el período de la Primera Guerra Mundial, se mantuvieron vigentes dichas disposiciones restrictivas en el ramo industrial para permitir el desarrollo económico y sostener con ello los gastos públicos.

En 1919 y a través de un real decreto, se estableció que una vez concluido el problema de la guerra, se llevara a cabo la conciliación, con el objeto de evitar la implementación de fórmulas de presión en contra del sector patronal; tal disposición dejó de aplicarse al instaurarse el régimen fascista, el cual reprimió el movimiento laboral del país, y reglamentó el carácter delictivo de la Huelga.

Es hasta el año de 1944, en que vuelven a tomar fuerza y reconocimiento los sindicatos constituidos por los trabajadores, y obteniendo a través de su lucha el reconocimiento Constitucional de "huelga-derecho o sea la abstención al trabajo sin represión de ninguna naturaleza tanto en el campo penal como en el civil".⁴⁰

La Constitución de 1947 en su artículo 40, dispone y establece el Derecho de la Huelga, misma que deberá de ejercitarse dentro de los marcos de las Leyes que la regulen.

C.- MEXICO:

En nuestro País los movimientos de los trabajadores, los veremos en tres apartados, esto es, antes, en y después de la Revolución Mexicana, ya que, había una autoridad por parte del Patrón y consideraba a los trabajadores como un factor numérico de la producción; nuestro régimen jurídico fue el primero que habló y reglamentó la Huelga como Derecho.

⁴⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit., Pág. 24.

En nuestro País " no se conoció en el siglo XIX la Edad de la Prohibición. Más aún, ésta devino imposible al reconocer la Constitución de 1857 la libertad de asociación como uno de los derechos del hombre".⁴¹

Las huelgas en nuestro País han sido resultado de la espontánea negativa de los obreros a continuar con su vida miserable, más que un fruto de trabajo de organización o del llamado de algún dirigente.

a.- ETAPA PRERREVOLUCIONARIA.

Dentro del campo del Derecho Laboral, los hechos históricos de la suspensión de las labores por parte de los trabajadores, con el objeto de defender sus intereses y de mejorar las condiciones en que prestan sus servicios, se registran desde el siglo XV.

El 4 de Abril de 1582, se da el acto de suspensión de labores por parte de los cantores y ministrales de la catedral metropolitana, el cual se originó por que el Calbido de ésta estimó que los salarios de los cantores y ministrales eran muy altos, y decidió reducirlos; ocasionando la rebeldía de los trabajadores y en consecuencia la suspensión de sus labores, la que se prolongó hasta el 22 de Agosto, fecha en la que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas dando solución al conflicto mediante el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo no trabajado, y prometiendo realizar el pago de los sueldos originales, sin la reducción de los mismos.

Casos de este tipo ocurrieron en las Empresas de Minerales Real del Monte el 29 de julio de 1766 en Hidalgo, y del Cerro de San Pedro en San Luis Potosí el 27 de Mayo de 1767. En 1768 con la pretensión del Virrey Martín de Mayorga de aumentar la duración de la jornada de trabajo en la Empresa Gran Estanco de Tabasco, ocasionó respuestas grupales en defensa de las condiciones laborales que prevalecían hasta entonces e impedir la prolongación de labores, lo que consiguieron a través de la suspensión de labores.

Las Huelgas Mexicanas del siglo XIX, no se planificaron ni prepararon para llevarlas a cabo, sino que se dieron por impulsos desesperados y momentáneos; sus causas

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. XXVI.

fueron diversas, entre estas los despidos de trabajadores como en el caso de la Fábrica La Fama en Septiembre de 1872, petición de jornadas de trabajo más humanas como en Julio de 1868 en que los tejedores de Tlalpan lograron que para las mujeres y menores su jornada de trabajo fuera de 12 horas; así como para obtener mejoras e impedir la reducción de los salarios, como fue el caso de los barreteros de la Empresa Mineral del Monte; lograr la liberación de seguir comprando en las tiendas de raya como en el de las tejedoras de la Fábrica La Magdalena; o la petición de un día de descanso como lo fue el caso de los sombrereros, así como la falta de pago en que incurían los Patrones que lograron abolir los obreros de Tepejí del Río en Agosto de 1873, con la Huelga que estallaron.

Los mineros de Pachuca en un paro de labores que duró cinco meses, de Agosto de 1874 a Enero de 1875, lograron firmar un convenio con la Empresa, por medio del cual se mejoraron las prestaciones laborales. En Chihuahua en Enero de 1881 hubo una Huelga en el Poblado de Pinos Altos, y en Abril de 1886 en Cusihuiríachic también hubo una Huelga, las cuales fueron destruidas y terminadas en forma violenta y dando como resultado numerosos obreros muertos.

En el mes de Agosto de 1877, los trabajadores de la Fábrica La Fama Montañesa en Tlalpan, solicitaron que la Secretaría de Gobernación autorizara un Reglamento Interno de Trabajo, en el que, se estableciera una jornada de trabajo de 12 horas, suprimir el trabajo nocturno, el pago de salarios con vales o mercancías así como los castigos, otorgamiento de un servicio Médico gratuito y otorgamiento de Medicamentos por enfermedades contraídas por el trabajo y reajustar los salarios; la Autoridad dio contestación en el sentido de que, no estaba facultada para imponer tales condiciones a obreros y Patrones, lo cual originó el estallamiento de la Huelga, la que se solucionó mediante algunas concesiones de lo solicitado por parte del Patrón.

En Abril de 1896 se denota la presencia de las mujeres en esta clase de movimientos, cuando estallan la Huelga en la Fábrica El Premio por la reducción de sus salarios; de igual forma en las Fábricas La Colmena y Barron en Febrero de 1898, donde estallan la Huelga las mujeres que laboraban en estas. Se ha calculado en más de 200 movimientos de Huelga, los que se llevaron a cabo entre los años de 1876 a 1910 periodo del Porfirato, los que correspondieron 60 a trabajadores ferrocarrileros, setenta a los de la Industria Textil y 35 a la Industria Cigarrera.

Es a principio del presente siglo, cuando toma mayor auge la lucha de los trabajadores que fueron apoyados por personas del socialismo utópico y médicos, que manifestaron la degeneración física de los menores, al ser explotados por la burguesía en sus excesivas jornadas de trabajo.

En 1905 en el Municipio de Tepic Nayarit, estalló una Huelga en la Fábrica Textil Bellavista, la cual tuvo una gran significación y trascendencia en el movimiento huelguístico. Los Industriales Textiles de Puebla, levantaron cercas alrededor de los campamentos de sus trabajadores con el objeto de evitar que no pudieran influenciar y penetrar en éstos las ideologías de libertad y mejoras de trabajo, con lo que tenemos que los trabajadores en los primeros años de este siglo libraron y salvaron los cercos que les interponían la parte Patronal consistentes en "la concepción individualista de la vida social, la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, porque, serían derribadas".⁴²

En este mismo año los cigarreros a través de una Huelga, impusieron sus propias condiciones; por su parte los trabajadores ferroviarios de Aguascalientes declararon la Huelga por el hecho de que sus agremiados estaban siendo desplazados de sus puestos, por hombres de nacionalidad húngara que no eran sindicalizados, y lograron dichos huelguistas que no se siguiera con tal situación, además de obtener un incremento de sus salarios.

Las de mayor significación y auge en el presente siglo en nuestro País, fueron sin lugar a dudas las de Cananea y Río Blanco, las cuales dieron un impulso sin precedente al movimiento de Huelga a favor de los trabajadores.

La Huelga iniciada en contra de la Empresa Minera The Cananea Consolidated Cooper Company, en el Poblado de Cananea, Sonora, fue llevada a cabo por una de las primeras organizaciones sindicales denominada LA UNION LIBERAL HUMANIDAD, que era dirigida por los líderes Manuel M. Dieguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra; dicho movimiento se originó por las reivindicaciones salariales de los obreros mexicanos, a quienes se les pagaba un salario inferior al de los obreros norteamericanos, y reducir la excesiva duración de los jornales de trabajo; los miembros de la orga-

⁴² DE LA CUEVA Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 204.

nización el 28 de Mayo de 1906 se reúnen para acordar la solicitud de diversos puntos en la defensa de sus intereses, y asimismo el día 30 del mismo mes realizan un mitin en el que se acordó llegar a la Huelga para contrarrestar la explotación de que eran objeto.

"Los representantes de los huelguistas presentaron un 'memorándum' con los siguientes puntos:

1o. Queda el pueblo obrero declarado en Huelga.

2o. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

II. El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la 'Cananea Consolidate Cooper Co.', se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V. Todo mexicano, en el trabajo de esta generación, tendrá derecho a ascensos según se lo permitan sus aptitudes".⁴³

Una de las peticiones importantes para los huelguistas, era que se lograran trabajar en las mismas condiciones que los trabajadores americanos, y suprimir los privilegios concedidos a éstos. La Empresa calificó de absurdo los puntos que exigían los obreros, los cuales se mantuvieron en su posición haciendo mítines y manifestaciones; por lo que, el movimiento estalló el 31 de Mayo de 1906, en la Mina Oversight, en forma pacífica y durante el cambio nocturno de operarios y mineros, en la que los entrantes se negaron a cubrir las vacantes de sus compañeros salientes. Con posterioridad todos los trabajadores se unieron al movimiento y abandonaron sus labores, ya que, su solicitud

⁴³ RAMOS, Eusebio, DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, 2^a Ed., Ed. Cardenas, Editor y Distribuidor, México 1978. pág. 330.

de aumento en los salarios no fue escuchada. El gerente de la Empresa consideró que el movimiento era un problema demasiado serio y solicitó el auxilio e intervención del Gobernador del Estado de Sonora, los huelguistas fueron suprimidos por el ejército, entablándose luchas sangrientas que dieron como resultado la muerte de varios trabajadores y soldados, pero los trabajadores persistieron en su objetivo y " se oía la consigna de los obreros 'morir antes de rendirnos'"⁴⁴. El inicio de las agresiones se dieron en el aserradero de la Mina, en el que el gerente de la Empresa bañó con una manguera a los primeros obreros que conformaban el mitin, los que respondieron con piedras, y los integrantes de la parte Patronal a su vez respondieron con disparos de rifle ocasionando la muerte de trabajadores, personal de la Empresa y soldados del ejército, en estos enfrentamientos también hubo participación del ejército norteamericano, que fueron proporcionados por los engaños que hizo el dueño de la Empresa, en el sentido de que, habían sido atacados por sus trabajadores y los cuales estaban asesinando a las mujeres y niños norteamericanos. Los organizadores fueron condenados a la cárcel.

En esta Mina había seis mil trabajadores mexicanos y seiscientos norteamericanos, y los salarios que les pagaban a los primeros eran exactamente la mitad de los que se pagaban a los segundos, lo cual era motivo de inconformidad e iniciaron la formación de un Sindicato, con el propósito de obtener de la Empresa mejores condiciones de trabajo.

La superioridad del ejército, doblegó a los huelguistas el 2 de Junio y la conclusión de dicho movimiento fue con la reanudación de las labores, en que se obligó a los trabajadores a una sumisión y un castigo injusto para sus líderes. No obstante esta Huelga fue el antecedente de la defensa de estos Derechos.

El 7 de Enero de 1907, en el Municipio de Orizaba, Veracruz, en el poblado Santa Rosa se llevó a cabo la Huelga en contra de la Fábrica de hilados y tejidos Río Blanco, que tuvo su origen en la opresión del capitalismo Industrial contra la organización sindical de los trabajadores, dicho movimiento fue patrocinado y organizado por el CIRCULO DE OBREROS LIBRES, esta organización ya había agrupado y organizado varios sindicatos en los Estado de Veracruz, Tlaxcala, Oaxaca, Puebla, Hidalgo y el Distrito Federal; el movimiento en contra de la Fábrica Río Blanco lo organizaron los trabajado-

⁴⁴ *Ibidem*, Pág. 331.

res José Morales y Manuel Juárez, teniendo como objetivos la obtención de mejores condiciones de trabajo, la desaparición de la tienda de raya por las exacciones que en ella se hacían a los trabajadores.

Los seis mil trabajadores de la fábrica no estaban conforme con la jornada de trabajo de 13 horas, con los salarios que al día les pagaban, así como pagar de esos salarios a la empresa la renta por los supuestos hogares que les otorgaban; pero aún más su inconformidad se denotaba por la forma de moneda en que les pagaban sus salarios, ya que, esta consistía en vales contra la tienda de la compañía, en la que recuperaba todo el dinero que pagaba en salarios, y en la ciudad próxima de Orizaba los artículos que se vendían en la tienda, se podían comprar a precios menores.

La organización de la lucha obrera se hacía en reuniones de pequeños grupos y no de masas, para efecto de evitar que las autoridades se enteraran de sus propósitos. No obstante la empresa se enteró de dichas reuniones, y a través de las autoridades policiacas, expidió una orden que prohibió a los obreros recibir toda clase de visitantes incluyendo familiares, bajo pena de prisión, además de que los líderes fueron encarcelados, y se clausuró el semanario que se llamaba amigo de los obreros, y se confiscó su imprenta.

Ante la anterior situación, se declaró una Huelga en las fábricas textiles propiedad de la misma empresa, en el Estado de Puebla, como apoyo de los huelguistas de Río Blanco, este movimiento se dejó seguir por parte de la empresa, ya que, su intención era dejar diezmados a los trabajadores, por carecer de recursos económicos, motivo por el que los huelguistas pidieron apoyo a sus compañeros obreros de otras localidades.

En la Empresa de Río Blanco, los trabajadores, se empezaban a preparar para irse a la Huelga, considerando esperar un plazo para reunir un fondo de apoyo para los trabajadores de Puebla, al enterarse ésta de la procedencia del apoyo a los huelguistas de Puebla, cerró la Empresa de Río Blanco dejando sin trabajo a todos y cada uno de sus trabajadores adoptando medidas para evitar que llegara ayuda a los huelguistas. Ya sin trabajo los obreros de Río Blanco declararon la Huelga y formularon una serie de peticiones y demandas a la Empresa, con el afán de atenuar las condiciones en que vivían, dichas demandas no fueron atendidas por la Empresa, y los trabajadores

resistieron aproximadamente dos meses comiendo hierbas y frutos de las montañas próximas; ante tal situación se vieron obligados a recurrir al Presidente Porfirio Díaz, y se comprometieron a respetar su decisión, la que consistió en volver a trabajar con las 13 horas de jornada de trabajo y sin ninguna mejora en las condiciones de trabajo.

En cumplimiento de su promesa, los trabajadores huelguistas se aprestaron a regresar a sus labores, pero era tal su debilitamiento por el hambre, y para trabajar necesitaban de alimento por lo que requirieron a la empresa se le proporcionara sustento, pidiendo para cada uno de ellos un cierta cantidad de maíz y frijol para sostenerse durante la primera semana de trabajo, hasta que se les pagaran sus salarios. La Empresa se negó a proporcionar lo solicitado por los trabajadores, lo que motivo que la gente por la fuerza tomara las provisiones negadas, exhortados por una mujer llamada Margarita Martínez, saqueando la tienda e incendiándola así como una fábrica que se encontraba enfrente de la tienda. Como el Gobierno esperaba una reacción de esa índole, sin que los huelguistas se dieran cuenta había apostado batallones del ejercito fuera del pueblo que estaban al mando del subsecretario de guerra, los que iniciaron la represión disparando en contra de los huelguistas a quemarropa, sin distinción de mujeres y niños, los trabajadores que escaparon fueron perseguidos en el monte. El vicepresidente y el secretario del Círculo de Obreros fueron ahorcados y la mujer que agito a los huelguistas fue enviada a la prisión de San Juan de Ulúa.

El Gobierno hizo grandes esfuerzos para mantener en secreto la matanza de Río Blanco, pero la noticia se fue comunicando de boca en boca hasta que toda la Nación estremeció al saber de tales hechos. Para los huelguistas no fue en vano dicho sacrificio, pues la tienda de la Empresa se clausuró, instalándose muchas de ellas y pudiendo los obreros comprar en la que más les convenía.

En 1908, hubo una Huelga general de la gran liga de trabajadores ferrocarrileros, dicha organización estaba integrada por garroteros; y a principios de ese año los Jefes de San Luis Potosí iniciaron discriminaciones a los Obreros sindicalizados en talleres y trenes, protestando el sindicato ante el Gerente General de la Empresa quien se comprometió a solucionar el problema en un lapso de dos meses, lo cual no sucedió, ocasionando que el Sindicato fijara un término de 24 horas para tal solución o en su defecto estallar la Huelga; al no haber solución a la petición planteada tres mil agremiados de la línea se declararon en Huelga, paralizando todo el sistema del Ferrocarril Nacio-

nal Mexicano. Durante 6 días el tráfico estuvo suspendido, con lo que se tenía asegurado la solución a la petición realizada por el Sindicato, pero los huelguistas no habían contado con el Gobierno.

La Empresa recurrió al auxilio del poder de Porfirio Díaz, y éste ordenó al Gobernador de San Luis Potosí interviniera en dicho problema, comunicándose este último con el dirigente de la gran liga que representaba a los huelguistas informándole que sino iniciaban el trabajo inmediatamente serían detenidos y encarcelados por conspirar en contra del Gobierno. Felix Vera representante de los huelguistas intentó obtener garantías del Gobierno, pero obtuvo la confirmación por parte del Vicepresidente del País de las amenazas que le habían sido indicadas con anterioridad. El Sindicato sabía que el Gobierno cumplía lo que decía y tuvieron que regresar los trabajadores a sus labores levantándose la huelga, siendo despedidos posteriormente con lo que el número de agremiados de la Liga disminuyó considerablemente.

El 7 de Marzo de 1909 se inició una huelga en la fábrica La Hormiga que estaba ubicada en Tizapán, en virtud de las exageradas condiciones de trabajo en que se desempeñaban los servicios de los obreros, los cuales trabajaban turnos de 11 horas, con pagos de salarios que variaban entre \$ 1 y \$ 6 a la semana, y que no eran entregados ni pagados realmente, ya que, los Patrones les descontaban por cualquier motivo, amén de que les imponían multas menores que eran incontables, así como a pagar tres centavos cada uno de su sueldo para la comida de los perros que pertenecían a la fábrica. Los trabajadores se negaron a aceptar salarios con descuentos y como consecuencia iniciaron su huelga.

El Comité de la Huelga solicitó y suplicó al Gobierno Federal pusiera una solución a los problemas que pasaban en la Empresa sin tener respuesta alguna, y manifestaban que no les importaba ganar la Huelga y preferían morir a regresar al trato que se les daba en la Fábrica

b.- ETAPA REVOLUCIONARIA.

En el mes de Septiembre de 1912 varios trabajadores fueron encarcelados sin justa causa por medio de la represión, motivo por el cual el día 12 de ese mes la Casa del

Obrero Mundial inició sus movimientos como Organización de defensa de los trabajadores en las Huelgas que estos llevaban a cabo.

En el año de 1915 Venustiano Carranza y Alvaro Obregón anticipándose al temor que se sentía entre los Gobernantes ante el Sindicalismo libre, imponen a la Casa del Obrero Mundial a través del pacto de Veracruz del 17 de Febrero de 1915 " la subordinación de los Sindicatos a la política gubernamental del Constitucionalismo y la organización de seis batallones rojos, para apoyo militar del gobierno, a cambio de la promesa de mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores".⁴⁵

Con el triunfo de Francisco Villa los trabajadores consideraron que era el momento de recuperar su libertad de trabajo, así como iniciar su lucha social en beneficio del mismo, con lo que en 1916 en la Ciudad de México se da una Huelga general en la que participaron ferrocarrileros y electricistas, lo que ocasionó que los Gobernantes temieran al Sindicalismo independiente desatándose una represión violenta aplicándose la Ley de Juárez del 25 de Enero 1862 a los trabajadores en Huelga, esta opresión originó la desaparición de la Casa del Obrero Mundial el 2 de Agosto de 1916.

De acuerdo al Maestro Mario de la Cueva, estas Huelgas transformaron el sentido de las relaciones interobreras, ya que se da preferencia al Derecho de las mayorías sobre el interés individual integrando el Derecho Colectivo del Trabajo como auténtico estatuto de la clase trabajadora.

c.- ETAPA POSTREVOLUCIONARIA.

Después de la promulgación de la Constitución de 1917, en la cual se reconocía el derecho de Huelga en nuestro país, se dieron varios estallamientos de Huelga tales como la de Orizaba que fue general en los meses de Octubre y Noviembre de 1921, la de Cocolapan en Octubre de ese mismo año, la declarada por los electricistas de Veracruz en Agosto de 1923, la estallada en el ferrocarril urbano de Orizaba en 1923.

De 1925 a 1927 se dan varios movimientos de huelga de carácter ferrocarrilero en contra de la Compañía Terminal de Veracruz la cual fue parcial en los talleres de la

⁴⁵ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. XIV.

división del Istmo y Panamericano, así como la general declarada en contra de Ferrocarriles Nacionales de México; en Metepec Puebla estallan huelgas en contra de las Industrias textiles y de igual forma la declarada en contra de la compañía de tranvías de México S.A.; en Diciembre de 1929 los ferrocarrileros de nueva cuenta estallaron su movimiento de huelga.

En julio de 1936 los trabajadores del Sindicato Mexicano Electricista estallaron la Huelga en contra de la Empresa. En Noviembre de 1936 los sindicatos Petroleros empezaron a huelga a las empresas en caso de que se negaran a firmar el proyecto de Contrato Colectivo Unitario que proponían, los intentos conciliatorios de la autoridad del trabajo fueron inútiles así como la recomendación del Presidente para llegar a un arreglo, por lo que, el 28 de Mayo de 1937 estalló la Huelga, el 7 de Junio de ese año los trabajadores sometieron el conflicto al Arbitraje de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para efecto de evitar daños al país los trabajadores desistieron de la huelga, no obstante de ello la Junta el 18 de Diciembre de 1937 dictó un Laudo en el que establecía las condiciones para la prestación de los servicios del Contrato Colectivo de Trabajo el cual, se aplicaría a todas las Empresas, estas inconformes con dicha resolución interpusieron su demanda de Amparo que les fue negada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al saber la negativa de la demanda de Amparo las Empresas manifestaron su voluntad de no acatar el Laudo dictado por la Junta, no obstante su legitimidad y justificación declarada por la Corte; dicha negativa fue un ataque en contra de los trabajadores, el pueblo y la dignidad de las Instituciones Públicas así como contra la Corte, ya que basados en su poder económico y el apoyo de los gobiernos extranjeros del que procedían, realizaron un paro de actividades con la finalidad de que la falta de ingresos económicos para el País y sus trabajadores, los obligaría a someterse a su voluntad, y aún más al Gobierno; motivo por el cual los trabajadores con apoyo en la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución solicitaron se diera por terminada las relaciones de trabajo y se condenara a las empresas al pago de las Indemnizaciones Constitucionales y Legales, petición que fue favorable. El 18 de Marzo de 1938 culminó el movimiento huelguístico de los petroleros con la expropiación de las Compañías Petroleras por parte del Gobierno Mexicano, ya que consideró que el problema era de interés social de la clase trabajadora en dicha Industria, así como de interés público de los mexicanos y extranjeros que vivían en el país, y por sobre todo en la Soberanía de la Nación.

2.- LEGALES O LEGISLATIVOS.

A.- CONSTITUCIÓN DE 1857.

La Constitución del año de 1857, reguló en sus artículos 4º la libertad del trabajo y el derecho de aprovecharse de los productos del mismo. el 5º disponía que nadie podía ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, esto originó que se evitara la sanción y tipificación como delito el dejar de trabajar por parte de los obreros.

Lo anterior equivalió a un triunfo de los obreros, ya que, implícitamente fue un apoyo para que el Estado aceptara la lucha de clases, y dejó que cada parte actuara libremente, con la condicionante de que no se lesionaran los derechos de la otra, por lo que, la huelga no constituía un delito.

De igual forma dicha Ordenamiento legal en su artículo 9º, estipuló que a nadie se le podría coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, lo que garantizó la libertad de asociarse sindicalmente, aunque dicha libertad no reunió los fines clasista que esperaban y aspiraban los trabajadores de esa época, y se vio más que una sindicalización un cooperativismo en su lucha social, al ser reprimidos los movimientos de huelga por la fuerza más que jurídicamente.

En su artículo 4º dicha Constitución consagró dos derechos de carácter público subjetivo, como son dedicarse a la profesión o trabajo que fueren honesto y el de aprovecharse de los productos de los trabajos, con lo que se podía dedicar a la actividad que no fuera contraria a las buenas costumbres ni las configuraba como delito. Triunfa así el principio de la libertad del trabajo, que es antecedente de la regulación de la huelga, y como ya se indicó, esta no constituyó un delito, puesto que los primeros paros de los obreros eran consecuencia de dicha libertad al no obligárseles a prestar sus servicios contra su voluntad; al no existir una Ley que reglamentara los artículos 4, 5 y 9º los movimientos de huelga no fueron obstaculizados o impedidos en forma jurídica, y sí combatidos por la parte capitalista al través de la fuerza económica.

