

07
285.

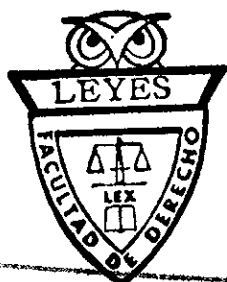


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"CRITICA AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
PAMELA BELLO ZARATE



261516

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D. F.

1998.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



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 MIS PADRES:

Guadalupe y Juan Manuel, quienes siempre me han dado su amor y apoyo incondicional a lo largo de mi vida, con todo mi amor y agradecimiento por haber hecho posible la culminación de mi carrera

A MIS HERMANOS:

Vanesa e Ivan, con cariño, esperando que también se cumpla su deseo de hacer realidad este sueño.

A MIS FAMILIARES:

Dolores y Lilia, con afecto, quienes me ofrecieron su ayuda desinteresada en esta etapa tan importante de mi vida

A MI ASESOR:

Lic. Luis Monsalvo Valderrama, mi agradecimiento por su valiosa asesoría y comprensión para la realización de este trabajo.

AL LIC. JOSE LUIS ARCINIEGA SANTIAGO:

Con gratitud, por haberme transmitido sus conocimientos sobre la materia, esperando contar siempre con su ayuda.

A DON NAPOLEON GOMEZ SADA:

Por haberme ofrecido todas las facilidades para que cumpliera esta meta que me propuse.

A MI QUERIDA UNIVERSIDAD:

Por forjar profesionistas día a día al servicio de nuestra Patria, y permitir cumplir el sueño de los jóvenes que ingresan a ella, siendo por ello Nuestra Máxima Casa de Estudios.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

Como una muestra de mi gratitud por su orientación y el interés que me brindó durante mi desarrollo profesional

CRITICA AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

INDICE

PAGINA

INTRODUCCION

CAPITULO 1. CONCEPTOS DEL DERECHO DE HUELGA

1.1. DEFINICION DE LA HUELGA	1
1.2. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA	6
1.3. DEFINICION DE COALICION	11
1.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA	15
1.5. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	19
1.5.1. LA ENVOLTURA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	25
A) NACIMIENTO DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	25
B) DURACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	26

C) REVISION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	27
D) TERMINACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	30
1.5.2. ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	31
1.5.3 ELEMENTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	32
A) CLAUSULA DE ADMISION	33
B) CLAUSULA DE EXCLUSION	34
1.5.4 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	36
1.5.5. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	38
1.6. DEFINICION DE PATRON Y EMPRESA	42
1.7. DEFINICION DE SINDICATO	45
1.7.1. CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS	49
1.7.2 CLASIFICACION DE LOS SINDICATOS	50
1.7.3 ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS	52
1.7.4. OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS	57
1.7.5. DISOLUCION DE LOS SINDICATOS	62
1.7.6. PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS	62

CAPITULO 2. ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA

2.1. ANTECEDENTES DE LA HUELGA	64
2.1.1. LA HUELGA COMO DELITO	67
2.1.2. LA ERA DE LA TOLERANCIA	70
2.1.3. LA LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA	72
2.2. ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO	73
2.2.1. LA HUELGA DE CANANEA	78
2.2.2. LA HUELGA DE RIO BLANCO	79
2.2.3. LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916	80
2.2.4. LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917	81
2.2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	89
2.2.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	91
2.2.7. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980	92

CAPITULO 3. REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA

3.1 FUNDAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA	94
3.2. OBJETO DE LA HUELGA	98
3.3. EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	109
3.3.1 REQUISITOS DE FONDO	109

3.3.2 REQUISITOS DE FORMA	111
3.3.3. REQUISITO DE MAYORIA OBRERA	113
3.4. CLASIFICACION DE LA HUELGA	114
3.4.1. HUELGA LICITA	114
3.4.2. HUELGA ILICITA	115
3.4.3. HUELGA EXISTENTE	119
3.4.4. HUELGA INEXISTENTE	121
3.4.5. HUELGA JUSTIFICADA	123
3.4.6. HUELGA INJUSTIFICADA	126

CAPITULO 4. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR

4.1. ETAPAS DE LA HUELGA	127
4.1.1. PERIODO DE GESTACION DE LA HUELGA	128
4.1.2. PERIODO DE PREHUELGA	129
4.1.3. PERIODO DE HUELGA ESTALLADA	132
4.2. EMPLAZAMIENTO A HUELGA	133
4.3. CONTESTACION DEL PATRON	142
4.4. CONCILIACION	143
4.5. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA	149