Cabe resaltar que el derecho que consagraba el artículo 5° era individual, y por lo tanto en relación con el que otorgaba el artículo 9° de asociación, tenemos que el estado de huelga era resultado del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales, y los trabajos que eran suspendidos constituían cuestiones de hecho y no de derecho, al darse el caso de que los trabajadores que no estaban de acuerdo en la suspensión podían continuar prestando sus servicios, y aún más los huelguistas podían ser sustituidos por otros obreros.

B. CONSTITUCION DE 1917.

El Derecho de Huelga fue reconocido al expedirse la Constitución de 1917, esto fue con motivo de los antecedentes de los siguientes documentos: El pacto de la Empacadora del 25 de Marzo de 1912 que adoptó como mejoras en favor de los trabajadores la suspensión de las tiendas de raya, la reducción de la jornada de trabajo a diez horas por día y el alojamiento de los obreros en viviendas higiénicas; el artículo 2° de las adiciones al Plan de Guadalupe hecho por Venustiano Carranza de fecha 12 de Diciembre de 1914, que establecía que entrarían en vigor todas las leyes encaminadas a dar satisfacción a las necesidades sociales, económicas y políticas del País, con el objeto de mejorar las condiciones de los obreros, peones rurales, mineros y clases proletarias; el Programa de Reformas Políticas y Sociales de fecha 18 de Abril de 1916, elaborado por la Soberana Convención de Aguascalientes, que en su punto 7o., proponía reconocer la personalidad jurídica de las reuniones y sociedades de obreros para que la parte patronal tuviera que negociar y tratar con organizaciones fuertes y unidas de trabajadores, asimismo en su punto 8o., consignaba el otorgar garantías a los trabajadores y que se les reconociera el derecho de huelga; el decreto contra la suspensión del trabajo en empresas de servicios públicos dictado por Venustiano Carranza el 1° de Agosto de 1916, en el que se penalizó la huelga hasta con la muerte para el caso de que resultara grave la suspensión o se destruyeron o deterioraran las propiedades de la empresa; y por último el Proyecto de Reformas a la Constitución de 1857 que él mismo Venustiano Carranza dirigió al Congreso Constituyente en el que se proponía reglamentar únicamente el artículo 5° en cuanto a la libertad de la prestación de servicios, limitando dicha prestación a un año y en base a un contrato de trabajo, tal proyecto al no contener ninguna modificación o reforma de relevancia importante en la cuestión laboral, ocasionó que varios diputados presentaran un Iniciativa para ampliar di-

cho artículo, en la que se pretendía reconocer el derecho de huelga, las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y con ello modificar el dictámen que ya se había hecho.

En las discusiones a dicha Iniciativa se dieron varias ideas, que dieron la regulación del límite de la jornada de trabajo, la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres y niños en la industria y estableciéndose el descanso semanal, sin que se contemplara el derecho de huelga aún, por que, argumentaron varios diputados que no correspondía a la sección de garantías individuales, y se proponía la elaboración de un capítulo especial para ello.

Los debates de los días 26, 27 y 28 de Diciembre de 1916, generaron las ideas básicas para el reconocimiento de las pretensiones de la clase obrera en la máxima Ley del País, lo que ocasionó que de nueva cuenta se retirara el dictámen que ya se había rendido y se le agregaran las adiciones o se formara un capítulo con ellas, ante tal situación Venustiano Carranza encargó se prepara el proyecto en el que se tratara el problema obrero en todas sus áreas, incluyendo en este una Ley del Trabajo que reconociera como un derecho social y económico a la huelga. En virtud de lo anterior se formó una comisión extraoficial para preparar dicho proyecto, y se integró por varios diputados y el titular de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, y en la que se convino la creación de todo un capítulo relativo al trabajo respecto de la huelga proponían se reconociera como un derecho y se estableció la obligación de informar con varios días de anticipación su ejercicio en tratándose de servicios públicos.

El 13 de Enero de 1917, la Comisión en su exposición de motivos, manifestaba que: " La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin vio-

lencia".⁴⁶ De lo anterior, se derivaron las fracciones XVII y XVIII, y la segunda reglamentó el objeto de la huelga, quedando redactas de las siguientes formas:

" Frac. XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y paros.

Frac. XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo".⁴⁷

El proyecto que rindió la Comisión respecto del título del trabajo, y que se presentó a la sesión del Congreso Constituyente el 23 de enero de 1917, determinó respecto de la huelga, que la fracción XVII conservara su redacción, pero hizo una modificación a la fracción XVIII, argumentando en la exposición de motivos lo siguiente " Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo con el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo, que aparecen en la frac. XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades"⁴⁸, dicha fracción quedó redactada de la siguiente forma:

" 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 de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno".⁴⁹

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 575

⁴⁷ Ibidem, Pág. 576.

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ Idem.

Con lo anterior se suprimió de la propuesta inicial, la calificación del desarrollo del movimiento, estableció los casos de huelga ilícita, así como que fueran los trabajadores y no los huelguistas los que dieran aviso del movimiento, lo cual es lógico, ya que no ha estallado el movimiento cuando se da el aviso.

Con la aprobación del proyecto que del título del trabajo se hizo, se da el triunfo político más importante en beneficio de los obreros mexicanos, ya que, se expidió el artículo 123 Constitucional que contemplaba entre sus fracciones el reconocimiento del derecho de huelga.

C.- LEGISLACIONES ESTATALES DE MÉXICO.

Antes de que el derecho de huelga se contemplara en la Constitución de 1917, la Ley del Trabajo de Yucatán decretada el 11 de Diciembre de 1915 por Salvador Alvarado consagró el derecho de huelga en su artículo 120 primer párrafo.

Santiago Barajas Montes de Oca, clasifica a las legislaciones estatales que procedieron a reglamentar la huelga en siete incisos:

- "a) Los estados de Aguascalientes, Coahuila, Colima, Chihuahua, Durango, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Tamaulipas y Veracruz expusieron en sus respectivas leyes de trabajo que la huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por el tiempo de su duración, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que emanen de los referidos contratos.

- b) El objeto de la Huelga sólo lo señalan las legislaciones de los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, México, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sinaloa, Tamaulipas, Veracruz, y Zacatecas; y precisan estas tres situaciones específicas: obligar al patrón a cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo; obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores o apoyar una huelga lícita.

- c) La licitud o ilicitud de la huelga sí es materia de todas las leyes estatales, con las siguientes variantes: algunas incluyeron la naturaleza de la suspensión, que debía ser pacífica y sin violencia; otras hicieron referencia a la mayoría de trabajadores que podían plantearla y, todas obligaron a los trabajadores a dar aviso por escrito al patrón antes de iniciar cualquier movimiento, con especificación de y fundamento de los motivos de la huelga.; la contestación del patrón, negando las pretensiones de los trabajadores o cuando no contestaba dentro de un plazo razonable (algunas fijaron ocho días) fue materia de pocas de ellas, pero en lo que también existió unificación fue en el aviso a las juntas de conciliación y arbitraje, acompañándoles una copia del pliego petitorio; agregando varias leyes que este aviso debía darse también a las autoridades municipales, sobre todo cuando se tratara de empresas que dieran un servicio al público. De no llenarse estos requisitos o resultar lesiva a los intereses de la sociedad cualquier suspensión no autorizada, se sancionaba a los trabajadores con pago de multas.
- d) No todas las legislaciones consignaron disposiciones respecto a la forma en que puede terminar una huelga. Sólo hablaron de ello los estados de Aguascalientes, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas. En casi todas la terminación podía tener lugar bien mediante arreglo privado de las partes, por conciliación ante las juntas o por laudo arbitral que dictase la autoridad del trabajo. Las leyes de Aguascalientes y Jalisco expresaron además que en tales casos la autoridad debía emplear medios de persuasión antes de calificar una huelga.
- e) Sólo en los estado de Aguascalientes y Yucatán se facultó a las juntas para resolver de oficio el mantenimiento de una huelga, si ésta se prolongara; en el primero de los estados señalados, por más de treinta días; en el segundo por más de veinte días.
- f) En las leyes de Aguascalientes, Campeche, Jalisco y México se hizo la declaración de que la huelga debía estimarse como un supremo recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores y debía recurrirse a ella únicamente cuando la importancia del asunto que le diera origen, así lo requiriese y siem-

pre que se hubieren agotado todos los medios amistoso de arreglo para evitarla.

- g) El pago de los salarios a los trabajadores por el periodo que durara la huelga declarada lícita, lo consignaron las legislaciones de los estados de Chiapas, Jalisco, Nuevo León, Sinaloa y Sonora".⁵⁰

El Estado de Veracruz, el 14 de Enero de 1918 expidió su Ley del Trabajo, la cual sirvió de modelo para los restantes estados, asimismo fue precedente para la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dicha ley produjo beneficios, ya que reconoció plenamente la libertad sindical y el derecho de huelga.

En el artículo 153 definió la Huelga, en el 154 estipuló las causales de procedencia de ésta, en el 158 señaló los requisitos formales para la procedencia de la misma, en el artículo 159 ordenó se anunciara con anticipación la fecha de la suspensión de los trabajos en los casos de servicios públicos; del articulado de ésta Ley se nota la diferenciación que hace entre los requisitos de fondo que son las causales de la huelga, y los de forma que deben observarse para la suspensión del trabajo.

La Ley del Trabajo de Tamaulipas en sus artículos 192 y 194, y que fue decretada por Emilio Portes Gil como Gobernador de dicha entidad, disponían el primero de ellos la coalición por parte de un grupo de individuos para la defensa de sus intereses comunes, el segundo de los preceptos definió la Huelga como la suspensión del trabajo derivada o como consecuencia de una coalición de trabajadores; dicho ordenamiento legal se tomó como base y antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

D.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Antes de que se promulgara la Ley Federal del Trabajo de 1931, ésta tuvo como antecedentes diversos proyectos que no fueron aprobados, estos son: el que se realizó en el año de 1928 por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el cual fue sometido a una convención Obrero Patronal sin lograr su aprobación. El segundo proyecto

⁵⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit., págs. 36 y 37.

fue en el año de 1929 elaborado y preparado por los Juristas Delhumeau, Balboa e Iñárruti que nunca se discutió en las Cámaras. El tercer proyecto fue realizado por la Secretaría de Industria por conducto del Jurista Eduardo Suárez.

Los tres proyectos definieron a la huelga como " Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores "51, el primer proyecto en su artículo 253, el segundo en su artículo 322 y el tercero en el 259 al cual se le agregó la palabra temporal respecto de la suspensión. Dichos proyectos diferenciaron los requisitos de fondo y forma para la legitimidad de la huelga; en el segundo estipulaba como requisitos de fondo, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo y huelga por solidaridad, un segundo requisito de fondo era la exigencia de una mayoría de huelguistas, en la Convención de 1928 la parte Patronal pidió fuera una mayoría de dos terceras partes comprobada, antes de la suspensión de las labores; los requisitos formales de los proyectos fueron el dirigir al patrón el pliego de peticiones, fijando término para la suspensión de trabajo de seis días y de diez en los servicios públicos así como fijar el día y hora en que se suspenderían las labores, que transcurriera el plazo fijado al Patrón para contestar las peticiones, y avisar a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los citados proyectos y muy en especial el tercero contemplaron los conceptos de huelga existente o inexistente, lícita o ilícita, imputable o inimputable al patrón; condenaron los actos violentos y que no se suspendían las relaciones de trabajo individuales sin extinción de los derechos y obligaciones derivados del trabajo.

En el mes de Mayo de 1931 el Congreso de la Unión inició sesiones de carácter extraordinario para discutir la iniciativa de Ley del Trabajo propuesta por el entonces Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio, en base a los proyectos que hemos señalado con antelación se realizó el proyecto de Ley por lo que respecta a la Huelga. El 29 de Julio de ese año en la sesión correspondiente se discutió el título quinto que comprendía de los artículos 257 al 281; el artículo 257 contemplaba la definición de coalición, el 258 definía la Huelga y el 259 enumeraba los objetivos de ésta, en dicha Ley de igual forma se contempló la Huelga por solidaridad, siendo expedida el 18 de

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., págs. 578 y 579.

Agosto de 1931, con lo que se reglamentaba a nivel Federal la huelga. Consignó además la tesis del Arbitraje obligatorio de la huelga.

E.- ADICION DE 1941 A LA LEY DE 1931.

En 1941, y siendo Presidente de la República Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados una propuesta de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que sugería que a la definición de la huelga que se contenía en el artículo 259 se le agregara el término legal, por lo que hace a la suspensión; dicha sugerencia trataba de evitar el abuso que se pudiera dar a la huelga ya fuera por parte de los trabajadores, ya por parte de los patrones o de terceros, con las consecuencias para la economía nacional, sujeta a revisión dicha sugerencia se estimó procedente por la Comisión de Trabajo encargada de su estudio, y con ello su aprobación, la idea del proyecto era la de garantizar el derecho de huelga, y así establecer que la suspensión de labores es un acto perfectamente jurídico y legal.

El 29 de Marzo de 1941 se aprueba la reforma a la definición que de la huelga contemplaba el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

F.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

El 9 de diciembre de 1968, se envió al Congreso Constituyente una Iniciativa para reformar la Ley de 1931, conservando su denominación, esto es, la de Ley Federal del Trabajo, y a la que se le hizo un reestructuración, ya que, se crearon Títulos que reglamentaron la Huelga y las Relaciones Colectivas de Trabajo por separado.

En la exposición de motivos de dicha Iniciativa, se menciona respecto del ejercicio de la huelga el aspecto numérico, así como los fines que contempla la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional del Apartado A; por lo que hace a la definición de la misma tuvo un cambio y la cual fue reglamentada y estipulada en su artículo 440, observando la redacción que la Ley de 1931 contemplaba de la huelga, en virtud de que en la Iniciativa se adoptaba tal definición, lo que originó la supresión de la palabra legal respecto de la suspensión del trabajo, asimismo se modificó en cuanto a quien ejercitaría el derecho de huelga, ya que, en la Ley de 1931 contemplaba que sería

'como resultado de una coalición', y se cambió por 'llevada a cabo por una coalición', lo que originó que se evitara el acreditar la mayoría de dicha coalición antes de la suspensión de labores.

En el artículo 450 de esta Ley, la Comisión trató de establecer el sistema de reglamentación de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y que se adoptaría en la Ley; y consideraron tres: El primero era reproducir en forma íntegra, lisa y llanamente el texto de dicho precepto Constitucional, y que la Junta de Conciliación y Arbitraje tuviera a su arbitrio si los huelguistas perseguían y trataban de establecer el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía del trabajo y el capital; una segunda reglamentación era que el Congreso Constituyente señalará y estableciera los casos en que se considerara un desequilibrio entre los factores de la producción y armonía del trabajo y el capital; y el tercero era una combinación de los dos anteriores, con la ampliación de una fracción que contemplara causas análogas de igual importancia.

Después de las discusiones sobre la redacción de la reglamentación de la huelga, se consideró que debía reproducirse íntegramente la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y que debía ser la primer fracción del artículo 450 dada su importancia y en las subsecuentes fracciones, se indicarían en forma enunciativa y no limitativa los objetos del movimiento de huelga, y que tuvieran relación con las Convenciones Colectivas así como las que se consideraran indispensables en el ejercicio de dicho derecho; esto ocasionado por la razón de que el Poder Legislativo podía en cualquier momento ampliar y aumentar las causas, y de igual forma las Juntas de Conciliación y Arbitraje podían dirimir y conocer de cuestiones no previstas en las fracciones del artículo 450, y que se incluirían en la primer fracción con lo que daría libertad y dejaría al arbitrio de las Autoridades la resolución de los movimientos de huelga, y en cambio no podrían en base a las demás fracciones negar el ejercicio de dicho derecho, puesto que no se cuestionaría la legitimidad del derecho de huelga, sino que únicamente se verificaría el cumplimiento de las formalidades legales de éste.

El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía cuatro fracciones respecto de las causas del derecho de huelga; la primera reprodujo la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional; la segunda para lograr obtener la celebración o cumplimiento del contrato colectivo del trabajo; la tercera previa la revisión del contrato colectivo de trabajo al término de su vigencia; y la cuarta la huelga por solidaridad.

Dichas Fracciones pasaron al artículo 450 de la Ley de 1970, y al cual se le agregó la fracción correspondiente a los contratos ley de trabajo con lo que les otorgó autonomía y sustantividad propia.

Al momento de promulgar la Ley de 1970, el artículo 450 originalmente contenía seis fracciones, y al cual en el año de 1975 se le agregó una séptima fracción y que fue resultado de la adición del artículo 399 Bis de la Ley, y en la que se autorizó la revisión anual de los salarios que se pagaran en efectivo.

Los casos que fueron estipulados en las fracciones del citado artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fueron los siguientes: La primera, reproducía la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional; la segunda, la celebración del contrato colectivo de trabajo, así como exigir su revisión al término del período de su vigencia; la tercera, obtener la celebración del contrato ley y su revisión al término de su período de vigencia; la cuarta, contemplaba en forma conjunta el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y el de ley, pero con la limitación de las empresas o establecimientos en los que hubiera sido violado; la quinta, se agregó al artículo y cuya finalidad es de robustecer el derecho de participar en las utilidades de la empresa por parte de los trabajadores; la sexta ratifica el derecho de huelga por solidaridad; y la séptima, estipula la revisión anual de los salarios pactados en los contratos colectivos de trabajo.

G.- REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

Con motivo de las reformas que en 1980 entraron en vigor, a la Ley Federal del Trabajo de 1970, se establece un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y hubo una reubicación sobre la huelga, estipulándose modificaciones por lo que hace al período de prehuelga.

El objeto de dichas reformas, era trasladar algunas disposiciones del capítulo II del Título Octavo de la Ley de 1970, al Capítulo XX del Título Catorce que contiene los artículos 920 al 938, lo anterior fue únicamente por cuestiones técnicas jurídicas. No obstante lo anterior, se hicieron reformas sustantivas o de fondo, y varias de forma o secundarias.

La primer modificación de fondo, tuvo por objeto el salvaguardar los derechos colectivos y de los sindicatos, ya que, se reguló la protección efectiva de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, y de la administración de los contratos ley, no permitiendo que se demandara dicha titularidad por medio del ejercicio del derecho de huelga, sino por otro procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; la reforma eliminó los vicios o confusiones que pudieran derivarse de ésta, al establecer que la Junta no dé trámite a los emplazamientos de huelga, si ya existe un contrato colectivo depositado ante ésta, y lo administre otro sindicato, situación que quedó estipulada en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Mario De la Cueva, manifiesta que con dicha reforma se hace una mutilación al derecho de la huelga, ya que, al autorizar al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a desechar un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, cuando a su criterio o juicio no esté formulado conforme a derecho, y no observe los requisitos que exige la Ley.⁵² Al no existir sistema jurídico en el que se haya otorgado a una persona una facultad de tal magnitud que es arbitraria y de tal poder, como la otorgada por el legislador en las reformas de 1980 al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y del que depende el dar curso o no a una huelga, sin procedimiento previo al rechazo de dicho derecho; se deduce que no se contempló lo previsto en la fracción XX del artículo 123 Constitucional, y la que prevé que será la Junta formada por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del gobierno, quien decida sobre los conflictos que surgan entre el trabajo y el capital, y que aunado al artículo 14 Constitucional el cual estipula que nadie puede ser privado de sus derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, y ante el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, con lo que se desprende que el Presidente de la Junta no es competente para resolver dicha cuestión, así como que no es un Tribunal establecido, y ni se cumplen con las formalidades esenciales del procedimiento, el cual se está iniciando con la presentación de dicho pliego de peticiones.

⁵² Cfr. DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. Cit., pág. XXVII.

CAPITULO TERCERO

LA SINDICACION

1.- DEFINICION DE SINDICATO

La asociación profesional es sinónimo de sindicato, ya que, aquella es la institución representativa de la organización permanente de los trabajadores, y este derecho está tutelado por la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución de 1917, y que de igual forma está previsto en el artículo 9 de dicha Constitución, los cuales establecen 'tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, y asociaciones profesionales, etcétera'; y 'no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito;...'. " La expresión sindicato, se le ha empleado para designar una agrupación de resistencia"⁵³, ya que, "todo sindicato es en esencia una asociación profesional, aún cuando tomemos por sabido, que no toda asociación profesional será un sindicato".⁵⁴

En el año de 1886 en París una asociación de zapateros adopta el nombre de sindicato, y en 1871 la Trade Unions Act Inglesa en su artículo 23 establece el concepto jurídico de sindicato al decir que "son sindicatos las asociaciones temporales o permanentes, surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios y para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad"⁵⁵, en Francia la Ley Waldeck Rousseau de 1884 definió al sindicato respecto de la finalidad que persiguen "los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas y están formados por personas que ejerzan la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas".⁵⁶

⁵³ ROSS, GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 1a. Reimpresión Ed. Cardenas Editor y distribuidor, México, 1991. pág. 536.

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ Ibidem, pág. 537

⁵⁶ Idem.

Mario De la Cueva cita a Narciso Norguer, para explicar el origen de la palabra sindicato "sindicato, proviene del síndico, que las lenguas romanas tomaron, a su vez, del latín syndicus, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (síndicos) era el que asistía en justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: syn, igual a con; dicos, de dique, justicia (en oposición a fuerza). Otra acepción fué la de cosa perteneciente al común. La voz síndico retuvo en las lenguas romanas el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó sindicato, que, en la significación de asociación profesional hemos tomado de Francia".⁵⁷ La expresión o concepto de sindicato se ha encontrado en textos jurídicos griegos y romanos.

Por lo que hace a nuestra legislación, antes de que se consagrara en la Constitución de 1917 el derecho de constituir sindicatos, La Ley del Estado de Veracruz del 6 de Octubre de 1915 y llamada Ley de Agustín Millan estipuló la definición de sindicato en su artículo 3º el cual textualmente decía 'Llámesse sindicato, a una asociación profesional que tiene por fin a ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces al desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia'; en el Estado de Yucatán el 11 de Diciembre de 1915 reconoció a la asociación profesional y dió los medios y mecanismos para su desarrollo; en la Ley del Estado de Veracruz de 1918 de nueva cuenta definió al sindicato en su artículo 142 al establecer 'se entiende por sindicato, para los efectos de esta ley, toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes'.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232 definió al sindicato como 'la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o espe-

⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 820.

cialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes'; por lo que hace a la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el artículo 356 prevé la definición que a la fecha se le ha dado al sindicato la cual es 'la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses'. Podemos afirmar que de la actual definición el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores, es algo que nadie se le puede oponer, y no es una ambición legítima, sino una necesidad, ya que, por ese medio conocerán mejor sus derechos y obligaciones los trabajadores así como para que no lesionen sus derechos.

Mario De La Cueva da la siguiente definición "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."⁵⁸ Para Alberto Trueba Urbina "el sindicato obrero es expresión del derecho social de asociación profesional, que en las relaciones de producción lucha no sólo por el mejoramiento económico de sus miembros, sino por la transformación de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas".⁵⁹

El Dr. Miguel Borrell Navarro indica que "al sindicato se le considera como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante, para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y...".⁶⁰ Nestor De Buen Lozano afirma que "la asociación profesional y sindicato no son términos análogos"⁶¹, y considera que "la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica"⁶², en virtud de que, "el sindicato tendrá un significado particular como asociación profesional de clase".⁶³

⁵⁸ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T II, Op. cit., pág. 283.

⁵⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO TEORIA INTEGRAL, Ed. Porrúa, 5ª Ed. corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales, México 1980, pág. 353.

⁶⁰ BORREL NAVARRO, Miguel, ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 411.

⁶¹ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T II, Op. cit., pág. 604.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

El concepto sindicato ha sido adoptado principalmente por los trabajadores, ya que, por lo que a hace a la parte patronal a la fecha no han denominado sus agrupaciones que han conformado como tal.

2. FORMAS DE SINDICACION LEGALES

Las diversas formas en que pueden coaligarse los trabajadores, para la defensa de sus intereses, como se ha dicho es a través de la constitución de sindicatos.

Y los sindicatos pueden ser de acuerdo al artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo: Gremiales de Empresa, de Industria, Nacionales de Industrias y de oficios varios.

La Ley Federal del trabajo, al establecer la clasificación de los sindicatos, con ello "delimita el ejercicio de sus funciones, en atención a su propia naturaleza"⁶⁴, esto es, que los sindicatos deben tener una finalidad acorde a la clasificación que le corresponda.

"La enumeración que de los sindicatos de la Ley Federal del Trabajo para Mario de la Cueva es limitativa, en virtud de que, el artículo 360 en su redacción dice que 'los sindicatos, pueden ser' lo que lleva a determinar para dicho autor, que existe la posibilidad de otras formas de sindicación; pero que dichas organizaciones no podrán obtener registro ante las autoridades del trabajo, y con ello no cumplir sus funciones"⁶⁵.

A.- GREMIAL

La fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el sindicato gremial, es el que se forma por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

⁶⁴ ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO; Op cit, pág. 548

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II; Op cit, págs. 326 y 327.

Este tipo de sindicatos, en la edad media y en la moderna, era la más natural para coaligarse por los trabajadores, esto es porque en los talleres no requería sino de una sola profesión u oficio.