4.6.1. INCIDENTE DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA	154
A) EL RECUENTO	157
4.6.2. INCIDENTE DE ILICITUD DE LA HUELGA	162
4.6.3 IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA	162
4.7. LA TERMINACION DE LA HUELGA	164
A) ACUERDO ENTRE LAS PARTES	167
B) ALLANAMIENTO DEL PATRON	168
C) LAUDO ARBITRAL PRIVADO	169
D) ARBITRAJE DE LA JUNTA	170
E) EL DESISTIMIENTO DEL SINDICATO O DE LA COALICION	176
4.8. CRITICA AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA	177
CONCLUSIONES	184
BIBLIOGRAFIA	189

INTRODUCCION

La elaboración del presente trabajo tiene por objeto llevar a cabo el estudio de la legitimación que tienen los sindicatos o coaliciones para emplazar a huelga con el fin de obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

La inquietud por el desarrollo del presente tema, surge de la problemática que se observa ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Local o Federal, por los emplazamientos a huelga que dirigen en especial algunos Sindicatos para obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, sin representar la voluntad mayoritaria de los trabajadores, con la única finalidad de obtener beneficios propios, ya que normalmente, los empresarios, ante la amenaza de una huelga, acceden a sus peticiones, o bien, firmando un Contrato Colectivo de Trabajo "de protección" que impide a los trabajadores obtener mejores condiciones en que presten sus servicios para el patrón.

Por ello se analiza la conveniencia de una adecuada reglamentación dentro de la Ley Federal del Trabajo, que exija al Sindicato o coalición emplazante, que acrediten su legitimación para ejercer el derecho de huelga, es decir, que representen el interés mayoritario de los trabajadores que desean irse a la huelga, y en consecuencia, acompañar al pliego de

peticiones con aviso de huelga, la comprobación por escrito de la voluntad mayoritaria de los trabajadores que presten sus servicios en la fuente de trabajo que deseen emplazar, a través de un acta, acreditando su deseo de ejercer el derecho de huelga para el caso de que no sean satisfechas sus peticiones, en especial, cuando el objeto de la huelga es obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que regule las relaciones laborales en la empresa donde prestan sus servicios.

CAPITULO 1. CONCEPTOS DEL DERECHO DE HUELGA

1.1. DEFINICIÓN DE HUELGA

Las definiciones de huelga que existen son incontables, pero la mayoría de ellas coinciden. Todas las instituciones del derecho del trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad común.

Normalmente, las figuras jurídicas admiten una definición legal y doctrinal

La definición legal la encontramos en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:⁶

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

La doctrina señala las siguientes definiciones:

Trueba Urbina define a la huelga de la siguiente manera

En general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose el mejoramiento de las condiciones laborales

y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo que es en esencia un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores dentro del régimen capitalista.¹

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

En este sentido, considera que la huelga se ha elevado al rango de un auténtico derecho que legitima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida.

Sin embargo, al defender la tesis de que se le reglamente como un procedimiento, se estima que le desconoce todo efecto reivindicador de clase²

¹ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Porrúa. México 1975 P.368

² DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II Séptima Edición Porrúa México 1986 P 588

Néstor de Buen considera la huelga como: "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo."³

Baltasar Cavazos dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en defensa de sus intereses comunes" Además señala que los elementos de la definición de huelga son:

- a) - Una suspensión de labores.
- b).- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, no puede ser arbitraria, si no que debe sujetarse a los requisitos de Ley.
- c).- La suspensión también tiene que ser temporal, pues en caso contrario estaríamos ante un cierre de empresa
- d) - Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición mayoritaria de los trabajadores en defensa de sus intereses comunes.⁴

Podemos decir que el derecho de huelga es la suspensión de las labores, por parte de los trabajadores, a fin de presionar al patrón para que

³ DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho Procesal del Trabajo T II Octava Edición. Porrúa México 1990 P.738

⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas. México. 1986 P 295

accepte mejorar o se abstenga de afectar las condiciones de prestación de servicios que recibe.

El derecho de huelga implica también un derecho constitucional que se consagra en las fracciones XVI y XVII del artículo 123 de Nuestra Carta Magna, que a la letra dice:

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

El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A - Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

I al XVI.

XVII - Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patronos, las huelgas y los paros;

XVIII - Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno....”