Una de sus características, es porque sus integrantes se agrupan por la similitud de actividades y por una semejanza de sus problemas, ello porque, desarrollan actividades que los identifican y buscan la unión de la profesión; independientemente de que en el centro del trabajo se generen una diversidad de características; en la práctica los trabajadores de una determinada actividad, pugna por tratar de resolver los problemas propios a la misma, y sin tratar de solucionar los de otra diversa.

En estos sindicatos "el dato asociante es la identidad de la ocupación"⁶⁶ lo cual dió origen a los primeros sindicatos.

En la actualidad el sindicato gremial ha perdido terreno, por la división de trabajadores de diversas actividades, lo cual debilita la unión; esto por el hecho de que, trabajadores de una profesión superior tenderán a obtener mejores prestaciones a las de una profesión inferior.

B.- DE EMPRESA

Este tipo de sindicato, de acuerdo a la formación II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

El trabajo en común es la principal característica de este tipo de sindicato, es la fuerza que vincula, porque los trabajadores están sujetos a condiciones económicas y jurídicas idénticas, dando una homogeneidad de los hombres, es formado por aquellos trabajadores que presten servicios en una misma empresa, no obstante que sean distintas las profesiones, oficio o especialidad de éstos. "El Factor que se tiene en cuenta es solamente, el de la adscripción a una misma negociación".⁶⁷

⁶⁶ CASTORENA, Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, DERECHO SUSTANTIVO, S.E., 6ª Ed., México 1984, pág. 236.

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T. II, Op. cit; pág. 731.

El inconveniente de este sindicato, se presenta en el hecho de que trabajadores con mayor capacitación lleguen a imponer sus condiciones a los de menor capacidad, aún y cuando sean mayoría; perdiendo así la facultad de tomar decisiones.

El sindicato de empresa es "el primer eslabón en la cadena de la igualdad de todos los trabajadores"⁶⁸, es defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, al pretender obtener un beneficio igualitario de cada trabajador, al través del mejoramiento integral, y con ello "el sindicato de empresa contempla la justicia como valor universal para la clase trabajadores".⁶⁹

C.- DE INDUSTRIA

En la fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, señala que este tipo de sindicato es formado por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Aquí se da la situación que el "el trabajo en común de los trabajadores de cada empresa, se combina con las ocupaciones de una rama económica o industrial ..., la célula es la empresa"⁷⁰, esto al reunir a trabajadores de diversas empresas, pero dentro de una rama industrial, pudiendo agruparse trabajadores de dos o más empresas.

"La expresión 'industria' no identifica solamente a las actividades extractivas de transformación, sino también a cualquier otra actividad comercial o de servicios organizado".⁷¹

Este sindicato amplía la fuerza obrera, al haber una unión externa, y para Mario de la Cueva son "una amplificación del sindicato de empresa"⁷², ya que, "es una organización que se eleva sobre cada empresa para servir con mayor amplitud a la

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II., Op. cit.; pág. 328.

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ CASTORENA, Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO. Op. cit., pág. 237.

⁷¹ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T. II., Op. cit., pág. 732.

⁷² DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II., Op. cit., pág. 328.

clase trabajadora"⁷³, siendo dicho sindicato la base para la formación de los sindicatos nacionales.

El inconveniente que se da en los derechos de los agremiados de esta asociación; al estar establecidas en distintas entidades federativas de las empresas, los problemas en cada una de ellas no serán los mismos y sí distintos; por lo que, la representación de los trabajadores pudiera adoptar y tomar decisiones equivocadas al no conocer los problemas de sus agremiados de una determinada entidad federativa.

D.- NACIONALES DE INDUSTRIA

En los treinta la industria nacional no se había desarrollado y expandido completamente, y no era necesario la formación de una asociación nacional de industria en el año 1956 cambia dicha situación, al alcanzar la industria un grado de desenvolvimiento y se había asentado en varias entidades federativas.

La fracción IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, establece dicha asociación, que es la que forman trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

Este tipo de sindicato se da por la expansión del derecho del trabajo, y tienen jerarquía mayor a las distintas formas de sindicación.

Con este sindicato, se da una combinación de sindicato de empresas y de industria, porque, con el primero cuando una empresa se establece en dos o más entidades federativas, y de industria porque los trabajadores de una rama industrial traspasa los límites de una entidad federativa y trabajan para distintas empresas de esa rama.

Los problemas de los agremiados en este tipo de sindicatos, tratan de ser solucionados en forma equitativa, al ser mayor la extensión del territorio que abarcan, hay demasiada dificultad para detectarlos.

⁷³ Idem.

E.- DE OFICIOS VARIOS

Estos sindicatos son formados por los trabajadores de diversas profesiones, con la única condición de que en el municipio en que presten sus servicios el número de trabajadores de una misma profesión sean menor a veinte, lo cual está previsto en la fracción V del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

Los legisladores de la Ley de 1931, amplían el derecho de asociación sindical, a las pequeñas poblaciones del País, en donde existían empresas y talleres pequeños: en donde había un sólo dueño o patrón y pocos trabajadores que no excedía del mínimo permitido por la Ley para que pudieran constituir un sindicato.

Del contenido de la fracción V del artículo 360 de la Ley, se desprende que pueden constituirse sindicatos municipales, cuando en el municipio no exceda de 20 trabajadores de una sola profesión, y en caso contrario deberán asociarse en otro tipo de asociación.

3.- REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS

Para constituir un sindicato, existen los requisitos de fondo, forma y en cuanto las personas que lo constituirán, y que están debidamente previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Con lo anterior se da una dependencia a las Autoridades que autorizan y expidan el registro de los sindicatos, permitiendo un control de éstos por parte de aquella, ya que, en caso de no aceptar, no obtendrían la personalidad jurídica para representar a sus agremiados y ejercitar sus derechos y acciones que les corresponda. "damos el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan existencia como personas jurídicas".⁷⁴

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 331

A.- FONDO

Estos requisitos son aquellos elementos que concurren en la constitución del sindicato, y las finalidades que se proponen llevar a cabo las personas que se agrupan, lo que sirve para integrar la unidad sociológica sindical, este tipo de requisitos son los que integran su ser social.

El sindicato nace de una asociación de personas y cuya particularidad es que únicamente pueden ser trabajadores los asociados, lo que da una asociación de clase.

Las personas que formen el sindicato, deben prestar sus servicios al través de un contrato de trabajo, porque en caso de no trabajar para un patrón no pueden considerarse trabajadores. El número de personas de acuerdo al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo que deben asociarse para constituir el sindicato son 20, y forzosa-mente deben ser trabajadores en activo, y aquellos que sean rescindidos de su trabajo o den por terminada la relación de trabajo, dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de prestación de la solicitud de registro del sindicato.

El antecedente del número de 20 personas, deriva del Código penal Francés de 1810 y de la Ley de Veracruz de 1918, en los que se establecía dicha cantidad para constituir asociaciones.

El concepto de la finalidad del sindicato, está prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, la cual es la asociación de trabajadores o patrones, constituido para el mejoramiento, estudio y defensa de sus respectivos intereses; y dentro de esa finalidad permite al sindicato que sus actos sean amplios, incluyendo la adquisición de medios necesarios para cumplir sus objetivos.

En nuestro derecho, la finalidad es el instrumento para la defensa de los intereses de los agremiados al sindicato en sus relaciones con los patrones "lo que significa una actuación de carácter económico social para obtener reivindicaciones obreras y elevar la condición de vida de los trabajadores en un sentido amplio".⁷⁵

⁷⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. DERECHO SINDICAL, Ed. Esfinge, 1ª Ed., México 1994, pág. 71.

Una asociación que no tenga la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, no podrá ser considerado como sindicato, porque, no se encuadraría en lo previsto en la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, al existir una marcada diferencia entre las asociaciones de carácter civil o mercantil con el sindicato.

Cuando se dan los elementos en cuanto al número y finalidad del sindicato, hay un consentimiento por parte de los trabajadores que lo constituyeron, y al no exigir la Ley Federal del Trabajo que el consentimiento se haga o conste en una forma especial, debe sin embargo expresarse en forma indubitable, lo cual será al través del acta de asamblea o junta en donde se aprobó dicha asociación, esto en virtud de que la fracción I del artículo 365 así lo previene, y al no existir disposición aplicable a este supuesto, se debe aplicar la fracción señalada.

La asamblea no requiere de ningún requisito por no exigirlo la Ley Federal del Trabajo, y si en el acta consta lugar, fecha y hora de su celebración; orden del día; nombramiento de un presidente, un secretario de actas y un escrutador que determine la calidad y número de asistentes, desahogo del orden del día y acuerdos de aprobación, ésta reúne el requisito de fondo para la constitución del sindicato, porque, se expresa el consentimiento de llevar a cabo dicha constitución.

El sindicato existe desde el momento en que se decide su constitución, por parte del mínimo de trabajadores que se requiere para ello.

B.- FORMA

Los requisitos de forma, están previstos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y con los cuales se obtiene "el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación"⁷⁶, éstos deben constar por escrito, que es la forma de expresar la voluntad de constituir el sindicato.

El artículo 365 nos señala:

⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II. Op. cit., pág. 331.

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en la Junta de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.
- II. Una lista con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre...;

Estas dos fracciones guardan relación entre sí, ya que, en el acta de asamblea puede acreditarse tanto la constitución del sindicato y nombre y domicilios de sus agremiados que hayan estado presentes en la misma, y la lista a que se refiere la segunda fracción puede ser parte integrante del acta.

La reunión de los trabajadores, es el acto primario para constituir el sindicato, y éste debe ser democrático.

Si no se exhibe el acta de asamblea ante la Autoridad, trae como consecuencia que el sindicato no adquiera su existencia legal, al ser imprescindible tal documento.

III. Copia autorizada de los estatutos.

Los estatutos al igual que el acta de asamblea debe ser por escrito, y debe anexarse a las solicitudes de registro.

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

Al igual que las disposiciones de las fracciones I y II, este requisito se puede incluir en el contenido del acta de asamblea, ya que, en ésta se estipulará las personas que representen a la asociación ante las diversas autoridades, patrones y terceros.

A la falta de presentación de estos documentos, como lo hemos señalado, traerá como consecuencia que se niegue la solicitud de registro del sindicato.

C.- EN CUANTO A LAS PERSONAS

Ya hemos dicho que el mínimo de personas para constituir un sindicato es de 20, ya que deben ser trabajadores; y lo cual es un requisito de fondo.

Al respecto de estas personas, no existen trabajadores de primera, segunda u otra clase; ya que, la Ley Federal del Trabajo y la Constitución del País consideran por igual a los trabajadores, y al no existir distinción, tanto hombres como mujeres pueden ser integrantes de un sindicato.

Esta igualdad tiene como consecuencia lógica, que mujeres y hombres tengan los mismos derechos en la organización y funcionamiento del sindicato; y por disposición legal a la mujer no se le puede prohibir formar parte de un sindicato.

En cuanto a la edad de los integrantes de la asociación, la única limitación que prevé la Ley Federal del Trabajo en su artículo 372 fracción II, es que los mayores de 14 años y menores de 16 años, no podrán formar parte de la directiva.

La fracción III del artículo 123 Constitucional, únicamente prohíbe que los menores de 14 años no pueden ser trabajadores, y sin limitar que los mayores de esa edad puedan ser integrantes de un sindicato.

Por lo que hace a la nacionalidad, no existe prohibición alguna a que trabajadores extranjeros formen parte de un sindicato, y la única limitación que se les impone es que no pueden ser parte integrante de la directiva, de conformidad con la fracción II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior deviene de que en nuestro País, todo individuo goza de las garantías consignadas en la Constitución entre estas la de libertad de asociarse y del trabajo.

Los trabajadores considerados de confianza, no pueden formar parte del sindicato de trabajadores de la empresa; pero éstos podrán constituir su propio sindicato,

prohibición y derecho que está previsto en los artículos 183 y 363 de la Ley Federal del Trabajo.

D.- SU REGISTRO

Para los sindicatos que tendrán actividades de competencia federal, deben solicitar su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y de competencia local ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje; ello para que puedan tener personalidad jurídica y ejercitar los derechos de sus agremiados.

El registro de un sindicato es el acto de "homologación de la autoridad mediante el cual se reconoce que la constitución, y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la ley les asigna".⁷⁷

Es una obligación de los sindicatos el obtener su registro, ya que, dicho acto tiene efectos declarativos, al dejar constancia de su existencia legal y evitar poner en riesgo los derechos de sus agremiados o de una empresa.

A la solicitud de registro se deben acompañar los documentos a que se refiere el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y que hemos señalado como requisitos de fondo y forma.

Presentada la solicitud, la Autoridad tendrá un plazo de 60 días para resolver sobre el otorgamiento o negación del registro, en caso de que no se resuelva en tal plazo, la asociación solicitante podrá requerir para que dicte su resolución, la cual debe ser emitida dentro de los 3 días siguientes al del requerimiento, y si no dictan su resolución se tendrá por hecho el registro y deberá expedir la constancia correspondiente dentro de los 3 días siguientes; de conformidad con lo que previene el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, en su tercer párrafo.

El registro puede ser negado cuando la asociación no cumpla con los requisitos de fondo y forma, así mismo el registro puede ser cancelado por 2 causas y las cuales son por disolución y por dejar de cumplir con los requisitos legales.

⁷⁷ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit. pág. 248.

4.- ESTRUCTURAS Y ORGANOS SINDICALES

Es la forma de organización de los sindicatos, y los cuales debe cumplir para el efecto de tener una debida representación, son las disposiciones que rigen la vida interna de éste.

A.- ESTATUTOS

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 371 establece el contenido de los estatutos del sindicato, y deja a salvo el derecho de que se puedan establecer otras normas reguladoras de la organización interna.

Los estatutos una vez aprobados por los agremiados al celebrar su asamblea serán la norma fundamental que rija la vida del sindicato, a éstos "puede definirse como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros".⁷⁸

El contenido de los estatutos son:

- I. Denominación que distinga de los demás, como toda persona física o moral, el cual debe ser recibido por los agremiados que lo integran, le da derecho a usarlo en forma exclusiva, e impedir que lo use otra organización.
- II. Domicilio, que es el lugar en donde estarán actuando y en donde cumplan sus obligaciones.
- III. Objeto, que debe ser la finalidad prevista en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, y que a sí mismo puede ampliarse de acuerdo con su capacidad jurídica.
- IV. Duración, en caso de no señalarse se tendrá como indefinida, y la cual dependerá de la función del sindicato.

⁷⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 739.

- V. Condiciones de admisión de miembros, respetando la libertad de las personas de querer o no asociarse a la organización, cumpliendo lo previsto en los artículos 362 y 372 de la Ley.
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados, éstas dependerán de cada organización,
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, que deben ser estipuladas por los agremiados, y dependerán de cada organización el establecerlos.
- VIII. Forma de convocar cada asamblea..., se analizará en un punto posterior la asamblea.
- IX y X. El procedimiento de elección de la directiva y período de duración de ésta y dependerá de cada organización como se elija y su duración.
- XI, XII, XIII, XIV y XV. No influyen en el estudio del tema y las cuales dependen de la organización en estipularlas.

B.- ASAMBLEA

En el sindicato la asamblea es "el poder legislativo y tribunal supremo"⁷⁹, esta acta como órgano de los agremiados, tiene la función de mayor rango.

Las asambleas deben celebrarse de acuerdo a lo previsto en los estatutos, ya que, en éstos se debe señalar la fecha y lugar, quórum para celebrartas, para deliberar y aprobar y adoptar resoluciones, que en las misma se propongan.

Por disposición de la Ley Federal del Trabajo la asamblea es el órgano constituyente del sindicato, que adopta y determina resoluciones, aplica sanciones.

Al través de la asamblea se elige a la directiva del sindicato, y puede determinar su disolución, así como el ejercitar derecho de huelga.

⁷⁹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 355.

Las asambleas pueden ser ordinarias o extraordinarias, las primera se ocupan de los asuntos necesarios que deben tomarse para el funcionamiento de la organización; las segundas, son las que se ocupan de los asuntos urgentes e imprevistos que surjan y afecten a la asociación.

La fracción VIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la forma de convocarse la asamblea, así como el porcentaje para que la convoquen y para aprobar las resoluciones que se adopten.

"Forma de convocar a asamblea época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros por lo menos; "la deliberación de la asamblea general para tener validez, está sujeta a un quórum (sic) variable según la finalidad de la votación".⁸⁰

C.- EJECUTIVO

El significado de la palabra ejecutivo es "Encargado de ... | ENCARGADO DE APLICAR UN MANDATO: Consejo ejecutivo | |... | | Miembro del personal dirigente de una empresa | |...".⁸¹

En consecuencia de tal significado toda empresa u organización puede designar una persona con tal carácter, para que cumpla el mandato que se le encomien-

⁸⁰ GOMEZ GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO T. II, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1ª Ed., México 1974, pág. 763.

⁸¹ GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón, DICCIONARIO PRÁCTICO LAROUSSE, 19 Ed., Ed. Ediciones Larousse, S.A. de C.V., México 1995, pág. 186

da: los sindicatos tendrán apoderados que los representen, y los cuales serán designados por sus agremiados.

Se le puede designar directiva, y es el "órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea".⁸²

La directiva del sindicato la nombran en la asamblea, pues así se presume de los que previene la fracción II del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, y que tiene apoyo con la fracción IV del artículo 365 del mismo ordenamiento, que se obliga al sindicato que para su registro entregue a la autoridad copia del acta de asamblea en la que se haya elegido a la directiva, por ende, la directiva debe quedar registrada ante la autoridad correspondiente.

El número de personas que integren la directiva no está previsto en la Ley Federal del Trabajo, y queda a libertad y arbitrio de cada organización el fijar el número de sus miembros.

Estas organizaciones de lo previsto en el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser representadas por el secretario general o personal que se designe, y por costumbre dicha designación ha sido utilizada por la mayoría de los sindicatos, y es "la figura principal de la directiva".⁸³

"A los sindicatos los podrán representar un grupo colegiado compuesto de varias personas"⁸⁴ y que puede ser el presidente o secretario general y varios secretarios que tengan facultades para conocer, tramitar y resolver problemas que afecten al sindicato.

⁸² DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, T. II, Op. cit., pág. 358.

⁸³ *Ibidem.* pág. 289.

⁸⁴ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit., pág. 245.

D.- FACULTADES

Las facultades que dentro del ejecutivo o de la directiva, tiene cada miembro que la integra, debe ser especificada en los estatutos de cada organización, ya que, en ello se deriva la representación y defensa de los intereses de la misma y de sus agremiados.

Las facultades del secretario general variarán de acuerdo a cada organización, y de lo que sus agremiados les otorguen y aprueben.

El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, expresamente concede la facultad de representación de los sindicatos al secretario general que se designe en éstos, por lo que, aquella persona que sea designada para tal caso, será la que ejercite las acciones y derecho de la organización en defensa de los intereses de ésta y de sus agremiados.

Dentro de las facultades del secretario general, están llevar a cabo los actos jurídicos que sean necesarios para lograr los fines propuestos por el sindicato; representará los intereses colectivos de sus agremiados y en nombre del sindicato como esta previsto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo; puede firmar y celebrar contratos colectivos como lo señala el artículo 386 de la Ley; de acuerdo al artículo 441 de la Ley tiene la facultad de ejercer el derecho de huelga previsto en el artículo 440 de la Ley, ello en virtud de que el sindicato se considera como una coalición permanente, e implícitamente tiene tal facultad de acuerdo al artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que será el secretario general quien represente al sindicato.

Puede otorgarse en la asamblea en la que se designen a la directiva facultades o diversa persona al secretario, para que a falta de ésta, puede representar al sindicato y con las facultades que se le designarán al secretario general, por lo que, dependerá de lo previsto en los estatutos de cada organización las facultades de la directiva.

CAPITULO CUARTO

LA COALICION

Nuestra legislación laboral, reconoce y otorga el derecho a trabajadores y patrones de coaligarse en defensa de sus intereses; el artículo 354 otorga dicha libertad y, el artículo 355 define la coalición como:

'Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes'.

Lo anterior deviene de la garantía constitución, que otorga la fracción XVI del artículo 123, en el cual se reconoce, concede y garantiza que los 'obreros como los empresarios tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses...'

La coalición es el acuerdo entre obreros con la finalidad de defender sus intereses, y puede darse el caso de que se forme una coalición sin que llegue a producirse un movimiento de huelga, es transitoria al no requerir registro para que pueda ser constituida, y con ello se manifiesta la necesidad del hombre que requiere de sus semejantes.

Guillermo Cabanellas dice "Las que configuran un posible antecedente del estado de huelga por de paro patronal son las coaliciones"⁸⁵ esto es que al concertarse esa coalición precede al conflicto, al hacer clara la oposición o desacuerdo existente entre trabajadores y patrones.

Deberá tenerse un interés profesional, y el cual debe ser colectivo, para los efectos de la coalición, no se puede hablar de un interés individual para que se lleve a cabo la coalición; ello para el efecto de que en forma colectiva se vean beneficiados en la obtención de ese derecho que ejercen.

El derecho de coalición se instituyó por el Constituyente con el único fin de salvaguardar los intereses profesionales, de los trabajadores que deben prestar sus servi-

⁸⁵ CABANELLAS, Guillermo, Mozart Victor Russomano, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 14.

cios para una misma empresa o patrón, con lo que la fuerza colegiada de éstos forman una solidaridad, y que debe ser un acto voluntario y libre para que se unan temporalmente.

Debe existir pluralidad para ser constituida la coalición, y con el acta de asamblea donde conste tal unión es la prueba de su existencia, y si no hay mayoría en el apoyo, ésta sería inexistente, la coalición es una institución autónoma, y es soporte de la asociación profesional y la huelga.

La coalición es un antecedente de la huelga, el lock-out o paro concertado del patrón, la asociación profesional, el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo considera a los sindicatos de trabajadores como coalición permanente para los efectos de la Huelga, no estamos de acuerdo con tal precepto, por el hecho de que los trabajadores son los que se coaligan y un sindicato no puede hacerlo, y es a los trabajadores a quienes les corresponde ejercer el derecho de huelga.

1.- DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

El derecho de asociarse profesionalmente, lo contempla la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, y la cual deriva forzosamente de una coalición, por que, como se ha señalado en el capítulo III inciso 3, como requisito para formar una asociación, se necesita una aprobación de los trabajadores y la cual; debe constar en un acta, y por ende, se da un acuerdo temporal que es el de celebrar y constituir una asociación, la cual una vez constituida será permanente y, con la consigna de defender los intereses totales que puedan presentarse a los trabajadores que la integran.

"La asociación profesional está precedida de una coalición; es más, la asociación profesional es una coalición que deviene permanente".⁸⁶

La asociación profesional, tiene los mismos antecedentes del derecho de huelga, porque, al reconocerse el derecho de huelga surge la coalición y, dándole los derechos para poder ejercerlos frente a los patrones, respecto de sus agremiados; di-

⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 224.

cho término se ha usado desde el siglo pasado para señalar la aspiración de los trabajadores a la unidad, y para elevar la dignidad humana.

El derecho de asociación profesional es de clase al corresponderle a los trabajadores y patrones únicamente y por ejercerse entre éstos, es especial por atenderse problemas de trabajo, aquí prevalece el interés del grupo sobre el interés individual.

"La característica de la asociación profesional de nuestros días, que la distingue de cualquier otro grupo del pasado, es la conciencia de clase; ..."87 en este principio donde erradica la particularidad de la asociación profesional.

La asociación profesional es una garantía social de los trabajadores, y en la que participa la naturaleza general del derecho del trabajo, y el principal objetivo es conseguir equilibrio entre las fuerzas sociales y económicas, o sea, igualar el trabajo con el capital; "la asociación profesional es un fenómeno inminentemente sociológico",88

El ejercicio de la libertad de asociación profesional, está, garantizado por nuestro régimen jurídico y tiene la obligatoriedad de que las autoridades respeten tal derecho.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, define al sindicato como una 'asociación de trabajadores o...'. y de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución, se deriva que los trabajadores al coaligarse puedan formar sindicatos o una asociación profesional.

"La asociación profesional constituye en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica"89 se debe tomar en cuenta que la asociación profesional es el instrumento de la lucha de clases, realizada al través de un sindicato debidamente constituida.

A dichos términos se les ha empleado como sinónimos.

⁸⁷ Ibidem, pág. 279.

⁸⁸ CASTORENA, J, Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit., pág. 231

⁸⁹ DE BUEN, LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T.II, Op. cit., pág. 604.

2.- DERECHO DE REUNION Y DIFERENCIAS CON LA ASOCIACION PROFESIONAL

El derecho a reunirse está previsto en el artículo 9 Constitucional, lo cual es, el agrupamiento momentáneo para estar juntos, y pensar en forma conjunta; este es un derecho frente al Estado, el cual asume una función de obligado, al tener que hacer o no hacer de acuerdo a la necesidad de respetar dicho derecho.

La reunión puede ser privada o pública, y no es necesario que las personas que se reúnen pertenezcan a una misma actividad y su finalidad puede ser diversa.

"Reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses"⁹⁰, pertenece dicho derecho a todas las personas frente al Estado, y es el antecedente de la asociación que es paralela a ésta.

La diferencia entre la reunión y la asociación profesional, están marcadas y entre éstas se dan:

La reunión es temporal, y la asociación profesional es permanente;

La reunión no requiere adquirir una personalidad jurídica, y la asociación profesional sí, pues en caso de no tenerla no podrá ejercer los derechos inherentes a sus agremiados;

El derecho de reunión, es una garantía individual para todas las personas y el de asociación profesional es colectivo y otorgado solamente a los trabajadores;

El fin de la reunión es variable, y el de la asociación es común y acorde a las necesidades de sus asociados;

El derecho de reunión es general, y el de asociación profesional particular de los trabajadores;

⁹⁰ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO T.II, Op. cit., pág. 235.

El derecho de reunión en general, es un derecho frente al Estado; y el de asociación profesional es un derecho de una clase social frente a la otra.

Mario de la Cueva, dice "que la reunión es al derecho de asociación, lo que la coalición al derecho de asociación profesional, esto es, su prólogo obligado".⁹¹

3.- LIBERTAD DE COALICION

Como ya se ha mencionado con antelación, los trabajadores tienen otorgado el derecho de unirse para la defensa de sus intereses comunes; y lo cual está reconocido en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, la coalición es la unión temporal de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 354 y 355, reconoce la libertad de coalición; la huelga, y la asociación profesional tienen sus bases en dicha institución, y tienen una relación estrecha entre sí, pues de no existir la libertad de coaligarse no podrían darse dichos actos.

En virtud de tal libertad, se puede llegar a formar una coalición, sin que produzca sus efectos, ya sea por no ejercitar el derecho de huelga, por no constituir una asociación o el fin que se hayan propuesto.

La vigencia de la coalición es temporal, de conformidad con el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, pues en un plazo de tiempo se debe cumplir su fin; esto es, que su vigencia se limita a la obtención del fin por la cual se creó.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado los elementos para que exista la coalición, en su criterio que se cita:

"La coalición y la asociación profesional, para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición, en los términos del artículo 258 (355) de la Ley, es suficiente que se tome el 'acuerdo' en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común, y que los integrantes del

⁹¹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 316

grupo en concierto presten sus servicios a una misma Empresa o Patrón, limitándose la vigencia de la coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto (D. 4590/46. Antonio López Rivera. Junio 1947)".⁹²

4.- LA COALICION COMO INSTRUMENTO DE DEFENSA

Al través de la coalición los trabajadores, tienen el medio de defensa en contra de los patrones con el objeto de que sean satisfechas sus peticiones o demandas.

Se ha dicho que la coalición se crea o nace, para lograr el fin de defender los derechos del grupo que acordó coaligarse, y que les concierne a ellos.

Ya se ha señalado, que la coalición es el medio y la base de la asociación profesional y de la huelga; y sin ésta no podrían darse ni ejercitarse dichos actos, por el hecho de que aquella es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

Como medio de defensa, la coalición puede permanecer en tal estado, esto es, de simple coalición si el fin perseguido es una petición dirigida al otro grupo.

Los trabajadores a través de la coalición ejercen el derecho de huelga, que sería el medio más violento o de presión, para que sus peticiones sean satisfechas por la parte patronal.

Para el ejercicio de una acción colectiva, es necesaria la coalición de quienes la ejercen, ya en forma temporal o permanente; de donde se desprende que para los trabajadores es el instrumento más eficaz en la defensa de sus derechos e intereses; siendo el soporte de todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

Cuando se usa la coalición para ejercer el derecho de huelga o para constituir una asociación permanente, no deja de ser la base de éstas, pero deviene a lo que es la huelga y la asociación profesional.

⁹² RAMOS, Eusebio. DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Op. cit., pág. 18.

5.- NATURALEZA JURIDICA DE LA COALICION

Como hemos indicado, la coalición, está debidamente regulada en la Ley Federal del Trabajo; y el derecho de coaligarse es una garantía constitucional prevista en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Constitución.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, da el concepto de la coalición, y es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

De dicho concepto, surge la interrogante ¿ Qué es la coalición ?, y tenemos que es: un acuerdo temporal; acuerdo que es tomado, por un grupo, ya de trabajadores, ya de patrones.

Es para defender intereses comunes al grupo de trabajadores.

Y es la coalición el único medio para poder defender los intereses comunes al grupo, porque, no pueden hacerlo en forma individual tratándose de derechos colectivos y afines a todos los integrantes, "es entenderse, consultarse, tomar una decisión en común sobre las condiciones de trabajo".⁹³

Esta institución " no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical"⁹⁴ pero es el fundamento básico o apoyo para poder ejercer el derecho a aquella, o poder constituir ésta.

La coalición es temporal, ya que, cuando se ha cumplido o logrado el objetivo o finalidad, el acuerdo tomado desaparece y ya no tiene razón de existir, esto es, que una vez que los integrantes del grupo ven satisfechas o cumplidas las peticiones por las cuales acordaron coaligarse, esta coalición deja de surtir efectos, porque, no puede ser definitiva al haberse creado solamente para obtener un determinado objetivo, es pues, pasajera, momentánea y no tiene continuación, cesa la coalición al ser satisfecho ese interés.

⁹³ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL T. III, Ed. Heliasta S. R. L. 3ª Ed., Argentina 1989.z

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 239.

La coalición como medio de defensa no tiene personalidad propia, porque, será la asociación quien tenga que ejercer el derecho de huelga, pero, si no existe ese acuerdo temporal de los huelguistas o trabajadores, no podrá la asociación o sindicato al que estén agremiados ejercitar dicho derecho; todo ello por la simple razón de que la Ley Federal del Trabajo claramente reglamenta que es un derecho de los trabajadores el coaligarse y no así de las asociaciones.

Esta figura jurídica es indivisible, al no poder fraccionarse, toda vez, que no puede cada trabajador en lo individual coaligarse por sí solo, sino que necesita de otras voluntades individuales para poder conformar la coalición; porque, es una característica de la misma, que sea un grupo de trabajadores los que tomen el acuerdo temporal para defender un interés común a todos ellos.

Por lo tanto no puede haber una coalición por un trabajador en lo individual.

Otra característica que tiene la coalición es que los trabajadores de ese grupo que acordó temporalmente unirse, defiendan un interés común para todos, lo cual obliga a que no puedan exigirse otros derechos más los que hayan sido el objetivo de la coalición; esto significa que todos los integrantes del grupo vean afectados en forma común un derecho, y que el mismo sea colectivo, y no lo puedan reclamar en forma individual.

La coalición "es el fundamento del derecho colectivo del trabajo"⁹⁵, por la razón de que es la base de las asociaciones profesionales y del derecho de huelga, esto es, que sin la presencia de aquella estas figuras jurídicas no existirían en el ámbito del derecho, y con ello sería imposible el que estuvieran contempladas en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Una incongruencia legal que nuestra Ley Federal del Trabajo prevé, la tenemos en el artículo 441 que se contrapone al diverso 355, porque, el primer precepto señala que: 'Para efectos de la huelga, los sindicatos son coaliciones permanentes'.

Los sindicatos no pueden ser una coalición permanente, ya que, la coalición se da cuando un GRUPO DE TRABAJADORES decide unirse, que dicha UNION SEA

⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 223.

TEMPORAL, para LA DEFENSA DE INTERESES COMUNES, y de todos los requisitos las asociaciones o sindicatos no cumplen con ninguno, porque, si bien es cierto, que defienden los derechos de sus agremiados, también lo es, que un sólo sindicato puede agremiar a varios trabajadores de diversas empresas y no todos tendrán un interés común o afín.

Así podemos determinar que la naturaleza jurídica de la coalición, abarca los siguientes elementos: ES COLECTIVA, TEMPORAL, PERTENECE A LOS TRABAJADORES UNIDOS, SE CREA CUANDO SE ATACAN O SE DEFIENDEN INTERESES COMUNES A LOS TRABAJADORES AGRUPADOS, NO TIENE PERSONALIDAD JURIDICA, ES INDIVISIBLE, CESA SU EXISTENCIA AL CUMPLIRSE CON LOS OBJETIVOS POR LA CUAL SE CREO.

"La asociación persigue un fin elegido, que no puede ser alcanzado más que por una acción permanente y continua. La coalición, por el contrario, se propone un resultado inmediato y se disuelve cuando ha obtenido ese resultado o, por el contrario, ha fracasado".⁹⁶

La coalición nuestra Ley Federal del Trabajo, "la reconoce y define, pero no la regula".⁹⁷

6.- INTERESES COMUNES EN LA COALICION DE LOS TRABAJADORES Y LEGITIMACION PROCESAL

Los intereses comunes de los trabajadores en la coalición de conformidad con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 señala que es la defensa de sus intereses comunes.

Es por lo tanto la naturaleza del interés común o controvertido, lo que genera que la coalición constituida ejercite el derecho, que corresponda.

Así es como se genera y manifiestan los intereses comunes de los trabajadores, para efectos de que la coalición pueda actuar.

⁹⁶ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL T. III, Op. cit. pág. 27.

⁹⁷ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 412.

La naturaleza dependerá del fin que se trata de conseguir, y por lo tanto, al ser muy amplio los problemas que pueden llegar a generarse en una relación colectiva en la que los trabajadores vean afectados sus intereses; tenemos que omitir el señalarlos y, decir que por lo que hace al ejercicio del derecho de huelga, la Ley en forma clara nos indica cuales son los casos en que se puede ejercitar dicho derecho y por lo tanto cuales son los intereses comunes de los trabajadores.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala, los objetos que debe perseguir la huelga:

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

Aquí el interés común de los trabajadores es el que no exista desproporción entre las ganancias de los patrones y el ingreso de los trabajadores en salarios y prestaciones pactadas.

- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

El interés común de los trabajadores, es obtener el contrato colectivo en el que se establezcan las prestaciones en su favor, así como que este se revise cada dos años en forma general, de conformidad con el artículo 399.

- III. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia,

El interés común es el señalado en la fracción que antecede.

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

El interés común de los trabajadores, es que se cumpla lo establecido en el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley según sea el caso, así como el cumplimiento de aquellas prestaciones que hayan sido violadas o incumplidas por el patrón.

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

El interés común, será que los trabajadores obtengan el pago y entrega del dinero que les corresponda por las utilidades que el patrón haya obtenido.

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

Aquí estimamos no existe un interés común, de los trabajadores que haya sido afectado; porque podría ser que la mayoría de los trabajadores en coalición no esté de acuerdo en estallar la huelga para no afectar sus ingresos económicos.

- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 349-bis y 419-bis.

El interés común de los trabajadores, es que cada año sean incrementados sus salarios, y se reconozca tal incremento en el texto del Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley.

"... en un movimiento de huelga resulta intrascendente la cantidad de prestadores de servicio que lo llevan al cabo y que lo importante será el tipo de interés en cuestión".⁹⁸

No compartimos la afirmación de Carlos Alberto Puig Hernández, porque, si bien es cierto que debe existir un interés común de los trabajadores, para efectos de ejercitar el derecho de huelga, debe ser la mayoría la que esté de acuerdo y así establecer la coalición para tal efecto, porque, en caso contrario no se tendría la seguridad de que son efectivamente los trabajadores quienes ejercitan tal derecho al través de la coalición.

Sobre este tema hablaremos más ampliamente en el próximo capítulo, esto es, la mayoría obrera.⁹⁹

⁹⁸ PUIG, HERNANDEZ, Carlos Alberto, TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO, Op. cit., pág. 129

⁹⁹ *Infra* págs. 99, 100, 101, 102 103, 104 y 105.

Una vez que se determina el interés común afectado de los trabajadores, y estando de acuerdo en constituir la coalición, se tendrá la legitimación procesal para poder ejercitar el derecho de huelga ante la autoridad jurisdiccional, porque, se comprueba que tienen la facultad de representación, y por ende de ejercer la acción correspondiente en el procedimiento en representación de los agremiados.

En caso de no existir finalidad en el interés común, porque, la mayoría de trabajadores no esté de acuerdo, no podrá la coalición si se ha constituido, ejercitar la acción, por no tener la facultad de ello y aún más, por no tener legalmente objeto su acción.

"El vocablo 'legitimidad' proviene de 'legítimo' que, a su vez, deriva del latín *legitimus*..., en el lenguaje común, significa 'conforme con las reglas, bien construido'... En la literatura jurídica *legitimus* significa. 'conforme a derecho'," .¹⁰⁰

En el campo jurídico, legitimidad alude a la justificación, y sugiere la búsqueda de un fundamento legal, y se refiere primordialmente a la conformidad; y con lo cual las acciones deben conformarse con las disposiciones jurídicas establecidas.

La conformidad se refiere el término legalidad, es el observar las normas que otorgan facultades o regulan su ejercicio, cuando no se cumple con esto, los actos serán nulos o anulables.

En la doctrina procesal, la legitimidad se refiere en principio a los procedimientos, así como a los requerimientos para poder actuar conforme a derecho; y debe mantenerse el sentido de justificación o fundamentación. Con lo cual se podrá actuar con legitimación indicando la posesión de un interés jurídico para intervenir en juicio el titular de ese interés.

7.- LA COALICION PARA EFECTOS DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

La coalición es un acto preliminar a la huelga, pero no sólo es su antecedente, sino que es su apoyo.

¹⁰⁰ TAMAYO y Salmorán, Rolando, "Legitimidad" en DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, T. III, 6ª Ed., Ed. Porrúa, UNAM, México, 1993, pág. 1941.

La huelga para que pueda ser ejercido el derecho, debe presentar un interés generalizado, es en donde la coalición tiene su razón de ser: Carlos A. Piug Hernández señala "es la naturaleza de los intereses debatidos y no de la acción y el conflicto".¹⁰¹

Durante el tiempo que dure la huelga, ya sea, que se estalle o no, la coalición subsistirá aún al cese de los trabajos.

Es necesario que para ejercer el derecho de huelga exista un acuerdo de los trabajadores, que así lo hayan decidido, y que sean prestadores del servicio del patrón al que se dirige o se le emplaza a huelga, esto es, que "deben estar constituidos en coalición"¹⁰² al ser la coalición un presupuesto de la huelga, tenemos que, forzosamente debe existir para que ésta pueda ser ejercida.

La coalición carece " legalmente de facultades para celebrar, revisar y exigir el cumplimiento de los pactos colectivos"¹⁰³, es por lo que una vez constituida será la asociación o sindicato el que pueda hacer uso de ella para tales efectos, porque son los trabajadores los que tienen ese derecho "La huelga pertenece originariamente a los trabajadores considerados aisladamente, es decir, queda incluida en el capítulo de los derechos de cada individuo, pero tiene naturaleza colectiva, porque, es la colectividad de obreros la que lo ejerce. En consecuencia las huelgas no son patrimonios de las directivas de los sindicatos, sino de los trabajadores agremiados a él".¹⁰⁴

La huelga empieza a generarse, nacer, o gestarse cuando se crea la coalición, y por el hecho de que los trabajadores se unen para la defensa de sus intereses.

Debemos señalar que la coalición de los trabajadores, en ejercicio del derecho de huelga, debe llevarse a cabo en razón de los objetos u objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo¹⁰⁵ y siendo que la coalición no es la huelga en sí, sino una forma de actuar como ente grupal.

¹⁰¹ PUIG HERNANDEZ, Carlos A., TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO, Op. cit. pág. 130

¹⁰² Ibidem, pág. 120

¹⁰³ Ibidem, pág. 133

¹⁰⁴ Ibidem, pág. 134

¹⁰⁵ Supra, págs. 81, 82 y 83.

Se debe aclarar, que, si no existe una asociación ya constituida previamente por un acuerdo de voluntades no se podría ejercitar el derecho de huelga derivada de otro acuerdo temporal, porque, efectivamente ambos derivan de una coalición, aunque sus objetos sean distintos, ya que el primero era para constituir la asociación y la segunda para ejercer el derecho de huelga, pero la segunda tendrá la limitación de no poder ejercitarse sin la existencia de la asociación.

Y no es procedente que una coalición de trabajadores que no esté agremiada a una asociación, pueda ejercer el derecho de huelga, aunque, no todas las coaliciones generan conflictos, y estos en huelga.

"El derecho de coalición ha sido instituido por el legislador en atención a un fin determinado: la salvaguardia de los intereses profesionales. Ha sido comprendido de este modo, como un arma profesional" ¹⁰⁶, es por esto; que el derecho de huelga tiene la finalidad de que los trabajadores defiendan sus conquistas laborales y que les sean afines, y este derecho debe ejercerse colectivamente y casi siempre lleva una presión económica.

Concluimos que sólo al través de una coalición, podrá el sindicato titular de un Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato-Ley, ejercer el derecho de huelga que no acordaron sus agremiados, por ser los trabajadores los titulares del derecho de coaligarse para defender sus derechos comunes.

Ratifica lo anterior, el siguiente criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

"De la fracción XVII del Artículo 123 de la Constitución y de los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y que no es derecho sindical, y menos aún podría aceptarse la tesis de que el derecho de huelga corresponda, aisladamente, a sindicatos minoritarios o a cada una de las categorías, profesiones o gremios que existen dentro de una empresa. El Artículo 264, fracción II de la propia Ley del Trabajo previene expresa-

¹⁰⁶ CABANELLAS, Guillermo, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, Op. cit., pág. 49.

mente que para declarar una huelga se requiere la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva ...".¹⁰⁷

8.- LA EXTINCION DE LA COALICION

"La vigencia de la coalición se limita a la consecución del fin propuesto por el grupo"¹⁰⁸ al satisfacerse las exigencias o cuando se ha realizado el objetivo por la que se creó, cesa y deja de existir el acuerdo temporal de los trabajadores.

Ello se desprende del hecho de que como se ha señalado con antelación, la coalición es transitoria o temporal, y se crea o nace para defender intereses comunes al grupo que la constituye, y por lo tanto una vez que esos intereses comunes son satisfechos, es lógico que el acuerdo no tiene razón de existir, porque, si quisieran hacer reclamación, distinta al determinado en la coalición, se debe constituir otro acuerdo temporal por parte de los trabajadores.

"EJECUTORIA.- LA COALICIÓN Y LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL. Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la Coalición en los términos del Artículo 258 (355) de la Ley, es suficiente que se tome el 'acuerdo' en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común, y que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma Empresa o patrón, LIMITÁNDOSE LA VIGENCIA DE LA COALICION O ACUERDO A LA CONSECUION DEL FIN PROPUESTO, CD. 4590/46. Antonio López Rivera. Junio de 1947)".¹⁰⁹

9.- LA TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

"El titular del derecho de huelga, es la coalición"¹¹⁰, ya que, la Ley Federal del Trabajo, otorga a los trabajadores ese derecho de poder coaligarse para defender

¹⁰⁷ RAMOS, Eusebio, DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Op. cit. pág. 25.

¹⁰⁸ *Ibidem*, pág. 31

¹⁰⁹ *Ibidem*, pág. 18.

¹¹⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 412.

sus derechos; y sólo corresponde ese derecho a la coalición, porque, cuando los trabajadores que no estén agremiados a un sindicato NO pueden quedar relegados e impedidos de ese derecho.

"En consecuencia, el titular del derecho de huelga es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada".¹¹¹

En virtud de que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores, es por lo que, la Ley otorga a la coalición la titularidad del mismo; y ello para que aquellos trabajadores no sindicalizados no estén impedidos si desean hacer uso de la huelga, cuando cumplan con los requisitos legales para ello.

Sin embargo "la coalición de trabajadores, la que deberá ser mayoritaria, según prescribe la Ley"¹¹² es la misma titular del derecho de huelga, y esa mayoría debe hacerse en forma fehaciente, "por lo que resulta procedente que levante un acta en que conste tal coalición y deseo y la firmen la mayoría de trabajadores y así quedará configurada lo que la Ley denomina coalición y acreditado su carácter mayoritario".¹¹³

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

"... lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores"¹¹⁴, ya que, si pertenece originalmente a cada trabajador, sólo al través de una coalición se puede ejercitar el derecho de huelga. "... si bien la huelga es un derecho originario de cada trabajador, sólo puede ejercerse en forma colectiva".¹¹⁵

¹¹¹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 796.

¹¹² BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 595

¹¹³ Idem.

¹¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 610.

¹¹⁵ Idem.

Para Mario de la Cueva "la huelga no es un derecho sindical"¹¹⁶, y más aún cita una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ratifica que el derecho de huelga no es únicamente para trabajadores sindicalizados.

"La frac. (sic) II del Artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo no hace distinción entre obreros sindicalizados y no sindicalizados para los efectos de la declaración de una huelga, lo cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los obreros sindicalizados, pues tal absurdo conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores. 25 de Julio de 1940. Gerónimo Guerrero, Toca 2276/40/2^o".¹¹⁷

La doctrina clásica considera, y lo cual es correcto, a la coalición como la titular del derecho de huelga, porque, así lo previene el Artículo 490 de la Ley esto, "por la naturaleza de la relación jurídica, son titulares de derecho de huelga, los que ejecutan servicios en razón de contrato de trabajo"¹¹⁸, esto en virtud de que será la agrupación de trabajadores los que decidan el conflicto y el ejercicio del derecho de huelga o de huelga.

..."debemos considerar lo grave que resulta concederle al sindicato el ejercicio del derecho de huelga, por la gravedad que en su alcance pueden tener las decisiones que se tomen, muchas veces en pugna con el verdadero sentido de la mayoría de los trabajadores"¹¹⁹ consideramos que no puede ser los sindicatos quienes tenga o sean titulares de la huelga, esto, en virtud de que no pueden actuar al arbitrio de los directivos de éstos o coludidos con la parte patronal, en perjuicio de los trabajadores.

Aún con lo anterior, en la Ley se ha dado a los sindicatos la 'categoría' de coalición permanente para los efectos de la huelga, lo cual desde luego, es contrario a lo que la misma Ley define como tal, o sea, la coalición, porque, no puede ser indefinida al establecer el legislador que ésta es un acuerdo TEMPORAL, lo cual es una incongruencia en nuestro ordenamiento, por la simple razón "de que uno de los requisitos

¹¹⁶ Ibidem, pág. 611

¹¹⁷ Idem.

¹¹⁸ GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 843.

¹¹⁹ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL T. III, Op. cit. pág. 117

de la huelga debe ser el contar con la mayoría de los trabajadores a que afecte"¹²⁰ como la historia nos indica, han existido huelgas, sin asociaciones o sindicatos que las hayan ejercido, por lo tanto, tenemos y afirmamos, que es A LOS TRABAJADORES COALIGADOS a quienes les corresponde la titularidad del derecho de huelga y deben estar subordinados al patrón, derecho que deben ejercer colectivamente.

"El derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada".¹²¹

"La coalición de trabajadores no ..., pero en cambio es la titular precaria del derecho de huelga, y es precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo ni su revisión, ..." ¹²² esto es porque, no tiene personalidad jurídica, salvo que las Autoridades se la reconocieran para tales efectos, y aquí erróneamente dependen de un sindicato para ejercerse en tales supuestos el derecho de huelga.

Mario De la Cueva menciona que "los sindicatos son los titulares permanentes del derecho, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras".¹²³

Concluimos que sólo los trabajadores unidos y al través de una coalición, pueden ejercer el derecho de huelga al ser los titulares de éste, y en dicho acuerdo temporal facultan al sindicato a que los represente en el procedimiento respectivo.

¹²⁰ Ibidem, pág. 118.

¹²¹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 796.

¹²² CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas S.A. de C.V., Ed. 3ª, México 1986, pág. 252.

¹²³ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 613

CAPITULO CINCO

REQUISITOS DE LA HUELGA

Para que la huelga pueda ejercitarse como derecho, deben cumplirse con los requisitos que de fondo y forma previene la Ley Federal del Trabajo, y que sea ejercitado por la mayoría de los trabajadores que se coaligen.

Los requisitos de Fondo los previene el artículo 450 y 451 de la Ley, y en especial este último.

Los de Forma los establece el artículo 920 del mismo ordenamiento.

Aclaremos que dentro de los requisitos de Fondo tenemos a la mayoría de trabajadores, y que no obstante ser parte fundamental de éstos, le dedicaremos un punto en especial por su importancia.

1. FONDO

La huelga tiene requisitos de fondo para "que sea protegida por el derecho"¹²⁴ y que son los motivos u objetos de la misma, que serán variables de acuerdo a lo previsto en la Ley, y aseguren la existencia del hombre, en la vida social.

"La doctrina al analizar la institución afirma que requiere de tres requisitos para su existencia: a) el objeto; b) la mayoría; c) el pliego de emplazamiento".¹²⁵

El objeto es fundamental para la huelga ya que, marca el motivo por el que se ejerce tal derecho.

¹²⁴ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 799.

¹²⁵ GOMES, GOTTSCHALK Y BERMUDEZ, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 857.

El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

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

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior (450).
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 [hoy 920], y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente (hoy 920)'.¹²⁶

"Atendiendo la naturaleza específica del procedimiento de la huelga, el objeto no necesita probarse con la presentación de la demanda, si no simplemente basta con precisarlo, porque en el procedimiento de la huelga no se entra al fondo de la controversia"¹²⁶. "es una existencia lógica que no necesita justificarse".¹²⁷

Respecto de la primera fracción del artículo 451, debemos señalar que los objetos señalados en el artículo 450 son:

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

Este motivo debe tener una estrecha relación entre la empresa y los trabajadores, esto es, que la empresa o patrón tenga una utilidad mayor a la prevista y que traiga una depresión en contra de los trabajadores y no se invoque el desequilibrio que el costo de la vida origine en forma general sino que debe ser particular el efecto entre el capital y el trabajo, o sea, entre patrón y trabajadores.

¹²⁶ ROSS, GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op, cit., pág. 641.

¹²⁷ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II. Op. cit., pág. 800.

"... para el caso de huelga el equilibrio debe ser entre los factores internos de una misma empresa...".¹²⁸

Esta fracción es igual a la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución y la cual acoge tal principio.

Los objetos de la huelga de las fracciones II, III y VII del artículo 450 de la Ley están relacionados, ya que, los dos primeros son similares, y el tercero atañe a ambos, pues, disponen:

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis¹.

"La celebración del CCT (sic) constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga"¹²⁹ con la salvedad, que como lo hemos dicho anteriormente, requieren los huelguistas de un sindicato para obtener tal objetivo, ya que, es el sindicato el legitimado para celebrarlo.

Con este objeto se pretende presionar al patrón para que cumpla las exigencias de celebrar el contrato colectivo de trabajo, y que el mismo sea revisado cada dos años en cuanto a las prestaciones que en éste se establezcan, y cada año los salarios contractuales.

¹²⁸ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 377.

¹²⁹ DE BUEN, Lozano, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T.II, Op. cit., pág. 891.

Estos objetos tratan de que los desequilibrios entre el capital y el trabajo sean superados, al obtener prestaciones más altas a las ya pactadas en el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.

"Sostienen los tratadistas que éste es un caso claro en que se obtienen el equilibrio entre los factores de la producción con la celebración del contrato colectivo o del contrato-ley, en su caso"¹³⁰ por el hecho de que es tal la importancia en la empresa en donde va a regir, por ser las normas de las relaciones entre el patrón y sus trabajadores.

Cuando se tenga por objeto el revisar el contrato colectivo o contrato-ley, debe ser cuando estos han fenecido o terminado el período de su vigencia, y antes de esto no se podría, al no existir el derecho para ello.

"Puede formularse un principio general: La huelga es procedente, en todo tiempo, a condición de que no exista celebrado un contrato colectivo, con vigencia al tiempo de plantearse la huelga".¹³¹

En la fracción IV del citado artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece como objeto de la huelga:

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

Aquí el objeto atiende a que por parte del patrón existe una violación al contrato "de naturaleza colectiva, o sea de actos que tiendan a evitar la protección que el derecho colectivo otorga respecto de los derechos individuales".¹³²

"... que no toda violación al contrato colectivo puede constituir objeto de la huelga, si no más bien aquellas que lleven evidentemente aparejado desequilibrio económico"¹³³ esto, deriva del hecho de que no se cumple con lo establecido en el contrato y afecta el interés de todos los trabajadores.

¹³⁰ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 377.

¹³¹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 820.

¹³² GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 380.

¹³³ ROSS, GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 644.

Como lo afirma Nestor de Buen Lozano, se cumple el requisito de fondo con la invocación de la violación al contrato colectivo que sea de naturaleza colectiva.

La fracción V del artículo 450, marca como objeto de la huelga:

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

Respecto de este objeto, creemos que no existe una colectividad en cuanto al derecho que se contempla, ya que, el pago de la utilidad es a cada trabajador y no como un derecho colectivo; pues el cobro de la participación es personal.

"No se concibe que la violación a algunos de estos trámites pueda generar un motivo de huelga. ..."134 el citado autor se refiere obviamente a los trámites administrativos que se llevan a cabo en las empresas para la determinación del reparto correspondiente, y es claro que en caso de violación por el patrón no es objeto para ejercitar el derecho de huelga, porque, no se da un desequilibrio entre los factores del capital y el trabajo.

"Si el olvido o falta del patrón a alguna de sus obligaciones en relación con el reparto de utilidades produce en efecto desequilibrio entre los dos factores de la producción, será procedente el planteamiento de la huelga y de lo contrario no ..."135 ya que en materia de inconformidades le corresponde a la Secretaría de Hacienda conocer de la mismas y determinar la resolución respectiva.

"En todo caso podrían aceptarse como causales de huelga sólo las siguientes:

- a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto.
- b) Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes.

¹³⁴ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 381.

¹³⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 598.

c) Cuando no haga el reparto en el término de Ley".¹³⁶

Por lo que hace a la fracción VI del ya multicitado artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo, y como Baltasar Cavazos Flores señala "... las llamadas 'huelgas por solidaridad' consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente".¹³⁷

Lo anterior es muy cierto, porque, dicha fracción establece que la huelga tenga por objeto:

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

Y aquí no se da ningún desequilibrio entre los factores de la producción y del trabajo, dentro de la empresa o centro de trabajo en el que rija un contrato colectivo de trabajo o contrato-ley que no cumple este tipo de huelgas, con el requisito de fondo y de forma no "existiendo fundamentación jurídica que pueda sostener la validez de dichos emplazamientos"¹³⁸ porque el patrón no estará en posibilidad de poder satisfacer petición alguna que le hagan los huelguistas, al no tener por objeto un equilibrio entre los factores del trabajo y producción.

Como ampliación a los objetos, podemos señalar lo mencionado en el punto 6 del capítulo anterior, porque, creemos que apoya a lo que hemos indicado en el presente punto.¹³⁹

¹³⁶ CAVAZOS, FLORES, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Op. cit., pág. 309.

¹³⁷ Idem.

¹³⁸ ROSS, GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 646.

¹³⁹ Supra págs. 78, 79, 80 y 81.

Otro requisito de Fondo, es que la mayoría de los trabajadores estén de acuerdo en el ejercicio del derecho de huelga; y respecto de este requisito lo abordaremos más ampliamente en el punto 3 de este capítulo.

De igual forma la fracción III del artículo 451. prevé que en la suspensión de los trabajos se debe y requiere cumplir con lo previsto en el artículo 920 de la Ley, y que es el emplazamiento a huelga.

2.- FORMA

El requisito de forma son "los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga"¹⁴⁰ en dicho escrito se debe señalar y anunciar el propósito de los trabajadores de ir a la huelga; expresar claramente el objeto de la huelga; formular las peticiones que se hacen al patrón por parte de los trabajadores; señalar el día y hora en que se suspenderán las labores.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, es el que previene los requisitos formales con lo que se debe iniciar la huelga y el que a la letra dice:

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

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa ...
- 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, observándo-

¹⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 799.

se las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Como lo señalamos en el punto anterior, los requisitos de forma están contemplados en la fracción III del artículo 451, y que deben ser cumplidos cabalmente antes de la suspensión de los trabajos.

El procedimiento de huelga se inicia, al momento en que los huelguistas presentan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el escrito de emplazamiento a huelga que contiene el pliego de peticiones que se exigen sean satisfechas.

Dicho escrito debe ser dirigido al patrón porque, se le hace saber las peticiones que debe satisfacer.

Se debe presentar por duplicado, ya que, uno de los escritos se le entrega al patrón y el otro se queda en poder de la Junta de Conciliación y Arbitraje:

Como lo dijimos anteriormente, deben señalarse claramente las peticiones que desean los huelguistas sean satisfechas por el patrón:

Anunciarán los huelguistas su propósito de ir a la huelga si no son satisfechas sus peticiones que formulan.

Debe señalarse concretamente el objeto de la huelga, de acuerdo a lo que disponen las fracciones del artículo 450, pudiendo ser uno o varios de ellos:

Se señalará el día y hora en que se suspenderán los trabajos, los cuales son:

- a.- Seis días de anticipación cuando el emplazamiento a huelga se hace a patrones de empresas privadas.
- b.- Diez días de anticipación cuando el emplazamiento a huelga se hace a patrones de servicios públicos.

Estos términos empiezan a contarse a partir del día y hora en que el patrón quede debidamente notificado del emplazamiento a huelga, y lo cual obviamente lo hace la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El escrito de emplazamiento a huelga, es "... sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra suerte quedarían inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide o cuándo se suspenderán los trabajos".¹⁴¹

Señalamos que cuando la empresa o patrón emplazados a huelga no se ubican en el lugar donde reside la Junta de Conciliación y Arbitraje, el escrito debe presentarse ante la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar en que se encuentra ubicada la empresa.

Aunque la Ley no señala expresamente la FORMA en que se acredite la mayoría obrera para la suspensión de los trabajos, nosotros afirmamos y creemos que al escrito de emplazamiento a huelga se debe acompañar el ACTA DE ASAMBLEA en la que conste la voluntad de los trabajadores de irse a la huelga ya que, como lo hemos señalado con antelación, es a la coalición de trabajadores a quien le corresponde ejercitar el derecho a la huelga, por ser la titular de tal derecho.¹⁴²

Considerando que se debe exhibir junto con el escrito de emplazamiento a huelga dicha Acta de Asamblea, para que, no quede duda alguna de que, es la coalición de trabajadores quien ejerce el derecho a la huelga.

3.- MAYORÍA

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, establece "La suspensión de las labores debe efectuarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sobre este particular conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que se-

¹⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 615.

¹⁴² Supra. págs. 87, 88, 89 y 90.

rán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa".¹⁴³

Para la determinación de la mayoría de trabajadores, dicha exposición remite al artículo 462 que hoy es el 931.

Afirmamos que como esta la redacción de la exposición de motivos, la mayoría obrera es un requisito de FONDO para poder ejercer el derecho a la huelga, y que el mismo debe acreditarse al momento de presentar su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, es la que determina que la mayoría de los trabajadores sea requisito de Fondo, al establecer

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

I. . . .

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 (hoy 929), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y'

"He aquí un artículo contradictorio en sí mismo; la primera parte menciona como requisito, se entiende que es indispensable, el hecho de que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores, pero después cambia el sentido de esta disposición a que la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causal de inexistencia de la huelga (es decir, una vez 'estallada' esta)...".¹⁴⁴

¹⁴³ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Fiscal y Laboral, s. e. México 1975, pág. 33.

¹⁴⁴ LOPEZ, DÍAZ, Filiberto, "EL REQUISITO DE LA MAYORÍA PARA EL ESTALLAMIENTO DE HUELGA", en Revista LABORAL LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Año III, No. 35, 1995, México, pág. 31.

Al no constituir huelga la abstención de un sólo trabajador, es necesaria la suma o conjunto de conductas individuales para ello, entendemos como "la actitud de la totalidad o de la mayoría de los trabajadores favorable a abstenerse de trabajar con el objeto de ejercer presión sobre el patrón".¹⁴⁵

En nuestra legislación es necesario "que la declaración de huelga sea aprobada en asamblea por mayoría absoluta de los trabajadores en litigio manifestada en una votación ..." ¹⁴⁶ y antes de que la misma estalle, esto para que se persiga el interés económico de los trabajadores únicamente.

"Es evidente que en aquellas legislaciones donde se exige una mayoría concreta, resulta necesario que quienes van a participar en una huelga formulen previamente su adhesión, que sea verificada en forma debida para determinar la cantidad de los que desean el paro".¹⁴⁷

La mayoría de los trabajadores deben formar una coalición, cuyo propósito sea el declarar la huelga si no satisfacen sus peticiones, "por lo que resulta procedente que levanten una acta en que conste tal coalición y deseo y la firmen la mayoría de los trabajadores".¹⁴⁸

"El factor trabajo es la mayoría de trabajadores de la empresa".¹⁴⁹

A.- CONCEPTO DE MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES

"Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que haya de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres"¹⁵⁰, el hecho de que se defina a la mayoría de trabajadores, obedece a que, técnicamente debe

¹⁴⁵ CABANELLAS, Guillermo, Mozart Víctor Russomano, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 63.

¹⁴⁶ Ibidem. págs. 63 y 64.

¹⁴⁷ Idem.

¹⁴⁸ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 595.

¹⁴⁹ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit. pág. 305.

¹⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 802.

existir tal mayoría para acreditar su voluntad con respecto al movimiento de huelga, y que la misma sea lícita y existente.

La mayoría de trabajadores debe existir en cada empresa, y si se afectará dos o más negociaciones en cada una de ellas debe existir y darse esa mayoría obrera, pues los efectos de la suspensión de los trabajos les repercutirá a los trabajadores en general y no en lo particular, ya que, todos dejarán de percibir sus salarios.

Como ya se ha señalado anteriormente¹⁵¹, la mayoría de los huelguistas deben prestar sus servicios al patrón emplazado, esto es, que exista una relación de trabajo, así se desprende del siguiente criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que cita Mario de la Cueva:

"Si la existencia del movimiento de huelga requiere el que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, existe una relación jurídica de trabajo. Ejecutoria de 24 de Junio de 1934, Toca 5083/42/ 1a, Sindicato de Obreros, Matanceros y Similares de Ciudad Hidalgo".¹⁵²

Los trabajadores que componen la mayoría obrera, de conformidad con el artículo 931 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, no la conforma aquellos que sean considerados de confianza, los que hayan ingresado a trabajar con el patrón después de presentado el escrito de emplazamiento, y serán únicamente los trabajadores sindicados los que integren dicha mayoría en la huelga.

Es por lo que se ha dicho que "el derecho de huelga pertenece a la mayoría de trabajadores de cada empresa, ... esa mayoría es la titular del derecho y la única que puede ejercitarlo validamente"¹⁵³, la mayoría obrera se mide en razón de la totalidad de las personas sujetas a la relación de trabajo de cada empresa.

¹⁵¹ Supra, pág. 85.

¹⁵² DE LA CUEVA, Mario, *Ibidem*, pág. 803.

¹⁵³ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit. pág. 305 y 306.

B.- COMPROBACION DE LA MAYORIA

Mario De la Cueva, nos dice que en la convención obrero-patronal de 1928 al discutir el proyecto del Código Federal del Trabajo, la parte patronal propuso que antes de la suspensión de los trabajos se comprobará la mayoría de dos terceras partes de trabajadores.¹⁵⁴

Estimamos correcta tal propuesta, ya que la mayoría de trabajadores en la huelga, debe existir desde que se determina ejercer dicho derecho y hasta su total terminación, esto es, que siempre debe comprobarse el deseo mayoritario de los obreros, y más aún antes de suspender los trabajos, porque, al patrón no le quedaría duda alguna, de que son sus trabajadores quienes lo emplazan a huelga, y NO LOS LIDERES DEL SINDICATO.

"Teóricamente debe existir la mayoría de trabajadores en los tres momentos (gestación, pre-huelga y huelga estallada), especialmente si se recuerda que la huelga es el resultado de una coalición mayoritaria, ...".¹⁵⁵

De conformidad con nuestra Ley Federal del Trabajo, es la COALICION DE TRABAJADORES, la titular del derecho de huelga¹⁵⁶, y para que exista dicha coalición se requiere la mayoría de trabajadores para formarla, y puedan anunciar su propósito de ir a la huelga y suspender las labores.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, establece que será hasta después de que se suspendan las labores cuando se acredite la mayoría de trabajadores. llevándose a cabo por el desahogo de un recuento de los trabajadores, "La Ley no autoriza el recuento de los trabajadores antes de la suspensión de labores ..."¹⁵⁷ y de los artículos que regulan el procedimiento de la huelga no establecen que previa a la suspensión de trabajos se acredite dicha mayoría.

¹⁵⁴ Cfr DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 620 y 621.

¹⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 807.

¹⁵⁶ Supra. págs. 87, 88, 89 y 90.

¹⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 807.

Creemos que tal situación, se refiere exclusivamente al procedimiento como tal, pero esta comprobación debería quedar acreditada, al momento de la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, porque, así se demuestra que se constituyó y formó la coalición, la que es indispensable para ejercer tal derecho.

Para efectos de la huelga, la mayoría obrera, debe existir desde que se crea la coalición y hasta la total solución del conflicto, y esto, por la simple razón lógica de que la Ley concede a la coalición de obreros, la titularidad de este derecho, y los obreros deben estar de acuerdo para ejercerlo, y si no lo están no podrían ejercer dicho derecho; luego entonces, su voluntad la deben demostrar por medio del acta de asamblea correspondiente y la cual deben exhibir con su pliego de peticiones. Ya que, así no habría duda alguna sobre su voluntad.

Con lo anterior, no sería necesario un recuento previo a la suspensión de trabajos, porque, sería innecesario, pero si debe llevarse a cabo cuando estalle la huelga para que los obreros manifiesten si persisten en su voluntad de estallamiento de la huelga hasta que les sean satisfechas sus peticiones.

La comprobación de la mayoría obrera, es con el voto de los trabajadores, deben expresar su voluntad; y la cual debe ser inobjetable, para que conste que la mayoría aprobó la huelga, "... si este elemento no puede ser verificado sino hasta que la empresa se encuentre ya en estado de huelga, es decir, cuando se haya suspendido y paralizado todos sus trabajos, resulta inútil la exigencia de que la voluntad mayoritaria se manifieste para que se llegue a ese estado de cosas. En otras palabras, si por su importancia la huelga debe estar condicionada al menos a la existencia de derechos sindicales de la mayoría de sus miembros, este requerimiento debe ser comprobado por las autoridades de manera previa al estallamiento de la huelga".¹⁵⁸

El porque, insistimos, en que se deba acreditar antes de estallada la huelga, la mayoría obrera, obedece a que podría darse el caso que una minoría sea la que esté de acuerdo con el estallamiento de la huelga, y la mayoría no desea suspender labores, con lo que se caería en un absurdo de una huelga inexistente, pero que se esta-

¹⁵⁸ SOTO, CERBON, Juan, TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Trillas S. A., 1ª Ed., México 1992, pág. 261.

lló por no haber sido comprobada la mayoría obrera antes de la suspensión de labores o estallamiento de la misma.

Y al establecer la Ley Federal del Trabajo en su artículo 451 fracción II, que será una vez estallada la huelga, cuando se exija la comprobación de este requisito imprescindible, nos encontramos ante un absurdo legal, además de incongruente e ilógico; al no comprobarse a la autoridad que existe esa mayoría obrera que ejerce el derecho a la huelga, la cual debe existir desde la creación o nacimiento de la coalición.

Como lo establece la Ley "... significa que no es auténtica la exigencia de ese acto de voluntad de la mayoría para el ejercicio del derecho de huelga, puesto que si no puede determinarse sino a posteriori..."¹⁵⁹, y con ello se dejaría de exigir un requisito de fondo para ejercer la huelga, ya que, es trascendental la suspensión de labores ante terceros y la sociedad, por lo que dicha voluntad volvemos a insistir la deben acreditar al presentar su pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, al través de la respectiva acta de asamblea que contenga nombre y firma de cada trabajador.

".... como medio para prevenir los conflictos, para trabar su planteamiento legal, así como para facilitar su calificación, la necesidad de que la declaración de huelga sea aprobada en la asamblea por la mayoría absoluta de los trabajadores en litigio, manifestada en votación secreta ..." ¹⁶⁰

La necesidad de acreditar la mayoría obrera, se basa no sólo en los perjuicios que se ocasionen con la suspensión, sino que los trabajadores manifiesten espontánea y libremente sin coacción o presión de parte de los dirigentes del sindicato al que estén agremiados, su adhesión al movimiento, siendo indispensable que dicha mayoría vote en favor de la huelga.

¹⁵⁹ Idem.

¹⁶⁰ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL, T. III, Op. cit., pág. 268.

CAPITULO SEXTO

PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA

En los artículos 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo, está previsto las formalidades y procedimiento que debe agotarse en la huelga.

En este procedimiento, todos los días y horas serán hábiles dada la importancia del movimiento, en el que se suspenden actividades y afecta los intereses del patrón y de los trabajadores; esto porque se para la producción con la consiguiente pérdida económica de una y otra parte, al no obtener el patrón ganancias y los trabajadores el pago de sus salarios.

Es por lo tanto que el procedimiento de huelga, reviste la característica de celeridad, y sus plazos son cortos, para que se agote a la brevedad; tomando en cuenta todos y cada uno de los pasos procesales y términos respectivos de que se dispone hasta el momento mismo en que la autoridad pronuncie la resolución correspondiente. ... prolongó más de lo debido el cierre de la empresa"¹⁶¹, y dado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tramitan demasiados procedimientos de huelgas estalladas, éstos duran demasiado tiempo que se prolonga hasta dos o tres años. Estos procedimientos son tardados más que nada porque dicha autoridad toma demasiado tiempo para dictar sus resoluciones, y en el desahogo de varias pruebas al requerir intervención de personal dependiente de la misma en lo que se les designa y éstos aceptan dicha designación, transcurre demasiado tiempo.

Aquí se debe conceder al patrón un plazo mínimo antes del estallamiento, para efecto de que exista un período en el que se pueda solucionar el conflicto conciliatoriamente.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al presentarse el emplazamiento y antes del estallamiento, funciona como conciliador y mediador; al estallar la huelga la Autoridad tiene la función jurisdiccional; al tener que declarar la existencia o inexistencia

¹⁶¹ ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 672.

de la huelga; por último al determinar o declarar la imputabilidad o no imputabilidad del movimiento al patrón, es un Arbitro.

El procedimiento de la huelga, es un "derecho del trabajador libre que se coaliga en un momento dado"¹⁶² al ser la coalición la titular del derecho de huelga.¹⁶³

Es a través del procedimiento que se hace saber a la Autoridad y al Patrón de las pretensiones de los huelguistas, así como, para que aquél se oponga, objeto o haga propuestas a dichas pretensiones.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, que tramitará y conocerá del procedimiento, es la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, ya sea, Local o Federal de acuerdo a la rama industrial que se dedique, y de conformidad con lo que previene la Ley Federal del Trabajo al respecto.

1. GESTACIÓN

Como lo señalamos en el punto 7 del Capítulo Cuarto¹⁶⁴, la huelga se empieza, cuando se crea la coalición por el hecho de que los trabajadores se unen para la defensa de sus intereses.

Este momento creemos es importante para la procedencia del ejercicio de la huelga, por el hecho de que, es en el ACTA DE ASAMBLEA, que se levante al efecto, en donde constará la voluntad de ejercer tal derecho, y obviamente debe ser aprobado por la mayoría, acta que debe constar por escrito, y en la que se señalen los nombres de los trabajadores coaligados, y por ende su firma, y que se anexe al pliego de peticiones.

"a) El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes".¹⁶⁵

¹⁶² Ibidem. pág. 600.

¹⁶³ Supra. págs. 87, 88, 89 y 90.

¹⁶⁴ Supra, págs. 84, 85, 86 y 87.

¹⁶⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO. Op. cit. pág. 15.

Baltasar Cavazos Flores, considera a la gestación o período de gestación como una etapa de la huelga.¹⁶⁶

Es aquí cuando los trabajadores coaligados elaboran su pliego de peticiones o pretensiones que reclaman les sean cumplidas por el patrón, y al igual que el Acta en la que conste la voluntad de irse a la huelga debe ser por escrito.

Únicamente intervienen los trabajadores, pues sólo ellos saben de las condiciones u objetivos que van a perseguir con su movimiento, y los cuates exigirán sean cumplidos por el patrón.

Este período se “desarrolla, exclusivamente, en el interior de la coalición: Los trabajadores se reúnen y discuten las demandas que formularán al patrón y resuelven si irán a la huelga, ...”.¹⁶⁷

El pliego de peticiones, debe contener la manifestación de los trabajadores, de que si no son cumplidas o satisfechas sus peticiones se irán a la huelga, ya que, así lo estipula la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

La postura que adoptamos con respecto al Acta de asamblea que debe anejarse al pliego de peticiones, de igual forma la contempla FRANCISCO ROSS GAMEZ “A) El nacimiento de la huelga, implica ni más ni menos que el nacimiento de la coalición. Es el nacimiento de la coalición de los trabajadores hacia el ejercicio de ese derecho. Por ello, para que la coalición pueda legitimarse, es necesario que junto con el emplazamiento, a fin de acreditar su personalidad, tiene que exhibir el acta correspondiente de la decisión tomada por los trabajadores, donde determinan ir a la huelga, ...”.¹⁶⁸

Reafirmamos que los sindicatos no son coaliciones permanentes, y por ende para ejercer el derecho de huelga que pertenece a sus agremiados, debe de tener una mayoría absoluta, que conste en el acta de asamblea, y la cual debe exhibir al

¹⁶⁶ Cfr. Idem.

¹⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. Cit., pág. 789.

¹⁶⁸ ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., págs. 660 y 661.

pliego de peticiones ello porque, como hemos dicho la titular del derecho de huelga es la COALICIÓN.¹⁶⁹

2. EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

El pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este escrito debe cumplir con las formalidades previstas en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, y las que ya señalamos en el capítulo anterior.¹⁷⁰

La Junta debe notificarle al patrono el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, dentro de las 48 horas siguientes al de haberlo recibido, lo que señala el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva define al emplazamiento a huelga como "el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndolo saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga".¹⁷¹

Dicho emplazamiento, es una manifestación unilateral de voluntad, de los trabajadores coaligados, y el que inicia una lucha de éstos para mejorar sus condiciones económicas en la empresa, es una advertencia hacia el patrón que se hace por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El emplazamiento a huelga "se equipara a la instancia procesal para el ejercicio de ese derecho"¹⁷² porque el resultado de las actuaciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento no cambia el pliego de peticiones.