Jesús Castorena, por su parte, señala lo siguiente:

“La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores.”⁵

La huelga es considerada como un medio directo, con la finalidad de presionar al patrón para que acepte las solicitudes de los trabajadores.

⁵ CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero Quinta Edición Trillas. México 1986. P 295

El derecho de huelga implica la garantía de un Estado democrático, ya que la huelga siempre es reprimida en los Estados Totalitarios.⁶

La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a una petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa, o cuando menos conveniente.

1.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

El reconocimiento del derecho de huelga en Nuestra Carta Magna constituye un decisión política que fundamenta a la suspensión de las labores, por parte de los trabajadores, para presionar al patrón para que acepte mejorar o se abstenga de afectar las condiciones de trabajo en que prestan sus servicios; la génesis de esta incorporación legal es el reflejo de las aspiraciones obreras por contar con un medio que les permitiera negociar con los empresarios en un plano de igualdad, lo cual consiguieron a través del ajuste de las diversas situaciones por las que atraviesan tanto los prestadores

⁶ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México Porrúa México. 1989. P 149

de servicios como los propietarios de los centros de trabajo, en las periódicas revisiones, tanto integrales como salariales, de los contratos colectivos de trabajo y ley, o en los eventuales casos del incumplimiento de estos mismos pactados o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades así como del apoyo de otros movimientos y en todos los cuales se ejercita el derecho de huelga.⁷

Néstor de Buen sostuvo que:

"La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio directo lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al Contrato Colectivo de Trabajo ni al Contrato Ley, ni produce su revisión o cumplimiento. Estos efectos se producen tal vez como resultado de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva. Esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y ésta será válida si persigue los objetivos marcados en la Ley, pero éstos requerirán de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga."⁸

⁷ Idem

⁸ DE BUEN LOZANO, Nestor Op Cit P.742

El mismo autor sostiene las siguientes conclusiones:

a) Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio.

b) El derecho de huelga es un derecho social subjetivo, corresponde al grupo, sindicato o coalición y no a los trabajadores considerados en su individualidad.

c) El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria, el rechazo por la mayoría de los trabajadores

d) Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la Ley atribuye consecuencias jurídicas

e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacer un interés colectivo legítimo.⁹

Por todo lo anterior, consideramos que el ejercicio del derecho de huelga responde a las características de su reconocimiento constitucional, y

consecuentemente, no podemos separarlo de la institución jurídica a la que pertenece, o sea, que la huelga es un derecho subjetivo de carácter social, que se ejerce directamente por los trabajadores organizados grupalmente, con fundamento inmediato en las fracciones XVII y XVIII del actual Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Es importante hacer notar que la huelga no forma parte de los derechos subjetivos públicos, porque éstos se atribuyen a los particulares frente a las autoridades y, por tal motivo, constituyen un conjunto de limitaciones que el Estado se impone a sí mismo; ni tampoco integra el campo de los derechos subjetivos privados porque no genera relaciones entre particulares ni se ejercita en forma inmediata sobre una cosa; la institución jurídica materia de éste trabajo es un derecho subjetivo social porque es una facultad coercitiva que se atribuye no a una autoridad, sino directamente a los trabajadores y ello la dota de una cualidad especial que la convierte en un medio de protección y de desarrollo de un grupo especialmente determinado el de los prestadores de servicio.¹⁰

El derecho de huelga ha sido considerado como un medio directo, esto es, un recurso en la estricta acepción de la palabra (acción de recurrir a

⁹ Ibidem P 745

¹⁰ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit. P 1193

una persona o cosa) y no en su sentido procesal jurídico que los trabajadores utilizan libremente sin ninguna interposición, o sea, que la suspensión de labores se lleva a cabo para presionar al patrón y en esta relación obrero-empresarial no debe existir ninguna interferencia, pues el criterio extremo de esta opinión estima que el aviso de pre huelga y el objeto señalado en la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional no representan ninguna intervención del Estado, ya que aquí se agota con el mero informe y sobre éste no puede decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje, por que resolvería el fondo del conflicto.¹¹

Como una modalidad de la característica de inmediatez que atribuimos a la huelga, debemos considerar la tendencia que la califica como una legítima defensa o autoprotección de los trabajadores, pues al igual que en materia penal en que aquella no está sujeta legalmente a ningún requisito previo, sino que su calificación es "a posteriori", es decir, que se ejerce en el momento mismo de la agresión y es después, cuando la autoridad judicial toma conocimiento del caso concreto, que se resuelve si se reunieron los elementos que integran esa "excluyente de responsabilidad", de la misma manera que la huelga tiene una naturaleza jurídica semejante.¹²

¹¹Ibidem P 151

¹²Ibidem. P 157

Por lo anterior consideramos que el ejercicio del derecho de huelga responde a las características de su reconocimiento constitucional y, consecuentemente, no podemos separarlo de la institución jurídica a la que pertenece, o sea, que la huelga es un derecho subjetivo de carácter social, que se ejerce directamente por los trabajadores organizados grupalmente, con fundamento en lo dispuesto en las fracciones XVII y XVIII del actual apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.¹³

1.3. DEFINICIÓN DE COALICIÓN

Es una de las expresiones que adquiere un significado especial cuando se tratan los temas del derecho colectivo.

La Ley Federal del trabajo la define de la siguiente manera.

" Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes "

El reconocimiento legal de la coalición es congruente con lo dispuesto en el artículo 123 Apartado A inciso XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que establece la libertad de asociación en

¹³ Ibidem P 240

materia de trabajo pudiendo existir en una misma empresa varias coaliciones de trabajadores y también varios sindicatos.

La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto.

La coalición como institución autónoma, es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, que puede desembocar en una huelga o en una unión permanente.

Puede decirse que es el soporte de las instituciones de derecho colectivo del trabajo, el derecho de base, sin el cual no son posibles ni la huelga ni la asociación sindical

La huelga y la asociación sindical como fenómenos sociales no son posibles sin una coalición previa, y si no se reconociera la libertad de coalición, no podrían adquirir existencia legal ni la huelga ni los sindicatos

Aunque la coalición sólo puede entenderse en función de la

huelga o de la asociación sindical, pues si no pudiera desembocar en una u otra su existencia sería efímera y no influiría en la vida del derecho del trabajo.¹⁴

Las coaliciones, que se integran por el acto de aliarse o quedar ligado en un grupo específico por definición de nuestra ley, son el acto voluntario y libre de los trabajadores o de la empresa (patrones) para unirse temporalmente a fin de defender sus intereses comunes.

Cabe señalar que la coalición de trabajadores, según la definición legal presupone la existencia de individuos que poseen dicho calificativo, es decir, que en su naturaleza subyace la relación de trabajo, en la cual interviene la institución empresarial como otro de los sujetos. Esta afirmación implica que no hay trabajadores sin empresa, ni puede haber coalición sin trabajadores y sin empresa. Por otra parte, la coalición está limitada en cuanto a su duración y sus finalidades al calificar la Ley como temporal y para la defensa de sus intereses comunes.¹⁵

La coalición, según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se

¹⁴ Idem,

¹⁵ SOTO CERBON, Juan. Teoría General de Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992. P. 204

identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas.

Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

La coalición despierta frecuentemente la idea de un conflicto, en estos casos, la coalición, es una amenaza de que probablemente devendrá una guerra si el empresario no accede a las pretensiones de los trabajadores.

En consecuencia, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes.

Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical:

aquella es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual, una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición.

La asociación sindical, por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros

Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el artículo 441 de la Ley.¹⁶

1.4. TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

El titular del derecho de huelga es la Coalición, pero la Ley reconoce a los sindicatos para los efectos de la huelga como coaliciones permanentes, según el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Tanto la coalición como la asociación profesional denominada Sindicato no requieren de autorización previa para su formación

¹⁶ Ibidem P 204

Los trabajadores tienen legalmente reconocido este derecho de coaligarse en forma expedita, sin el cumplimiento de mayores requisitos

El titular del derecho de huelga no es el trabajador individualmente considerado, ni el sindicato, sino la coalición de trabajadores, la que deber ser mayoritaria, conforme a lo que dispone el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

La razón fundamental por la que la Ley confiere a la coalición de trabajadores y no al Sindicato la titularidad del derecho de huelga es porque el derecho de huelga es un derecho de todos los trabajadores de una empresa, tanto a los sindicalizados, ya que la sindicalización es libre y si el sindicato existente no acuerda ejercitar el derecho de huelga y los derechos de los trabajadores sí éstos se vieran privados del ejercicio de este derecho, el cual comprende y asiste a todos los laborantes, estén o no sindicalizados ¹⁷

Para que los trabajadores no sindicalizados no se encuentren privados de este derecho si desean ejercitarlo y siempre que cumplan con los requisitos legales correspondientes, es que en la Ley Laboral se encuentra establecida la "coalición" y le confiere a ella y no al sindicato la titularidad del

¹⁷ Idem

derecho de huelga, el que por tanto pueden ejercitar, vía coalición, los trabajadores no sindicalizados.