¹⁶⁹ Supra. págs. 80, 81, 85, 86, 87, 88, 89 y 90.

¹⁷⁰ Supra. págs. 97, 98 y 99.

¹⁷¹ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T.II, Op. cit. pág. 615.

¹⁷² CLIMENT BELTRAN, Juan B. ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Esfinge, S.A. de C.V., 1ª Ed., México 1989, pág. 286.

Al emplazamiento se debe anexar el pliego de peticiones que se entrega al patrón, y creemos necesario que también se exhiba el acta de asamblea donde conste la coalición de los trabajadores.

A.- MAYORIA OBRERA

Como reiteradamente los hemos dicho, es necesario que se exhiba en todo emplazamiento a huelga, el acta de asamblea donde conste la coalición de trabajadores y en la que determinaron ejercer dicho derecho, para el caso de que no le sean satisfechas sus peticiones, lo anterior se debe exigir a todos los sindicatos que ejerzan tal derecho, por ser un requisito de fondo previsto en el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, lo cual apoya el criterio sostenido por la Junta Federal Especial Número Dos, al través de la Secretaría de Huelgas Estalladas:

"Huelga: Falta de legitimación. Si en el caso de examen no acredita el Comité Ejecutivo de la Asociación Sindical contar con la autorización de la asamblea para plantear el movimiento de huelga como lo señalan los estatutos, carece de legitimación para ejercitar el derecho de huelga en este procedimiento, toda vez, que el Comité Ejecutivo sólo es ejecutor de las determinaciones tomadas por la propia asamblea, y aunque la Ley considera a los sindicatos como coaliciones permanentes, para los efectos de huelga, tal equiparación no puede tener el alcance de dispensarle del cumplimiento de las normas que libremente se impusieron al establecer sus estatutos.

Secretaría. Auxiliar de Huelgas Estalladas. Junta Especial Número Dos. Expediente No. III 4460/83. Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México v.s. Cía. Mexicana de Aviación, S.A. de C.V. Resolución de 7 de Noviembre de 1983.

Gaceta Laboral No. 31, enero-marzo de 1984 pág. 81".¹⁷³

¹⁷³ Ibidem, pág. 277.

Tal coalición debe ser mayoritaria, y los trabajadores del patrón son los que deben constituir tal mayoría; ya que, no es posible que una huelga sea ejercida y llevada a cabo por gente que no sea trabajador.

Mayoría obrera que consideramos debe comprobarse al presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga: "En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía ser previo a la suspensión de labores. ..."174 no es necesario el desahogo del recuento, si no únicamente, que se anexe el Acta de asamblea, por medio de la cual, la coalición de trabajadores aprobó ejercer el derecho de huelga, coalición que debe ser mayoritaria.

Respecto de la forma de acreditar la mayoría obrera, su concepto reproducimos lo asentado en el capítulo anterior.¹⁷⁵

B.- LA NOTIFICACION Y EFECTOS

Al momento en que se notifica al patrón el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, es cuando empieza a correr el término antes de que se estalle la huelga, que es de 6 días para los trabajos y servicios privados y de 10 días para los trabajos y servicios públicos.

Dicha notificación es realizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la cual se presentó el pliego de peticiones, la cual debe hacerse dentro del plazo de las 48 horas siguientes a la de que recibieron el emplazamiento y pliego de peticiones; lo cual está estipulado en el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho artículo y el 924 de la Ley señalan los efectos que produce la notificación del pliego de peticiones, respecto al patrón; los cuales son:

- A) Inicio del plazo o período de prehuelga; y

¹⁷⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 17.

¹⁷⁵ Supra, págs. 99 a 105.

- B) Constituye el patrón durante el plazo del aviso en depositario de la empresa que es afectada por la huelga; suspende todo tipo de ejecución de sentencias en contra del patrono; evitando que se embargue o aseguren los bienes del patrón, así como que se practiquen diligencia de desahucio del local en que se encuentran los bienes.

Tales efectos, y en especial los señalados en el inciso B, son el evitar que los bienes del patrón sean sustraídos y embargados por terceros para evitar el pago en favor de los huelguistas de sus derechos; el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, señala los casos en que sí se pueden embargar los bienes del patrón y que es cuando se debe asegurar derechos del trabajador, indemnizaciones y salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas que no excedan de 2 años del salario del trabajador; créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y Créditos Fiscales, estos supuestos podrán operar antes de que estalle la huelga, este artículo protege el derecho de huelga, al señalar específicamente la no ejecución de sentencias.

De igual forma, el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, marca que el simple ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de aquéllos conflictos colectivos de naturaleza económica que estén pendientes de resolverse, así como de las solicitudes que se presenten con posterioridad, lo cual es prohibir la promoción de nuevos juicios.

"La huelga posee jerarquía constitucional, en tanto las acciones concedidas a los patronos para plantear ante las juntas la modificación de las condiciones de prestación de los servicios, es una concesión de la Ley".¹⁷⁶

Una vez hecha la notificación del pliego de peticiones al patrón, ya no podrá ser modificado, porque, no existiría seguridad jurídica de los reclamos.

Es claro que los derechos de los trabajadores, son PREFERENTES a los de cualquier otra persona, ya sea Organismos Público o Privado.

¹⁷⁶ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 640.

Como lo ha establecido el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, la no ejecución de sentencia alguna o diligencia señalada en el artículo 924 de la Ley, debe ser observada en base a la siguiente resolución:

"Huelga Inteligencia del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo. El dispositivo citado al rubro previene que, salvo los casos de excepción en él consignados, a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspender toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, seguimiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, dispositivo tal que no deja duda en cuanto a su intención, consignándose en él impedimento para llevar a cabo la ejecución de sentencia alguna o la práctica de las diligencias que ahí se señalan, impedimento que se actualiza a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sin que para la aplicación del dispositivo que se trata sea óbice, que la sentencia de desahucio o diligencia de embargo, aseguramiento, etc., se hayan dictado u ordenado en fecha anterior a la de la notificación aludida, pues la aplicación del multicitado dispositivo se surtirá mientras no se haya llevado a cabo la ejecución de esos actos.

Amparo en revisión 699/93. Benito Hernández Campos. 13 de Abril de 1984. Ponente: Gustavo García Romero. Secretario: Moreno Fernando Reed Ornelas.

Informe 1984. Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, p. 423."¹⁷⁷

3.- EL PERIODO DE PREHUELGA

Este período inicia, cuando los trabajadores depositan su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y ésta notifica al patrón dicho pliego; debe observarse determinadas formalidades, pues es aquí donde se forma la litis y los efectos jurídicos que servirá para la declaración del movimiento por la Junta, esto es, si es existente; imputable o inimputable al patrón; lícita o ilícita, "De ahí que sea conveniente el trámite conciliatorio propio para que en el

¹⁷⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pag. 280.

curso de la avenencia puedan fijarse, con cierta exactitud, los motivos, circunstancias y elementos que permitan juzgar sobre la legitimidad o ilicitud de la huelga".¹⁷⁸

El objetivo primordial del período es tratar de que el patrón y trabajadores lleguen a un acuerdo; "... el período de pre-huelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y ...".¹⁷⁹

La negociación en este período es indispensable, al ser una declaración que aunque no lo esta previsto en la Ley, debe observarse, pues es una "instancia conciliatoria, cuya finalidad primera y fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, ...".¹⁸⁰

"..., esta obligación de preavisar no es sino una medida de prevención, aceptada por la ley, para colocar a las partes frente a su responsabilidad y darles la oportunidad de llegar a un acuerdo ...".¹⁸¹

En este lapso o período se adoptan medidas para cuando se reanuden labores, si se llegan a suspender, no sea difícil o imposible tal reanudación, al contemplar el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo tal supuesto, al señalar:

'Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos...'

De conformidad con el artículo 920 fracción III de la Ley Federal del Trabajo; el período de prehuelga inicia el día y hora en que se notifica al patrón, y el plazo mínimo de éste es en servicios públicos de 10 días y servicios privados de 6 días mínimo.

¹⁷⁸ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL T. III, Op. cit., pág. 293.

¹⁷⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 23.

¹⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 634.

¹⁸¹ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL T. III, Op. cit., pág. 266.

"Este período se caracteriza por el hecho de estimar como necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir a posteriori para la calificación de la huelga ...".¹⁸²

La duración máxima del período, no está previsto en la Ley Federal del Trabajo, pues no contiene disposición alguna al respecto; y ha sido una costumbre adoptada en la huelga, que dicho período se prorrogue en común acuerdo de las partes y señalándose plazos de 10, 15 o 20 días para que puedan convenir las soluciones a las peticiones planteadas.

Este período de pre huelga termina en el momento en que estalla o se suspenden las labores por parte de los trabajadores coaligados.

A.- CONCEPTO

Mario De la Cueva define al período de pre huelga como "... un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida"¹⁸³ el cual como ya hemos dicho "comprende el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores".¹⁸⁴

La Ley Federal del Trabajo, no da una definición de esta figura jurídica en el procedimiento de huelga, ya que, la fracción III del artículo 920 sólo señala que el aviso para suspender las labores se dé con 6 o 10 días de anticipación según el caso tal fracción dice:

' III.- El aviso para la suspensión 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, ...'

¹⁸² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit., pág. 85.

¹⁸³ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit. pág. 632.

¹⁸⁴ *Ibidem.* pág. 827.

B.- NATURALEZA

La naturaleza del período de pre-huelga tiene varios puntos importantes, ya que deben ser respetados para la procedencia de la huelga; es obligatorio para los trabajadores, porque, si no se cumple con el plazo mínimo antes de la suspensión, no se protege a la huelga.

Es un procedimiento conciliatorio, porque, en su desahogo debe celebrarse una audiencia de conciliación, de conformidad con el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo.

Otorga la facultad a la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del procedimiento, de actuar como conciliador y procurar un entendimiento entre patrón y trabajadores.

Es en esta etapa procesal, donde queda fijada la controversia y los efectos jurídicos que servirán a la Autoridad para emitir y dictar su resolución declarativa respecto del movimiento, y si no se desahogara no podría darse tales supuestos.

Es el período en donde de igual forma se adoptan "determinadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o cuidados en las instalaciones de una negociación. Además ... permite a la autoridad judicial analizar el conceso democrático en que se apoyo el planteamiento efectuado, pues no siempre es el interés colectivo el que entra en juego. ...".¹⁸⁵

C.- CONSTITUCIONALIDAD

Es la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de nuestro País, el fundamento del período de pre-huelga, al disponer:

¹⁸⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit., págs. 85 y 86.

'XVIII.- Las huelgas serían lícitas ... 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...'

En esta fracción encontramos la duración del período, y que, hemos dicho es de 10 días en servicios públicos y la Ley Federal del Trabajo ha señalado el de 6 días para los servicios privados; aunque el plazo constitucional es claro que se aplica únicamente a los organismos públicos que sean emplazados a huelga.

Es importante resaltar, que al conceder la Constitución dicho período, de pre-huelga; éste debe ser observado y respetado en el ejercicio del derecho de huelga, porque, en caso de que no se concediera dicho plazo, se estaría violando una garantía Constitucional, y lo cual traería como consecuencia la improcedencia de dicho movimiento; ya que, el derecho de huelga "es un mandamiento supra-estatal, consecuentemente, está colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial".¹⁸⁶

Lo anterior, quiere decir, que en el ejercicio del derecho de huelga deben observarse y respetarse todas las fases y requisitos para que sea protegidas por el derecho .

D.- FORMALIDADES

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XX del título CATORCE , y que comprende los artículos 920 al 938 regula el Procedimiento de Huelga.

Y al marcar el artículo 920 fracción I, que el procedimiento de huelga inicia con la presentación del pliego de peticiones por ESCRITO, y en ningún otro precepto de los señalados contiene forma diversa a la que hemos citado, esto es, que se hagan por escrito; debe aplicarse tal formalidad a todas las actuaciones en el desahogo del procedimiento.

¹⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., págs. 598 y 599.

Respecto del pliego de peticiones que los trabajadores coaligados deben presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe ser por escrito y cumpliendo lo que ordena el artículo 920 fracciones I y II, y del cual ya señalamos sus requisitos.¹⁸⁷

Es ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del patrón, ante la que se presenta y sólo que no exista en el lugar de ubicación dicha Autoridad, el escrito se presentará ante la Autoridad del Trabajo o Política más próxima.

La notificación al patrón debe hacerse dentro del plazo dentro de las 48 horas siguientes a la que recibieron el pliego de peticiones, observando las formalidades que tal acto requiere.

El patrón tendrá 48 horas a partir del momento en que fue notificado, para poder contestar el pliego de peticiones de los trabajadores, lo cual debe ser por ESCRITO de acuerdo a lo que hemos dejado asentado al inicio del presente inciso, y que de igual forma lo señala el artículo 922, de la Ley siendo obligatorio para el patrón el hacer su contestación por escrito, tal precepto nos dice:

'El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante: la Junta de Conciliación y Arbitraje.'

"La Ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones, por escrito, ..." ¹⁸⁸ la Ley no señala la consecuencia que se tenga por la falta de contestar el pliego de peticiones, y debe entenderse como negando tales peticiones por parte del patrón, si no se hace su contestación respectiva.

Las notificaciones en el procedimiento de huelga, surten efectos desde el día y hora en que queden hechas, según preceptua la fracción II del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁸⁷ Supra págs. 97, 98 y 99.

¹⁸⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, S.A. de C.V., 3ª Ed. Actualizada, México 1994, pág. 578.

En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, lo cual esta previsto en el artículo 928 fracción III, que dice:

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

I.- . . .

II.- . . .

III.- Todos los días y horas serán hábiles.

La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;'

Los miembros que integran la Junta de Conciliación y Arbitraje no serán denunciabiles, esto es, que se encuentren impedidos para conocer del trámite del procedimiento de huelga y se haga valer tal impedimento; los únicos incidentes que se admite durante el procedimiento es el de falta de personalidad que pueden oponer el patrón al contestar el pliego de peticiones y los trabajadores al momento en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón; la Resolución que dicte la Junta será dentro de las 24 horas siguientes al que se haya opuesto el incidente, y con audiencia de las partes, lo cual esta previsto en el artículo 928 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje en forma personal intervendrá en las Resoluciones que se dicten, respecto de Falta de Personalidad de los trabajadores o patrón; Incompetencia de la Junta para conocer del procedimiento; Terminación de la huelga; medidas adoptadas para salvaguardar las maquinarias, materias primas, local y reanudar los labores, así como en aquellas que no admitan el trámite de un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y la declaración que se dicte de Inexistencia o Ilícitud de la huelga, lo cual está previsto en la fracción I del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo, en todas las demás resoluciones que se dicten deberán intervenir los representantes de los Trabajadores y de los Patrones.

E.- AUDIENCIA DE AVENENCIA

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala la obligatoriedad de la celebración de una audiencia de conciliación, al establecer:

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

La función de la Junta en la audiencia, es la de exhortar y procurar una conciliación entre las partes, y limita la facultad de sus miembros para poder declarar o prejuzgar respecto de la razón que pueda tener o asistir a alguna de las partes en el procedimiento.

Las partes en conflicto tiene la obligación de concurrir a la audiencia, aunque, "no implica la obligación de llegar a un acuerdo o aceptar la opinión expresada por la Junta, ...".¹⁸⁹ "El acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga ...".¹⁹⁰

Es necesario que se cumpla con la negociación o conciliación directa, para tratar de solucionar el problema, y no se puede continuar con la siguiente fase del procedimiento, sin agotar la etapa conciliatoria, la cual tiene características propias o normas específicas, y dentro de ellas es la de la conciliación.

"La finalidad de esta audiencia es poner en contacto directamente a las partes y procurar que lleguen a una solución conciliatoria, ..." ¹⁹¹, y la Junta actuará como conciliador o Autoridad administrativa, por intervenir en tal sentido y sin estar facultada por la Ley para hacer declaración o dictar Resolución jurisdiccional, únicamente en este período de prehuelga.

¹⁸⁹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 833.

¹⁹⁰ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit. pág. 90.

¹⁹¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 295.

La audiencia podrá ser diferida por una sola ocasión y a petición de los trabajadores; "Este diferimiento no significa una prórroga, porque, la prórroga implica emplear el término del aviso de huelga, en cambio el diferimiento únicamente señalar nueva audiencia dentro del término del aviso. ...".¹⁹²

El artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo nos marca las normas para el desahogo de la audiencia en comento, el cual señala:

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

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

Este incidente debe ser examinado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y si es fundada y procedente, "... podrá suspender el trámite de la huelga hasta que corrijan las deficiencias legales, ...; pero puede proveer una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, ..." ¹⁹³, si declara infundada la excepción de falta de personalidad, continuará el desahogo de la audiencia, en la que intervendrá para exhortar a las partes a que lleguen a un arreglo conciliatorio, en caso de ser así deberá aprobar el convenio y dar por terminado el conflicto, dicho convenio produce efectos de Laudo. En caso de no llegar a un arreglo, deberá de estallar o suspenderse las labores al vencer el período de pre-huelga.

No obstante que es obligatorio para las partes, asistir a la audiencia, éstas pueden no comparecer, sin embargo "En la conciliación de las partes se imponen ciertas reglas que atienden, sobre todo, al deseo de que no dejen de asistir a la audiencia de conciliación ...".¹⁹⁴

¹⁹² Idem.

¹⁹³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit. pág. 91.

¹⁹⁴ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 578.

Las fracciones II y III del artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, señalan las consecuencias para los trabajadores que no comparezcan a ésta, y los medios para que el patrón concurra a la audiencia:

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

Es clara tal consecuencia, porque, los trabajadores coligados son los interesados en que el procedimiento de huelga se agote en un curso normal, por lo que, tal falta de interés debe "tener el emplazamiento por no hecho o privarle sus efectos"¹⁹⁵, o lo que es igual a "un desistimiento tácito del emplazamiento".¹⁹⁶

En caso de que los trabajadores reincidan en la huelga, deberán ejercer de nueva cuenta tal derecho, y dar nuevo aviso para la suspensión de labores, y hacerlo saber al patrón, "... El único derecho que se pierde es el de llevar a cabo el movimiento el día y hora establecidos en el pliego, ..." ¹⁹⁷ cuando no comparecen a la audiencia de conciliación.

La fracción III nos señala, que:

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

No trae consecuencias al patrón su incomparecencia a la audiencia, y lo único es que se le apliquen medidas de apremio para que asista, aunque sí corre el período de pre-huelga, esto es, que no se suspende el plazo de aviso para suspender las labores, el hecho de aplicar los medios de apremio, es el interés que se tuvo de que en estos procedimientos se concilie antes de la suspensión de las labores.

La fracción IV del artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que el aviso de huelga, no se suspenderá por la celebración de la audiencia de conciliación ni

¹⁹⁵ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 833.

¹⁹⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 578.

¹⁹⁷ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit. pág. 308.

por la no asistencia a la misma o por rebeldía del patrón de no concurrir a dicha audiencia.

F.- PRORROGA DEL PERIODO DE PREHUELGA.

Cuando no se ha llegado a un acuerdo colectivo entre el patrón y los trabajadores, y esta por vencer el plazo previo a la suspensión de las labores, es costumbre que se llegue a prorrogar dicho plazo, y "... Esta práctica a la que se da el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la ...".¹⁹⁸

Creemos que dicha prórroga debe ser solicitada y hecha por el patrón y los trabajadores coaligados, ya que, no puede hacerlo solo una de ellos, pues, la finalidad de la prórroga es de llegar a la solución del conflicto, "porque la autoridad del trabajo ..., no puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido aceptada",¹⁹⁹ y no se puede mantener a la empresa o patrón con la amenaza o incertidumbre de una huelga que pudiera ser carente de fundamento, aunado a que se tienen secuestrados los bienes de aquella, y tal secuestro no puede ser indefinido.

" La prórroga de este período tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos, a menos ...".²⁰⁰

El aplazamiento de este período de pre-huelga no debe ser confundido con el defirimiento de la audiencia de conciliación, pues son dos cuestiones distintas, pues ésta se da dentro del período de pre-huelga y "... la Junta autoriza la prórroga del término de prehuelga, cuando lo solicitan de común acuerdo las partes, porque el no hacerlo, iría en contra de la conciliación del conflicto".²⁰¹

"... los sindicatos o la coalición, pueden convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga. La ley no lo impide".²⁰²

¹⁹⁸ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 647.

¹⁹⁹ Idem.

²⁰⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 16.

²⁰¹ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 296.

²⁰² DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 578.

Así entonces, tenemos que la prórroga del período de pre-huelga debe ser bilateral, al ser aceptado por trabajadores y patrones, pues no obsta que es un derecho de que los trabajadores hacen uso, es el patrón quien lo acepta, y por ende, se requiere del consentimiento de ambos.

Tratándose de empresas de servicios públicos, y respecto de la prórroga del período de pre-huelga, Baltasar Cavazos Flores y Miguel Borrel Navarro coinciden, en que la Autoridad a nombre de la empresa requiera al sindicato o trabajadores coaligados para que proroguen el período, y aceptar dicha prórroga".²⁰³

4.- SUSPENSION DE TRABAJOS Y EFECTOS (HUELGA ESTALLADA)

Al momento que concluye el plazo señalado por los huelguistas para suspender sus labores, termina el período de pre-huelga, y se inicia la etapa de huelga estallada, o lo que es igual la suspensión de labores por parte de los trabajadores coaligados.

Dicha suspensión de trabajos, deberá de llevarse al cabo, a la hora y día en que vence el plazo que concedieran en su pliego de peticiones o al de la prórroga del período de pre-huelga en su caso; no puede hacerse la suspensión antes o después de la fecha fijada por los trabajadores coaligados, en virtud de que si se hace antes, no se cumpliría con el plazo que debe otorgarse como mínimo al patrón y previsto en nuestra Constitución, y si suspenden labores después del plazo se estaría violando una formalidad del procedimiento, y en ambos casos, se estaría en presencia de una huelga inexistente.

"Las Autoridades han sido extraordinariamente exigentes y, no admiten la posibilidad de una suspensión de labores antes de la fecha y hora correspondientes, pero tampoco aceptan la que se realiza tiempo después, por reducido que sea ...".²⁰⁴

²⁰³ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO. Op. cit., págs. 16 Y 17.

Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel, ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 599.

²⁰⁴ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II. Op. cit., pág. 835.

"La huelga deberá de estallar precisamente el día y hora indicada, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente. Así mismo, deberá limitarse a la simple suspensión de las labores"²⁰⁵, lo cual está previsto en el artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

'Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.'

"... ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo".²⁰⁶

Para poder dar constancia del momento en que se produce la suspensión de los trabajos, se puede solicitar la intervención de las autoridades para tal efecto, ya sea, un inspector de trabajo o persona que tenga y este investido de fe pública, lo cual hacen los patrones emplazados a huelga, para acreditar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que la suspensión de labores no estalló en el día y hora anunciado por los trabajadores coaligados.²⁰⁷

Santiago Barajas Montes de Oca, señala que los trabajadores al suspender las labores tienen que partir del hecho que los mismos deben reanudarse, cuando sean cumplidas sus peticiones.²⁰⁸

La huelga, es un derecho tutelado por nuestra Constitución y Ley Federal del Trabajo; y al estar protegido, se deben otorgar garantías a los trabajadores huelguistas para que sea respetado tal estado de huelga, lo cual debe ser realizado por las Autoridades civiles, auxiliando a los trabajadores para suspender sus trabajos.

²⁰⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 33.

²⁰⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 579.

²⁰⁷ Cfr. Idem.

²⁰⁸ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Op. cit. pág. 47.

Creemos que tal protección o apoyo, debe ser durante el tiempo que dure la huelga estallada, el artículo que contempla tal situación es el 449 de la Ley, el cual señala:

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

El artículo 4 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que se ofenden los derechos de la sociedad, cuando en una huelga estallada se trata de substituir a los huelguistas en los trabajos que desempeñaban y sin que el conflicto haya sido resuelto; así como cuando la minoría trata de reanudar sus labores, y la mayoría en términos lícitos declaró dicha huelga, esto tiene una estrecha relación con el artículo 449 de la Ley, respecto a las garantías que deben brindarse.

Como lo señalamos anteriormente, la huelga estallada debe comprender el lugar de la empresa o establecimientos, así como la excepción de dicha suspensión pues debe ser posterior en base al artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo.²⁰⁹

Es importante señalar que cuando estalla la huelga, con la consiguiente suspensión de los trabajos, cesa la responsabilidad que como depositario tenía el patrón, y son a partir de ese momento los trabajadores coaligados los responsables de la custodia de los bienes del patrón.²¹⁰

Los trabajadores coaligados, deben evitar al suspender sus labores, incurrir en actos violentos que ocasionen daños a las propiedades o a las personas del patrón, para no encuadrarse en el supuesto de que sea ilícita su huelga²¹¹, de conformidad con lo que dispone la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y el diverso 443 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, los cuales respectivamente disponen:

²⁰⁹ Supra, págs. 4, 5, 6, 7 y 8.