La mayoría de los trabajadores deben coaligarse en forma fehaciente con el propósito de declarar la huelga si no son satisfechas sus peticiones, por lo que resulta procedente que levanten un acta en que conste tal coalición, firmada por la mayoría de los trabajadores y así quedará configurada lo que la Ley denomina coalición y acreditado su carácter mayoritario, y con esa constancia se acreditaría que la huelga sea declarada existente.¹⁸

El titular del derecho de huelga es la coalición, pero la Ley reconoce a los Sindicatos para los efectos de la huelga, como coaliciones permanentes, según lo dispone al artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

Las diferencias legales que existen entre sindicato y coalición de trabajadores son las siguientes:

EL SINDICATO:

- 1.- Es permanente

¹⁸ Idem.

2 - Requiere de su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea de competencia local o federal

3 - Se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes

4 - Para formarse requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones

5.- Puede ser el titular de un Contrato Colectivo de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, pero no puede ser titular del derecho de huelga.

LA COALICIÓN.

1.- Es transitoria

2.- No requiere registro.

3 - Se forma para la defensa de intereses comunes

4 - Puede integrarse con solo dos trabajadores o patrones.

5.- Es titular del derecho de huelga, pero no puede ser titular de un Contrato Colectivo de Trabajo.¹⁹

Con el ánimo de refrenar la acción directa y dismantelar, en lo

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario Op Cit. T.II P 239-240

posible, el desarrollo espontáneo de las coaliciones de trabajadores, el legislador neutralizó los efectos sociales de la huelga al reglamentarla, formalmente como uno de los procedimientos laborales

Por otra parte, al reglamentar la huelga como procedimiento, los trabajadores se ven obligados a obtener, como un permiso previo, el consentimiento policiaco del Estado, que después de ponderar el interés público, que con gran frecuencia identifica con el particular de los patrones, decide si es conveniente el suspender las labores.

Convertida en rito judicial, deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como una garantía de libertad para ellos, transformándose, más bien, en un mecanismo de control social y en un efectivo instrumento de opresión. Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en una arma para el autoritarismo.²⁰

1.5. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Nuestra Ley laboral, en su artículo 386, define el Contrato Colectivo de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios

²⁰ GUERRERO L. Euqueno Manual del Derecho del Trabajo. Décimo sexta edición. Porrúa México 1989 P 331

sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos

De esta definición se desprenden conclusiones contradictorias los comentaristas, según la inclinación doctrinaria que sostengan, pues para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no es así, sino que le consideran como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutarán por medio de sus agremiados.²¹

De la definición legal se pueden desprender las siguientes consideraciones:

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

²¹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op Cit T. II P 779

Néstor de Buen considera que el Contrato Colectivo de Trabajo o pacto normativo de condiciones de trabajo es un acto jurídico propio del derecho social.²²

Baltasar Cavazos intenta bautizar al Contrato Colectivo de Trabajo como "Pacto profesional del trabajo", ya que señala, que no se trata ni de un contrato, ni colectivo.

No es un contrato porque todos los contratos requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual en el Contrato Colectivo de Trabajo no ocurre en muchas ocasiones, ya que no se da la voluntad del trabajador, ni mucho menos la del patrón.

No se da la voluntad del trabajador en virtud de que si existe un Contrato Colectivo de Trabajo en una empresa, donde desee ingresar un trabajador, éste no puede alegar que no está conforme con una Cláusula del Contrato; evidentemente que no, pues o lo acepta como está y se lo presentan, o se queda sin trabajo, se trata casi de un contrato de "adhesión"

También puede ocurrir que una numerosa minoría de trabajadores no está conforme con algunas cláusulas del Contrato, las cuales surtirán efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas. Podría

²² DE BUEN LOZANO. Néstor Op. Cit T II P 726

justificarse jurídicamente tal situación diciendo que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales, que negocian y pactan en quienes se delegó autorización y representación

En cuanto a la voluntad del patrón, ésta no es necesaria para que se otorgue el Contrato Colectivo de Trabajo, aunque civilmente se aduce que cualquier contrato obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los Contratos Colectivos de Trabajo nacen generalmente después de una amenaza de huelga.