²¹⁰ Cfr. ROSS, GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op, cit., pág. 670.

²¹¹ Supra. págs. 17, 18 y 19.

'Artículo 123.- A.- XVIII ... Las huelgas serán consideradas ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades. ...'

'Artículo 445.- La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y'

El artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que, la huelga será causa legal de suspensión de las relaciones de trabajo por el tiempo que dure; con lo cual tenemos que existirá una suspensión colectiva de dichas relaciones, pues comprende a todos los trabajadores coaligados, dicho precepto dice:

'Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo de que dure'.

La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, se da por la voluntad de los trabajadores coaligados al ejercer el derecho de huelga; lleva implícita dicha suspensión el pago de los salarios a los huelguistas, para el caso de que el movimiento sea imputable al patrón.

Otro efecto de la huelga estallada, es que la minoría de los huelguistas no pueden reanudar labores ni ejecutar algún acto que lesione los derechos de la mayoría, ya que, como lo señalamos anteriormente²¹², el artículo 4º de la Ley Federal del Trabajo lo señala.

Los patrones, no pueden ejecutar algún acto que atente dicho derecho de huelga, y las Autoridades brindan el apoyo y las garantías a dicho derecho.

²¹² Supra. pág. 125 y 126.

5.- SOLICITUD DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

El procedimiento de inexistencia de una huelga estallada, es al través de un incidente y a petición de parte, "... porque se trata de resolver una cuestión que incide en el procedimiento sin llegar a resolver el fondo del conflicto; ...".²¹³

Es "... un procedimiento brevisimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida"²¹⁴, el hecho de que se conceda tal procedimiento, parte de la Garantía de Audiencia que consagra nuestra Constitución.

Es en los artículos 929, 930, 931 y 932 de la Ley Federal del Trabajo, los que nos determinan el trámite del procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga; dicho procedimiento sólo puede invocarse cuando "... la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría ..." ²¹⁵ "...el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría ... en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente".²¹⁶

Al interponer la solicitud, se deben hacer valer los argumentos, por los que, dicha huelga es inexistente, y aunque el patrón no conteste el pliego de peticiones y para el caso de que sea el que la haga valer "... la falta de contestación a la demanda, no limita en modo alguno el contenido del escrito de solicitud de inexistencia"²¹⁷, por lo que podrá interponer tal solicitud en base a la falta de los requisitos ya de fondo, forma o mayoría.

Al ser un incidente, se debe regir por las normas que para tales actos, La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 763; debiendo de señalarse una audiencia en la que se oiga a las partes dentro de las 24 horas, siguiente al de ser interpuesto.

²¹³ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 306.

²¹⁴ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 655.

²¹⁵ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 583.

²¹⁶ *Ibidem*, pág. 585.

²¹⁷ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 289.

"... Es lo más importante de todo el procedimiento de huelga porque ahí se pone en juego el derecho de presión para mantener suspendidas las labores, ...".²¹⁸

La declaración de inexistencia de la huelga puede ser por adolecer de uno o varios de los requisitos de fondo, forma o, en su caso, mayoría.²¹⁹

La huelga será considerada existente, ya sea, porque no se haga la solicitud en el término que previene la Ley, o porque, la Junta de Conciliación y arbitraje dicte su declaración considerando no procedente la solicitud de inexistencia, sin que sea necesario que declare que es existente, pues al suspenderse los trabajos la huelga existe, tal y como lo establece el siguiente criterio:

"HUELGA, ESTADO DE NO ES NECESARIO DECLARAR QUE EXISTE. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna Autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva si es procedente, que el movimiento es inexistente, más no lo contrario. Directo 2591/955. Cía. Industrial de Pachuca, S.A. (Quiebra). Resuelto el 28 de Noviembre de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el ministro Martínez Adame, Secretario, licenciado Rafael Pérez Miravete. (Boletín de Información Judicial de la S. C. de J. Núm. 113, pág. 35 de 2 de enero de 1957. Legislación sobre trabajo, pág. 1784, ediciones Andrade)".²²⁰

A.- FORMALIDADES DE LA SOLICITUD

Para solicitar la inexistencia de la huelga estallada o suspensión de las labores, debe cumplirse con lo previsto en los artículos de la Ley Federal del Trabajo, esto es, que se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por escrito acompañado copias para cada una de las partes, señalando las causas en que se apoyan y su fundamento legal; que dicha solicitud se haga a petición de parte interesada; que

²¹⁸ Ibidem, pág. 306.

²¹⁹ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 598.

²²⁰ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 393.

se ofrezcan pruebas en el mismo; se haga saber por la Junta de Conciliación y Arbitraje a las partes; se señale y desahogue una Audiencia; desahogo de las pruebas rendidas u ofrecidas en la Audiencia.

a.- LOS TITULARES DEL DERECHO DE ACCIONES

El artículo 929 de la Ley Federal del trabajo nos señala que:

'Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ..., declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.'

Los únicos legitimados para interponer el incidente de inexistencia de la huelga son los trabajadores y el patrón, ya que, son los afectados en forma directa; pudiendo ser los trabajadores huelguistas o no huelguistas; por lo que hace a los terceros, sólo podrán ser aquellos que resulten afectados con la suspensión de las labores.

Tratándose de trabajadores, solamente cuando sean mayoría podrán solicitar la inexistencia, ya que, al ser tal mayoría, pueden demostrarlo a la Autoridad, pues se podría dar el caso que la huelga estallada o suspensión de trabajos se haya promovido por la minoría de los trabajadores o en su defecto por la dirigencia del sindicato.

Es obvio que el patrón, es el más interesado de interponer la solicitud, al verse afectados sus intereses por su urgencia de levantar la suspensión de las labores de sus trabajadores.

Por lo que hace a los terceros interesados, es difícil el determinar, quien puede hacer la solicitud, y más aún que al no tener contacto directo en el procedimiento no puedan darse cuenta de la fecha y hora en que se suspendieron las labores, y con ello que se les venza el plazo, y deben acreditar su legitimidad o interés real.

Respecto de estos terceros interesados, podemos decir que sean aquellos "... que sean propietarios de bienes que se encuentren circunstancialmente en los lo-

cales de la empresa emplazada y que al estallar la huelga se encuentren imposibilitados de sacarlos porque no pueden tener ya acceso a esos locales ...".²²¹

b.- TERMINO PARA LA PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD.

Es el comentado artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el que nos establece el término que tienen los interesados para interponer el incidente de declaración de inexistencia, el cual es dentro de las 72 horas siguientes a la de la suspensión de labores, tal precepto señala:

'Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán, solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga ...'

"El ejercicio de este derecho está limitado en cuanto al tiempo de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluirá el derecho para hacerlo".²²²

En la solicitud se deben señalar las causas y fundamentos, por las que, es inexistente la huelga estallada, lo cual deberá ser por escrito.

El plazo que se concede a los interesados para interponer dicha solicitud es fatal y, no podrá hacerse valer después de vencido dicho plazo.

En caso de no presentar en tiempo y forma la solicitud de inexistencia de la huelga, la misma será considerada existente, al señalarlo así, la parte final del artículo 929 de la Ley en comento, pues establece.

'Artículo 929.- Los ...

²²¹ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 311.

²²² DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. pág. 58.

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

c.- REQUISITO DE FORMA.

Es el artículo 930 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el que nos señala los requisitos de forma que debe cumplir la solicitud de inexistencia de la huelga:

'Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará pro escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes ...'

La solicitud la deben presentar por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que esta conociendo del emplazamiento a huelga; deben acompañarse las copias necesarias para cada una de las partes que intervienen en el conflicto; y dicha solicitud debe ser presentada dentro de las 72 horas siguientes a la que se llevó a cabo la suspensión de las labores.

La fracción II del artículo 930 de la Ley, nos indica que la Junta debe correr traslado de la solicitud a las partes y señalar una Audiencia en la que, oiga a las mismas y en la que se ofrezcan y recepcionen o admitan pruebas, audiencia que tiene que celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días, creemos al día en que se corra traslado a las partes de la solicitud de inexistencia; tal fracción establece:

'Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- ...

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes, en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.'

Estos actos deben celebrarse por escrito, ya que, así lo señala la fracción I del artículo señalado, y lo cual se debe aplicar a los actos en el procedimiento de declaración de inexistencia.

El incidente sólo se celebra una sola audiencia, para hacerlo breve.

d.- REQUISITO DE FONDO

El escrito de solicitud de declaración inexistencia de huelga, tiene un requisito de fondo, y "se refiere al señalamiento de las causales de inexistencia en que se apoya la solicitud",²²³

Dicho requisito, esta previsto en la parte final de la fracción I del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, la cual dice:

'Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- ... En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.'

Así tenemos, que la huelga debe declararse inexistente, únicamente por las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo, dicha limitación "... La norma circunscribe así la litis a las peticiones expresas y concretas del solicitante".²²⁴

"Puesto que la huelga, según acaba de decirse, es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio, estos requisitos son: que la huelga sea resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido.

²²³ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 658.

²²⁴ Idem.

Se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos, cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente ..., el artículo 459 señala la inexistencia legal de la huelga; si la suspensión de labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persigue alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieran los trabajadores los requisitos del periodo comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos".²²⁵

Es claro que el legislador, trató de proteger el derecho de huelga, pero también previo que al ejercer dicho derecho se cumplieran con requisitos para evitar que los trabajadores en cualquier momento pudieran suspender sus labores y con ello hacer mal uso de tal derecho.

Es en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, la que nos señala cuando una huelga es inexistente²²⁶ el cual previene;

'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.' (hay 920)

" El precepto transcrito aceptó cuatro causales, ...a) Si la huelga no se declaró por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. b) Si no tuvo por objeto alguno de los establecidos en el art. 450. c) Si no se respetó la fecha fijada para la suspensión de las labores".²²⁷

²²⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Exposición de motivos, Ed. Alco, 1ª Ed. México 1992, pág. 4.

²²⁶ Supra págs. 12, 13, 14, 15 y 16.

²²⁷ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 663.

Es claro que debe señalarse la fracción del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, que sea el apoyo de la causal que se haga valer, y únicamente serán las que previene tal precepto sin que se puedan invocar otras.

Respecto de los supuestos de la fracción I del artículo 459 en comento, consistente en que la mayoría de los trabajadores coaligados realice la suspensión de los trabajos, lo señalaremos ampliamente en el punto siguiente.²²⁸

La causal prevista en la fracción II, del ya citado artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, debe ser precisa, ya que, debe señalarse el porque no cumple con el objeto que en las distintas fracciones del artículo 450 del mismo ordenamiento persigue la huelga, esto es, porque no es existente la suspensión de trabajos en forma legal, al no encuadrarse en las fracciones del señalado precepto.

Así tenemos que si se trata de perseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital, puede darse el caso de que no sea factible al patrón cumplir con tal objeto, y demuestre que económicamente la fuente de trabajo no está en tal posibilidad.²²⁹

Si se invoca como causal que no es posible el celebrar el contrato colectivo o contrato-ley, así como su revisión tanto contractual como salarial, por la improcedencia de las prestaciones, ya sea, por ser muy altos o porque la empresa o fuente de trabajo económicamente esta mal o por tener ya celebrado un contrato colectivo o ley.²³⁰

Si se exige el cumplimiento del contrato colectivo o contrato ley, el patrón puede demostrar que el mismo no ha sido violado y que sí ha cumplido con sus obligaciones.

Al invocar que la huelga es inexistente, porque, la fuente de trabajo no tuvo utilidad en su actividad, y por ende no se pagó a los trabajadores tal prestación, y se

²²⁸ *Infra*, págs. 116, 117, 118 Y 199.

²²⁹ *Supra*, págs. 92 y 93.

²³⁰ *Supra*, págs. 93 y 94.

acredite tal situación con documentos, y por ende no se cumple con el objetivo previsto en la fracción V del artículo 450.²³¹

La huelga es inexistente si se invoca la causal de no cumplir con el objetivo de apoyar una huelga y prevista en la fracción VI del artículo 450, porque, aquí el patrón no incurre en ningún caso de incumplimiento, y no reunir además el movimiento requisitos de fondo.²³²

e. REQUISITOS DE MAYORIA

Este requisito es fundamental para la existencia de la huelga, porque, los trabajadores coaligados en mayoría deben de suspender los trabajos, y en caso de no ser mayoría, no cumplen con un requisito de fondo del derecho de huelga.²³³

Creemos que la mayoría de los trabajadores coaligados, debe comprobarse desde el momento en que depositan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones, y hasta que se termine el procedimiento de huelga, ya que, es un requisito de fondo para la existencia del derecho de la huelga, máxime que la coalición es la titular de tal derecho.²³⁴

Nuestra Ley Federal del Trabajo en la fracción II del artículo 451, previene que antes del estallamiento o suspensión de trabajos, no se puede promover la falta de mayoría de los huelguistas, y será hasta que se estalle y suspendan las labores, cuando se invoque como causal de inexistencia; amen de tal situación, insistimos que los trabajadores coaligados deben acreditar su voluntad para ejercer el derecho y con ello que el patrón este enterado y compruebe la mayoría de los trabajadores, lo cual evitaría suspensiones de los trabajos cuando no existía la mayoría necesaria.

²³¹ Supra. págs. 95 y 96.

²³² Supra. págs. 96.

²³³ Supra. págs. 99 a 105.

²³⁴ Supra, págs. 87 a 100.

"La huelga es un derecho de los trabajadores que se integra para su ejercicio mediante la voluntad mayoritaria de los mismos".²³⁵

"... una huelga que es tal, para poder ser calificada de legal, o jurídicamente existente, ..., debe reunir requisitos formales de aprobación por asambleas de trabajadores u otros organismos, para lo cual son precisas mayorías cuantificadas legalmente".²³⁶

Debe comprobarse para la inexistencia de la huelga, que no se concertó, la mayoría de trabajadores, y que la suspensión de los trabajos fue promovida por una minoría.

La comprobación de la mayoría²³⁷ se hace con el desahogo de un recuento de los trabajadores, por ser la prueba ideal y única para tal efecto.

"... la falta del requisito de mayoría, ha sido considerada por la doctrina, como la ausencia de la voluntad de la coalición obrera para suspender las labores en una empresa o establecimiento, ...".²³⁸

Por lo tanto al interponer la solicitud de inexistencia de la huelga, invocando como causal la falta del cumplimiento del requisito de la mayoría, "...tomando en consideración la naturaleza de la causal de inexistencia mencionada, la prueba idónea es precisamente el recuento, ...".²³⁹

Siendo claro que la falta de mayoría obrera, trae la consecuencia de huelga inexistente, en aquella suspensión de trabajos que no se hizo por la mayoría, y de conformidad con la fracción I, del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, y al respecto así lo han determinado los criterios Jurisprudenciales que se transcriben:

²³⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 246.

²³⁶ CABANELLAS, Guillermo, TRATADO DE DERECHO LABORAL T. III, Op. cit. pág. 271.

²³⁷ Supra. págs. 99, 100 y 101.

²³⁸ LOPEZ JIMENEZ, Manuel, "LA PRUEBA DEL RECUENTO, EN MATERIA DE HUELGA ESTALLADA" en Revista LABORAL LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Año II, No. 21, 1994, México, pág. 75.

²³⁹ Ibidem. pág. 74.

"HUELGA, MAYORÍA DE TRABAJADORES.- Para que la huelga puede considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo, que no se está realizando. (D-5956/46, Eduardo González, 25 de noviembre de 1948)".²⁴⁰

Tal falta de mayoría obrera, debe señalarse expresamente en la solicitud, si se invoca la inexistencia por falta de este requisito y otro más, para que así la Autoridad tenga los elementos y argumentos en que se basa dicha falta de requisito, y como lo hemos señalado con antelación, que la mayoría obrera al través de la coalición debe quedar acreditada antes del estallamiento de la huelga, no necesariamente se debe practicar un recuento, sino únicamente exhibir el acta de asamblea donde conste tal voluntad mayoritaria de ejercer tal derecho y de suspender labores si es preciso si no se cumplen sus peticiones.

Es claro que de lo anterior estamos en presencia de un supuesto no contemplado en la Ley en forma expresa, pero que debe cumplirse, porque, en forma implícita y análoga lo señala el artículo 371 fracción VIII en relación con el 440, 451 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

B.- OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Ya señalamos, que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al recibir la solicitud de declaración de inexistencia, debe señalar día y hora para que tenga verificativo una audiencia, en la que se ofrecerán, admitirán y recepcionarán o desahogarán las pruebas que se relacionen con las causas de inexistencia invocadas, y son las fracciones II, III, IV del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo las que nos señalan los presupuestos para dichas probanzas al señalar:

'Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

²⁴⁰ RAMOS, Eusebio, DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Op. cit. págs. 390 Y 391.

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará pro escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes ...;

II.- La Junta correrá traslado solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá ...;

III.- Las pruebas deberán referirse a las causales de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.'

Como las pruebas deben referirse y ofrecerse con relación a las causas de inexistencia alegadas, las partes en conflicto pueden seleccionar los medios probatorios que sean adecuados a tal efecto, y se evita así mismo la dilación del procedimiento con pruebas innecesarias, y no se debe aceptar maniobras que mantengan la incertidumbre de la existencia o inexistencia del movimiento.

Las reglas para el ofrecimiento de las pruebas, debe ser conforme lo previene la Ley Federal del Trabajo en sus artículos correspondientes, debiendo exhibirse los documentos, presentando a los testigos, así como los elementos de aquellas pruebas que requieran de la intervención de la Junta para desahogarse.

"Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres, si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales, lo que necesariamente derivará del mismo pliego, si la huelga persigue alguno de los objetivos legales, cuestión que se desprenderá también del pliego de peticiones y si hay mayoría de huelguistas; toda prueba ajena a estas cuestiones, deberá desecharse; ...".²⁴¹

²⁴¹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., pág. 840.

Cuando la causa de inexistencia, se funda en la falta de mayoría obrera, debe ofrecerse el recuento de los trabajadores, para que al través del conteo de ellos se desprenda si existe o no la mayoría para la existencia de la huelga estallada.

Reiteramos que debe ser en la audiencia, en donde rindan y ofrezcan las pruebas, y la única que puede desahogarse, fuera de la audiencia es la de recuento, por lo que la Junta de Conciliación y Arbitraje debe diferir la recepción de tal prueba, dada su naturaleza, al no poder desahogarla en la misma.

Como ejemplos en relación con las pruebas que se deben ofrecer en la solicitud de declaración de inexistencia, tenemos:

a.- Cuando se trate de emplazamiento a huelga por celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, no se acredita ninguna de las causales previstas con la confesional, testimonial o inspección, igual situación se debe regir en las revisiones contractuales o salarios de dichos contratos.

La pericial sólo podrá admitirse, cuando se objete algún documento allegado al procedimiento, y que se relacione con las causales alegadas y hechas valer.

b.- Cuando se trate de violaciones al contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, podrán ofrecer la confesional, testimonial, inspección, documentales y pericial cuando se objeten documentos ofrecidos.

En todos estos casos, al objetarse la falta de mayoría obrera, procede ofrecer el recuento para que se determine la falta o no de dicha mayoría, por ser la prueba con la que se puede comprobar únicamente tal causa.

En los casos en que sea un tercero el que haga valer el procedimiento de declaración de inexistencia; deben ofrecer las pruebas que correspondan a acreditar su interés en tal procedimiento, ya sean, contratos, facturas, recibos; de los cuales se derive la relación contractual con la empleada a huelga, aunadas a las que apoyen sus causas de inexistencia alegadas.

C.- DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

La fracción IV del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo; nos señala en forma expresa que la pruebas se deben rendir o desahogar en la audiencia que señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, y sólo en casos excepcionales y por la naturaleza de las pruebas que no se puedan desahogar en dicha audiencia, la Autoridad podrá diferir el desahogo de dicha prueba; tal fracción a la letra dice:

'Artículo 930.- En el procedimiento de ...

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.'

Las pruebas que se puedan desahogar en la audiencia, son las que por su propia y especial naturaleza así lo permiten, como son; las documentales, porque, el estudio de éstas se hará por la Junta de Conciliación y Arbitraje al dictar su resolución, y salvo que se objeten en su contenido, firma o de forma genérica, podrán perfeccionarse con la pericial que corresponda, y dicho medio de perfeccionamiento se debe rendir o desahogar en la audiencia, ya que, deben comparecer los representantes de las partes, salvo que se ofrezcan con cargo a diversa persona en especial; las periciales contables desahogarse en la audiencia; la testimonial de igual forma se deberá desahogar en la audiencia, ya que, la parte que la ofrezca debe presentar a sus testigos; la instrumental de actuaciones y la presuncional legal y humana deben dada su naturaleza tomarse en consideración en el momento en que se dicta la resolución; la prueba de inspección no se podría desahogar en la audiencia, pero creemos que es innecesaria, ya que, la misma se desahogaría en base a documentos; de acuerdo a la práctica, la prueba que se desahoga o rinde en fecha posterior a la de la audiencia, es el recuento de los trabajadores, porque, se debe hacer saber a las partes en

conflicto donde se desahogará, amén de que, los trabajadores huelguistas no comparecen a la audiencia, al ser sus representantes quienes lo hacen, ello por la naturaleza de la prueba, al tener que desahogarla el Actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo que la Autoridad expresamente señala quien debe desahogarla.

a.- EL RECuento

El recuento reviste vital importancia en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, porque, a través de dicha prueba se tratará de acreditar la falta de mayoría de la coalición obrera, y con ello, que la huelga estallada no cumple con uno de los requisitos legales para su protección.

"Gramaticalmente la palabra 'recuento' deriva del verbo recontar y posee dos acepciones; en la primera, significa 'cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa' y en la segunda expresa 'en algunas partes, asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario'.²⁴²

"... la prueba de recuento en materia de huelga significaría entonces, ..., la enumeración de los trabajadores que están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario, es la minoría la que lo desea; ...".²⁴³

El recuento no debe desahogarse antes de la suspensión de trabajo, al disponerlo así la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 451 fracción II²⁴⁴, tal y como también lo sustentó la Suprema Corte de Justicia de la Unión en la siguiente resolución:

"RECuento PREVIO A LA HUELGA.- ILEGALIDAD DE LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA PRACTICARLO.- La resolución que dicte una junta, ordenando practicar un recuento antes de que estalle una huelga en la empresa emplazada, para conocer si el acuerdo de suspender el trabajo fue de la mayoría, resulta contrario a lo que establece el

²⁴² Citado por PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, LA PRUEBA DE RECuento EN MATERIA DE HUELGA, REVISTA LABORAL LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Año V, No. 51, 1996, México, pág. 34.

²⁴³ Idem.

²⁴⁴ Supra. págs. 103, 104 y 105.

artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que según este precepto, el recuento sólo es factible cuando se promueve la inexistencia de la huelga".²⁴⁵

El recuento "su finalidad es demostrar que al declararse la huelga o suspenderse las labores. No existió la coalición mayoritaria de los trabajadores, es decir, la mitad más uno".²⁴⁶

"EL RECUESTO.- Se trata de una declaración de los coligados que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para ver de decidir si se satisfizo o no el requisito de la mayoría".²⁴⁷

Con tal prueba debe comprobarse el acuerdo que concertó la mayoría de los trabajadores coaligados, o que no se concertó tal mayoría.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala las normas que deben observarse en el desahogo del recuento, el cual señala:

"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 debe efectuarse:

"Normalmente se señala el local de la empresa o establecimiento donde se desempeñan las labores, por la proximidad para la concurrencia de los trabajadores"²⁴⁸, la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene la facultad de señalar donde se debe desahogar dicha prueba, la práctica nos indica solo dos lugares, uno que es el domicilio de la empresa en huelga estallada, y el otro lugar es el domicilio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; quedando al arbitrio de dicha Autoridad el señalar el lugar; lo que corrobora el siguiente criterio:

²⁴⁵ Ibidem, pág. 36.

²⁴⁶ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit. págs. 600 y 601.

²⁴⁷ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit. pág. 312.

²⁴⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 319.

"RECUENTO EN CASO DE HUELGA, LA FACULTAD DE LA JUNTA PARA SEÑALAR LUGAR, DÍA Y HORA PARA EL, NO ES LIMITADA. La junta da estricto cumplimiento a lo mandado por el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo si señala el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa".²⁴⁹

Respecto del día y hora que deba practicarse el recuento, debería ser a las 48 horas del ofrecimiento y admisión de la prueba, para evitar se alargue o prolongue dicha suspensión.

"... nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido, ... ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, ..."250, "Es aconsejable que se establezcan trámites más precisos y breves en la Ley, para efectuarse estos recuentos en el menor tiempo posible ...".²⁵¹

El acuerdo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, donde admita la prueba de recuento y en el que señale el lugar, día y hora se debe hacer saber a las partes, para que concurran a su desahogo, ya que, en caso de hacerles saber dicho acuerdo, no podría desahogarse tal prueba.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, de igual forma, designa al personal que deba desahogar la prueba de recuento, y pueden ser los Actuarios o secretarios adscritos a dicha Autoridad los que desahoguen la prueba.

Las fracciones II, III, IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala quienes tienen derecho a votar en el recuento, los trabajadores que se consideran como tal en caso de haber sido despedidos y que pueden votar, así como quienes no pueden votar, al señalarnos dichas fracciones:

²⁴⁹ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, LA PRUEBA DE RECUENTO EN MATERIA DE HUELGA, en REVISTA LABORAL LA PRÁCTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Op. cit., pág. 37.

²⁵⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 17.

²⁵¹ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 601.

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

I.- . . .

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

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

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

Lo previsto en la fracción II del artículo en comento "... que es la regla general, después se verá limitada por los casos de excepción previstos en la fracción IV ...".²⁵²

Es necesario que los trabajadores presten servicios subordinados a la Empresa en huelga estallada, que no sean de confianza ni hayan ingresado a la empresa después de que los trabajadores coaligados hayan presentado ante la Autoridad su escrito de emplazamiento con aviso a huelga.

La mayoría de los trabajadores debe ser en base a la totalidad de los trabajadores al servicio de la Empresa, y no en base a los que asistan al desahogo del recuento; ello es lógico, por el hecho de que la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo así lo dispone, en consecuencia aquellos trabajadores que no emitan su voto en favor del estado de huelga estallada, se les debe considerar en contra del estallamiento de la huelga; lo anterior se desprende como una falta de interés en que la huelga estallada continúe de aquellos trabajadores que no voten a favor de

²⁵² PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, LA PRUEBA DEL RECUESTO EN MATERIA DE HUELGA, en REVISTA LABORAL LA PRÁCTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Op. cit., pág. 39.

la misma, y siendo ilegal que se les aplique la voluntad de los trabajadores votantes a favor, si no alcanzan la mayoría.

Lo anterior lo consideramos, porque, si una empresa tiene 20 trabajadores, y al recuento asisten sólo 8 o 9, y los demás no; y si esos 8 o 9 votan a favor del estado de huelga estallada, es claro que no es la mayoría del total de trabajadores al servicio de la empresa, y la Junta de Conciliación y Arbitraje debe tomar en consideración tal situación de hecho.

Para acreditar el total de trabajadores al servicio de la empresa, la parte patronal, debe exhibir los documentos que lo demuestren, como pueden ser: Listas de asistencia, Lista de Raya o Nómina, liquidaciones de cuotas obrero-patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, éste último documento creemos que es el más adecuado para comprobar la totalidad de los trabajadores.

Baltasar Cavazos Flores, ha señalado, respecto de la mayoría de trabajadores "la ... otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurran a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose minorías activistas de uno u otro sector".²⁵³

Similar criterio cita Puig Hernández Carlos Alberto de FRANCISCO RAMÍREZ FONSECA " ... la no concurrencia a la que se refiere la fracción II debería tomarse como desinterés de los trabajadores en el movimiento de huelga y, por lo tanto, considerarse como voto en contra, pues lo contrario significa dejar la suerte de la huelga no en manos de la mayoría de los trabajadores huelguistas sino únicamente en la de aquellos que teniendo interés en ella no necesariamente constituyen mayoría".²⁵⁴

Miguel Borrel Navarro nos dice que la mayoría basta que se demuestre o exista en el recuento no importando que antes o después no se dé y que el inciso II del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, resalta que la mayoría se determine en el re-

²⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 31.

²⁵⁴ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, LA PRUEBA DEL RECUENTO EN MATERIA DE HUELGA, en REVISTA LABORAL LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Op. cit., pág. 40.

cuento al desahogarse, y no cuando la coalición acordó ejercer el derecho de huelga.²⁵⁵

No compartimos tal postura, porque, los trabajadores coaligados deben comprobar la mayoría en el ejercicio de la huelga desde el momento en que se forma la coalición y hasta que se resuelva el conflicto, debiendo existir por todo el tiempo que dure el juicio o conflicto.

Respecto de las fracciones III y IV del artículo 931, tenemos que los trabajadores de confianza no podrán contar ni emitir su voto en contra o a favor del estado de huelga estallada, y si por el contrario aquellos trabajadores que la parte patronal haya despedido después de que se presentó el escrito de emplazamiento a huelga.

Baltasar Cavazos Flores, no esta de acuerdo, porque, se excluye a los trabajadores de confianza en forma indebida, y al ser trabajadores sus intereses serán afectados, y deben votar en el recuento; pues pueden perder sus salarios caídos si la huelga es existente, y serán perjudicados gravemente sin haber sido oídos y vencidos en juicio.²⁵⁶

Los trabajadores que el patrón despida después de la fecha en que depositaron ante la Junta de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, sí podrán ser tomados en cuenta para los efectos de que emitan su voto en favor o en contra del estado de huelga estallada; es claro que con tal situación se protege al derecho de huelga, porque, así el patrón no puede despedir a sus trabajadores para evitar que le estallen la huelga, pues todos podrán votar en el desahogo de la prueba del recuento y, con ello acreditar la mayoría para su existencia, por lo que tal maniobra no le evita al patrón librarse del conflicto y tratando de que no se compruebe la mayoría obrera.

Otra excepción respecto de los trabajadores para emitir su voto, es la de aquellos que ingresen a la empresa emplazada con posterioridad a que se haya depositado el pliego de peticiones, lo que es razonable, por el hecho de que éstos trabajado-

²⁵⁵ BORRELL NAVARRO, Miguel, ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 601.

²⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 30.

res no tuvieron intervención al formar la coalición y por lo tanto no son parte integrante de esa mayoría de obreros que acordó coaligarse, lo anterior se podría comprobar cuando los trabajadores que acuerden crear la coalición anexarán su acta de asamblea al escrito de pliego de peticiones al presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues así se tendrá la certeza del número de trabajadores coaligados, evitando que el patrón pudiera manejar la fecha de ingreso de las personas que ingresen después de creada la coalición para tratar de que se consideren trabajadores, y que hayan presentado su pliego de peticiones ante la Junta.

"HUELGA, RECUENTO, CONDICIÓN PARA EL .- Si la existencia del movimiento de huelga requiere el que sea declarada por la mayoría de los trabajadores, esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento , de que entre y las personas contra quienes el derecho se ejercita, exista una relación jurídica de trabajo. (D-15083/42, Sind. de Obreros, Matanceros y Similares de Ciudad, 24 de Junio de 1943).

HUELGA, RECUENTO TRABAJADORES DESPEDIDOS.- Los despidos por el patrón en el período de prehuelga sí deben figurar en el recuento; pero si fueron despedidos antes del emplazamiento quedan excluidos por la votación. (D-7022/39 Luis Alvarez, 14 de Marzo de 1940".²⁵⁷

La fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo nos señala:

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

I.- ...

II.- ...

III.- ...

IV.- ...

²⁵⁷ Citado por RAMOS, Eusebio, DERECHO SINDICAL Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Op. cit. pág. 391.

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.¹

La finalidad de las objeciones, es que, el o las personas que hayan votado no son ni han sido trabajadores de la empresa en huelga, "...deberá precisarse la razón o el argumento por el cual se objete el voto de determinado trabajador y no es válido hacer objeciones en forma general, ...".²⁵⁸

Es en el momento en que se desahoga la prueba del recuento, que se deben de realizar las objeciones, porque, con posterioridad ya no se podrá alegar ni hacer nuevas objeciones, durante la audiencia correspondiente; en la Audiencia las partes deberán ofrecer y rendir las pruebas para demostrar sus objeciones y para que la Junta de Conciliación y Arbitraje se cerciore de que los trabajadores que votaron SI SON TRABAJADORES DEL PATRÓN, que esta en estado de huelga estallada.

D.- RESOLUCION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

El artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo nos indica las causas que tienen el hecho de que resuelva la Junta de Conciliación y Arbitraje o la inexistencia de la huelga, al señalar:

¹Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

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

²⁵⁸ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, LA PRUEBA DEL RECuento EN MATERIA DE HUELGA, en REVISTA LABORAL LA PRACTICA JURIDICO-ADMINISTRATIVA, Op. cit., pág. 47.

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.'

La resolución de declaración de inexistencia, de conformidad con las fracciones V y VI del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, debe la Junta dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que concluya la recepción de desahogo, y dicha resolución deber ser aprobada por los representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno que es el Presidente de la Junta.

Dicha resolución es declarativa; es interlocutoria, al no resolver el fondo del asunto.

"... la declaración de inexistencia legal del estado de huelga conlleva a negarle validez jurídica a la suspensión de las labores. ...".²⁵⁹

En la resolución que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje; únicamente debe estudiar si se cumplieron los requisitos de forma, mayoría y que el movimiento persiga uno de los objetivos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se resuelve el fondo del conflicto.

En virtud de que el procedimiento de calificación de licitud e ilicitud de la huelgas es identico al de la inexistencia, transcribimos el artículo 933 que lo señala:

'Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley, y lo incluimos en este punto por ser similar a su tramitación.

Las causas de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare ilícita la huelga, las estipula el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo:

²⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II, Op. cit., págs. 661 y 662.

'Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declare que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.'

El artículo 455 de la Ley Federal del Trabajo nos señala los dos casos en que una huelga es ilícita, y que son 'cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra la persona o las propiedades y en caso de guerra si los trabajadores pertenecen a establecimientos de servicios que dependan del Gobierno', y al efecto de solicitar o promover tal declaración deben ser las partes en conflicto.²⁶⁰

Cabe hacer mención que la mayoría de los tratadistas, consideran que tanto la declaración de inexistencia y de ilicitud del estado de huelga estallada, es una calificación de las mismas.

6.- IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

La Junta de Conciliación y Arbitraje en el trámite de la imputabilidad de la huelga estallada, y que le soliciten los trabajadores, debe resolver "... respecto de la responsabilidad patronal en el conflicto, estableciendo si son o no a cargo del patrón los salarios caídos. Puede dictarse inclusive un laudo arbitral con efectos de sentencia colectiva, que determine el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, pero también puede tratarse de un conflicto jurídico respecto de la interpretación y cumplimiento de normas laborales".²⁶¹

Una huelga estallada declarada existente "podría no ser imputable al patrón y perderían sus salarios no devengados"²⁶², los trabajadores, ya que, sus peticiones pueden ser elevadas o difícil de cumplir.

Sostiene Juan B. Climent Beltran "... el hecho de que la Junta declare la huelga legalmente existente, no impide jurídicamente que en el procedimiento de imputabi-

²⁶⁰ Supra, págs. 17, 18 y 19.

²⁶¹ DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit. págs. 573 y 574.

²⁶² CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 28.

lidad la Junta declare que la huelga no es imputable al patrón, si hay elementos suficientes para ello, ...".²⁶³

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que 'huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón'²⁶⁴, por lo que se debe resolver cuando proceden o no el pago de los salarios por el tiempo que haya durado la huelga estallada, o cuando es improcedente el movimiento.

"Convenimos en que si la huelga es declarada inexistente o ilícita los trabajadores carecen del derecho a percibir salarios por los días en que haya permanecido clausurado el centro de trabajo por su causa, pero si existieron motivos justificados el pago de esos salarios resulta procedente ...".²⁶⁵

Al establecerlo así el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, en aquellos casos en que sea imputable al patrón la huelga, éste deberá cumplir y satisfacer las peticiones que se le reclamaron además de pagar los salarios que correspondan al tiempo o plazo en que se conserve el estado de huelga estallada.

Únicamente los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga, a través del procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica; procedimiento que variará según las peticiones que se hayan reclamado al patrón; es el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, el que nos señala dicho trámite.

'Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que

²⁶³ CLIMENT BELTRAN, Juan. B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 289.

²⁶⁴ *Supra*. págs., 19, 20, 21, 22.

²⁶⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANÁLISIS COMPARATIVO, Op. cit. pág. 115.

hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley'

"Sólo la coalición o el Sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, ..."266 y "en estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la resolución de ... existencia de la misma o de la resolución que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada".267

De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de imputabilidad es "... obligatorio para los patrones y postetativo para los trabajadores ..."268, y para que a los trabajadores huelguistas les sean pagados sus salarios durante la huelga estallada "... es requisito indispensable que los trabajadores sometan la huelga a la decisión de la Junta la que aprecie la imputabilidad de los motivos, en el juicio".269

Transcribimos las siguientes Jurisprudencias y criterios que, respecto, de la imputabilidad se han emitido:

" HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para establecer la imputabilidad de los motivos de huelga, que perseguía como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse aceptar la demanda de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y esto últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la actitud de aquel, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón.

²⁶⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 37.

²⁶⁷ *Ibidem*, pág. 38.

²⁶⁸ *Idem*.

²⁶⁹ CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, DERECHO SUSTANTIVO, Op. cit., pág. 316.

5º Época, Tomo LXXIV, pág. 3466. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 7274. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 7271. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, pág. 9096. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXVI, pág. 165. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente.

Pág. 126 del Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación. 4º Sala".²⁷⁰

"Pago de salarios.

Para que proceda el pago por parte del patrón de los salarios correspondientes a los días en que sus trabajadores hubiesen holgado, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare lícita la huelga e imputables sus motivos al patrón.

3836/41/2A. Sind. Trab. de Artes Gráficas y Sim. Occidente. 5 de enero de 1943.

No basta para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o no al patrón, atenerse exclusivamente a la enumeración hecha por el legislador sobre las causas que lícitamente puede darle origen, porque pudiera ser que las demandas de los obreros persiguieran los fines enunciados por la propia ley, y sin embargo, no mereciera ser atendida en justicia y entonces, aunque la huelga fuera lícita y existente, podría no ser justificada por razón de ser imposible atender a las peticiones de los trabajadores. { 8360/43/2a. Manuel M. Conde, S.A. 8 de Mayo de 1944}.

²⁷⁰ GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 392.

Imputabilidad de las huelgas

Las Juntas de Conciliación y arbitraje no pueden tramitar juicios sobre la imputabilidad al patrón, en casos de huelga, mientras no exista sentencia ejecutoria que declare existente el movimiento.

Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que baste por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, para la imputabilidad de sus motivos al patrón y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado; supuesto que éstas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones. (8366/43/2a. Manuel M. Conde, S.A., 8 de mayo de 1944)."²⁷¹

La huelga puede terminar por 4 causas, que nos la señala el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo:

'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.'

²⁷¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Op. cit., pág. 322 y 323.

CAPITULO SEPTIMO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es claro que existe en nuestra Ley Federal del Trabajo, una laguna respecto de la forma en que se deba acreditar la creación o nacimiento de la coalición como titular del derecho de huelga.

Lo anterior, trae la consecuencia de que no se exija a los sindicatos que ejercen el derecho de huelga que acrediten la voluntad de sus agremiados de en primer lugar, haber creado la coalición, y en segundo lugar, comprobar desde la creación de dicha coalición, y hasta antes del recuento la presencia y unión de esa mayoría que requiere la huelga para existir y estar protegida por el derecho.

Y al señalar expresamente la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440, que la coalición es la titular del derecho de huelga, obviamente a través de los obreros que se unen o coaligan para defender sus derechos, debe exigirse la comprobación de la formación de la coalición, y no hasta que la huelga estalle que se acredite la mayoría; pues es necesario que tácita, expresa y formalmente se demuestre la creación de la coalición, lo cual es obvio debe ser por escrito y con los datos completos de cada trabajador que la forma.

En la práctica el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, al presentarlo los sindicatos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se comprueba la creación de la coalición, y nuestra legislación no lo comprende y exige, y erróneamente considera a los sindicatos coaliciones permanentes para tal efecto; y es errónea tal consideración, porque, la coalición es temporal y al cumplir el objetivo, para la que fue creada, queda sin efecto, es colectiva al requerir de un interés profesional o colectivo común a todos los obreros que se coaligan para su creación y su formación, es con el fin de defender un interés común a los trabajadores agrupados.

Siendo que los sindicatos no tienen ninguna de las características de la coalición, para poder ser considerados como tal.

1.- SOLUCION

La solución estriba en que, se exija como un requisito de forma, que al exhibir el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se deba anexas o exhibir el acta de asamblea donde los trabajadores coaligados, manifiesten su voluntad de manera expresa y tácitamente de crear la coalición, para los efectos de ejercer el derecho de huelga, en defensa de sus intereses comunes.

Al contener el acta el nombre y firma de los trabajadores, estos tendrían la seguridad de que sólo ellos podrían votar en el recuento; y así se evitaría las objeciones a los trabajadores que voten, y aceleraría el procedimiento.

Al exhibir el acta de asamblea, el sindicato acredita tener la representación de los huelguistas, y que éstos acordaron ejercer el derecho de huelga a través suyo; se evita dejar al patrón con incertidumbre de si son o no sus trabajadores quienes desean el iniciar el procedimiento de huelga; y se acredita obviamente la mayoría de los huelguistas que exige la Ley Federal del Trabajo para tal ejercicio de derecho.

2.- PROPOSICION DE REFORMA A LA LEY

Dado el problema planteado, para efecto de subsanarlo se debe reformar la fracción II del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo; proponemos la siguiente:

Que en dicha fracción se establezca que al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se deba exhibir el acta de asamblea donde conste la formación o creación de la coalición.

Dicha fracción puede quedar así:

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

I.- ...

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ACOMPAÑANDO EL DOCUMENTO CON EL QUE SE ACREDITE LA FORMACIÓN DE LA COALICIÓN DE TRABAJADORES.

La fracción II del artículo 451, deberá ser reformada, para quedar así:

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I.-

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. LA DETERMINACIÓN DE LA MAYORÍA SÓLO PODRÁ PROMOVERSE COMO CAUSA DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

De igual forma se debe reformar el artículo 441, para quedar así:

Artículo 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos DEBERAN COMPROBAR LA REPRESENTATIVIDAD DE SUS AGREMIADOS, PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA, CON EL DOCUMENTO DONDE CONSTE LA FORMACION DE LA COALICION.

CONCLUSIONES

1.- La coalición es la titular del derecho de huelga por lo tanto, se debe comprobar con el acta de asamblea la formación de la misma, desde el momento en que se decida ejercer tal derecho por los obreros. El acta de asamblea debe contener los nombres y firmas de los trabajadores que se coaligan, para ejercer el derecho de huelga.

2.- En el acta de asamblea de formación de la coalición, debe constar la voluntad de los trabajadores de ejercer el derecho de huelga, y que si no son satisfechas sus peticiones, estallarán la huelga, con lo anterior, se comprobaría la mayoría que exige la Ley Federal del Trabajo para ejercer tal derecho, y como consecuencia que se cumple con el requisito de mayoría, el cual es de fondo.

3.- El acta de asamblea de formación de la coalición, se debe exhibir junto con el pliego de peticiones que se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con lo cual comprueba el sindicato la existencia de la COALICION y de la mayoría obrera.

4.- La mayoría obrera se debe demostrar y acreditar desde el momento en que se constituye la coalición y hasta aquel en que se solucione el conflicto. Al exhibirse y acompañar el acta de asamblea donde se constituyó la coalición con el pliego de peticiones, quedaría demostrado tal requisito de fondo.

5.- Sugerimos se reforme la fracción II del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, para que se exija que al pliego de peticiones se anexe y exhiba el acta de asamblea en la que se acredite la constitución de la coalición de trabajadores, y la cual puede quedar así:

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y arbitraje, ACOMPAÑANDO EL DOCUMENTO CON EL QUE SE ACREDITE LA FORMACION DE LA COALICION DE TRABAJADORES.

6.- De igual forma proponemos se reforme la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, en la que se elimine que la mayoría obrera se promueva co-

mo cuestión previa a la suspensión, ya que, si se exige su comprobación desde el momento en que se deposite el pliego de peticiones, dicha estipulación es innecesaria, fracción que puede quedar así:

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. LA DETERMINACION DE LA MAYORIA SOLO PODRA PROMOVERSE COMO CAUSA DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.

7.- Asimismo el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo señalamos que es pertinente se reforme, para efectos de que a los sindicatos no se les considere como coaliciones permanentes, ya que, dichas agrupaciones no reúnen los requisitos que la Ley previene para dicha figura jurídica, esto es, la coalición, artículo que puede quedar así:

Artículo 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos DEBERAN COMPROBAR LA REPRESENTATIVIDAD DE SUS AGREMIADOS, PARA EJERCER EL DERECHO DE HUELGA, CON EL DOCUMENTO DONDE CONSTE LA FORMACIÓN DE LA COALICIÓN.

8.- En consecuencia de las conclusiones anteriores, se debe exigir como requisito de FORMA y de FONDO, el acta de asamblea donde se acredite la formación de la coalición para ejercer el derecho de huelga, la cual reiteramos se debe exhibir y acompañar al pliego de peticiones que se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

9.- Al contener el acta de asamblea los datos de los trabajadores coaligados, no existirá duda de los trabajadores que deban recontar, y con ello se evitarán las objeciones a aquellos obreros que recuenten, y no existiría controversia de los trabajadores que sean despedidos de su trabajo y que entren a trabajar con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones, y evitaría el que se promoviera objeciones en el desahogo de la prueba de recuento, concretándose únicamente a recabar los votos a favor o en contra del estado de huelga estallada.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, LA HUELGA UN ANALISIS COMPARATIVO, Ed. Electrocomp, 1º ed., México 1983.
- 2.- BORELL NAVARRO, Miguel, ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Ed. Sista, 4º Ed., México 1994.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo, Mozart Victor Russomano, LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO, Ed. Heliasta, 1º Ed, Argentina 1979.
- 4.- CASTORENA, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, DERECHO SUSTANTIVO, s.e., 6º Ed., México 1984.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús, EL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO, s. e., s.e., México. 1931.
- 6.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, LAS HUELGAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Jus, 1º Ed., México 1976.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Ed. Trillas, 5º Ed., México 1986.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B., DERECHO SINDICAL, Ed. Esfinge, 1º Ed., México 1994.
- 9.- CLIMENT BELTRAN, Juan B., ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Esfinge, 1º Ed., México 1989.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, 3º Ed. Actualizada, México 1994.
- 11.- DE BUEN LOZANO, Nestor, DERECHO DEL TRABAJO T. II., Ed. Porrúa, 10º Ed. Actualizada, México 1994.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II., Ed. Porrúa 4º Ed. Reimpresión, México 1961.

- 13.- DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. I., Ed. Porrúa, 11ª Ed. Actualizada, México 1988.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO T. II., Ed. Porrúa, 5ª Ed. Actualizada, México 1989.
- 15.- GOMES, GOTTSCHALK y BERMUDEZ, CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO T. II., Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1ª Ed., México 1979.
- 16.- GUERRERO, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Porrúa, 18ª Ed., México 1994
- 17.- PIZARRO SUAREZ, Nicolás, LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO, s.e., s.e., México 1938.
- 18.- PUIG HERNANDEZ, Alberto, TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO, Ed. Porrúa, 1ª Ed., México 1989.
- 19.- RAMOS, Eusebio, DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2ª Ed., México 1978.
- 20.- ROSS GAMEZ, Francisco, DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 1ª Reimpresión, México 1991.
- 21.- SOTO CERBON, Juan, TEORIA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Ed. Trillas, 1ª Ed., México 1992.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto, LA EVOLUCION DE LA HUELGA, Ed. Botas, 1ª Ed México 1950.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, TEORIA INTEGRAL, Ed. Porrúa, 5ª Ed. corregida, aumentada y reafirmatoria de conceptos sociales, México 1980.

HEMEROGRAFIA

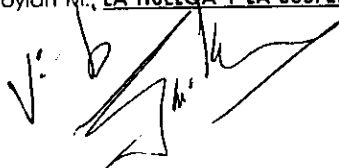
- 1.- DE LA CUEVA, Mario, "DEMOCRACIA Y DERECHO DEL TRABAJO", en Periódico Uno Más Uno, México D.F., Mayo 9 de 1980.
- 2.- DE LA CUEVA, Mario, "DERECHO DE HUELGA Y SUS MUTILACIONES", en Periódico Uno Más Uno, México D.F., Mayo 11 de 1980.
- 3.- JIMENEZ LOPEZ, Manuel, LA PRUEBA DEL RECuento, EN MATERIA DE HUELGA ESTALLADA, en Revista Laboral, Año II, No. 21, Junio 1994, México.
- 4.- LARIOS DIAZ, Enrique, EL ARTICULO 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en Revista Laboral, Año II, No. 21, Junio 1994, México.
- 5.- LOPEZ DIAZ, Filiberto, LA MAYORIA PARA EL ESTALLAMIENTO DE HUELGA, en revista Laboral, Año III, No. 35, Agosto 1995, México.

LEGISLACIONES

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1857, Ed. El Colegio de México, 1ª Ed., México 1956.
- 2.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, Ed. Pac, 5ª Ed., México 1993.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, Ed. Botas, s.e., México 1954.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Ed. Fiscal y Laboral, s.e. México 1975.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1980 (REFORMAS), Ed. Alco, 1ª Ed., México 1992.

OTRAS FUENTES

- 1.- CASTRO FALCONI, Roger Francisco, LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO, México 1971.
- 2.- CUENCA UNZUETA, Froylan M., LA HUELGA Y LA SUSPENSION LEGAL DEL TRABAJO, México 1973.

Handwritten signature and initials in black ink, appearing to be 'V. b.' followed by a stylized signature.