Además de lo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo se puede obtener en ausencia de la voluntad del patrón y aún en contra de su voluntad violentamente expresada, ya que los Presidentes de las Juntas pueden firmarlos en su rebeldía.

Según la doctrina, el Contrato Colectivo de Trabajo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes, o bien la resolución de la autoridad

Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o

modificaciones a la jornada, al salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 919, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Una característica de ésta institución en nuestro medio, es que para el patrón es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo, cuando así se lo demanda el Sindicato que representa la mayoría de sus trabajadores.

Puede ocurrir, sin embargo, que en una empresa laboren trabajadores adheridos a diferentes sindicatos, si éstos se ponen de acuerdo, o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Otra característica importante y que da lugar a que el contrato colectivo mexicano se denomine contrato de empresa, es a lo preceptuado por el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, según el cual, las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Naturalmente que al hablar de empleados de confianza, no rige para ellos de manera absoluta esta disposición, pues se les puede excluir de su aplicación ²³

²³ GUERRERO I. . Euquerio Op Cit P 332

El Contrato Colectivo de Trabajo es la expresión de las condiciones o características pactadas entre el Sindicato y la empresa, de acuerdo con la Ley, dentro de las cuales se presta el servicio o el trabajo y la interrelación entre empresa y trabajadores, con vista al cumplimiento de los fines particulares y sociales de esta institución, y a la satisfacción de las necesidades personales, familiares y sociales, en la medida de las posibilidades de la primera

La naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo es una concertación de intereses en el trabajo organizado en la empresa, para determinar que todos los elementos que se interrelacionan, puedan cumplir del mejor modo posible, con las responsabilidades que le son propias. Del equilibrio que se logre entre las condiciones de los trabajadores en todos los aspectos y las posibilidades de la empresa (no del capital, que es sólo parte material e irracional de ella), podrán obtenerse mejores resultados en la producción y en consecuencia, ingresos económicos superiores, con mejoría en el precio y en la calidad de los satisfactores producidos o de los servicios prestados ²⁴

Baltasar Cavazos señala, que los elementos que integran las

²⁴ SOTO CERBON, Juan Op Cit P 227.

Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, son las siguientes:

- a).- La envoltura,
- b).- El elemento normativo,
- c).- El elemento obligatorio.

1.5.1. LA ENVOLTURA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Contiene las Cláusulas referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación:

A).- NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Un Contrato Colectivo de Trabajo nace a la vida jurídica por dos vías: la ordinaria en términos del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo cuando un patrón emplee por lo menos a dos trabajadores miembros de un Sindicato, y por la vía de huelga, en términos del artículo 450 en los casos en que los Sindicatos tengan la mayoría de los trabajadores

Normalmente los Sindicatos demandan la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo por la vía de huelga

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice
“ARTICULO 387 - El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 ”

B) DURACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La duración de los Contratos Colectivos de Trabajo pueden ser: por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última sólo podría tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada.²⁵

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo indica que el Contrato Colectivo de Trabajo siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite ante la

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición Trillas. México 1992. P 156.

Junta de Conciliación y Arbitraje, o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. Además señala que el Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta

C) REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo puede ser de dos formas voluntaria u obligatoria, voluntariamente se puede revisar cuando las partes así lo deseen en cualquier tiempo y lugar, y obligatoriamente, si se trata de revisión integral, o sea de Clausulado y Salarial, se puede exigir cada dos años siempre que se solicite cuando menos 60 días antes de su vencimiento.

El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que la solicitud deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes

I - Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años,

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo

determinado tiene una duración mayor, y

III.- Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato, y en su defecto, a la fecha del depósito.

También cabe señalar que el artículo 399 Bis de la ley Federal del trabajo, nos dice que los contratos colectivos de trabajo serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios efectivos por cuota diaria, y que la solicitud de ésta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El artículo 400 de dicho ordenamiento legal dispone que si ninguna de las partes solicitó la revisión en términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. Es frecuente que estas revisiones del contrato colectivo de trabajo sean solicitadas mediante el derecho de huelga, por considerar los sindicatos que en esta forma, es decir con la presión que representa para el patrón el emplazamiento a huelga, pueden lograr mayores ventajas.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera opinan en su popular Ley Federal del Trabajo comentada, que es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente origina un aumento en dichos salarios, a su vez genera un alza en los precios de las subsistencias, controlada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y en el mundo.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte, tiene declarado que si bien es verdad que cuando pretende revisarse un Contrato Colectivo de Trabajo debe solicitarse la revisión en los términos señalados en el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, ello no significa que si se ha pasado el plazo, los trabajadores pierdan su derecho a pedir la revisión del Contrato, en ese caso, el único efecto es el de que durante la tramitación de la revisión, queda en vigor el contrato de cuya revisión se trata, pero los trabajadores conservan el derecho para emplazar a huelga si no obtienen del patrón, al terminar el período de vigencia de un Contrato Colectivo, la revisión del mismo, y aunque hayan decursado los términos que para éstos efectos señala la Ley de la Materia ²⁶

²⁶ BORREL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Tercera edición SISTA México. 1992. P 403

D) TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

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

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

En estos supuestos legales referidos a las mismas, existen

dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogía, pueden ser de aplicación también a otras actividades laborales, y

8 - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos

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

Es posible que concluyan las relaciones colectivas, creadas en virtud de los contratos colectivos y continúen las relaciones individuales de trabajo, cuando por mutuo consentimiento, termina la vigencia del contrato colectivo, lo que trae como consecuencia la terminación de las relaciones colectivas sindicato-empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador-empresa ²⁷

1.5.2. ELEMENTO NORMATIVO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Este elemento es el más importante de todos, ya que constituye la esencia del contrato. En él se encuentran todas las Cláusulas que establecen

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op Cit P 156-157

las condiciones de trabajo de cada negociación, como salarios, jornadas, vacaciones, descansos, etc

1.5.3. ELEMENTO OBLIGATORIO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para Mario de la Cueva, el elemento obligatorio de los Contratos Colectivos de Trabajo contiene.

- a).- La cláusula de exclusión de ingreso
- b).- La cláusula de exclusión por separación.
- c).- El Reglamento Interior de Trabajo

El elemento normativo es el que tiene por objeto hacer que se cumpla con las cláusulas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

Baltasar Cavazos sugiere la denominación de elemento "compulsorio" en lugar de obligatorio, ya que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo

También señala que se encuentran mal denominadas las Cláusulas de Exclusión de Ingreso y de Exclusión por Separación, pues en

la primera se da una contradicción ya que si es de exclusión, necesariamente tiene que ser "hacia afuera" y si es de inclusión, debe ser "hacia dentro", por lo que debería denominarse simplemente Cláusula de Admisión o de Ingreso.

En el caso de la Cláusula llamada de Exclusión por separación, existe una redundancia, ya que si es de exclusión, tiene que ser por separación, por lo que debería llamarse simplemente Cláusula de exclusión.

Por lo que respecta al Reglamento Interior de Trabajo, éste se encuentra mal ubicado en este elemento, ya que puede darse el supuesto de que exista en una empresa un Contrato Colectivo de Trabajo y que no tenga reglamento, o a la inversa, que en una empresa exista un Reglamento interior de Trabajo y no tenga celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo.²⁸

A).- CLÁUSULA DE ADMISIÓN

Esta Cláusula obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación sindical determinada .

Por medio de ésta Cláusula, el sindicato tiene el derecho de cubrir

²⁸ Ibidem. P 161-162

las vacantes que se originen o los puestos de nueva creación.²⁹

En virtud de ésta Cláusula, el patrón pierde la libertad de designar a sus propios trabajadores y no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del Sindicato y que ya prestaban sus servicios con anterioridad a la fecha de la celebración o revisión del Contrato Colectivo de trabajo en donde se incluye esta Cláusula.

Dicha Cláusula tampoco debe aplicarse a los trabajadores transitorios, y desde luego a los trabajadores de confianza, por lo que resulta de suma importancia determinar el catálogo de puestos de la empresa, en los Contratos Colectivos de Trabajo y aún en los Contratos Individuales de Trabajo; si el puesto o trabajo a desempeñar es o no de confianza, atendiendo a la naturaleza de sus funciones o actividades, pues éstos trabajadores y los eventuales y transitorios, son los únicos que podrán nombrar libremente el patrón en su empresa.³⁰

B).- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que podrá pactarse en el Contrato Colectivo de

²⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Ob. Cit. 398

³⁰ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op Cit P 163

Trabajo, que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Esta Cláusula consiste en la facultad que tienen los Sindicatos de pedir a las empresas que separen de las mismas a los trabajadores que:

a) hayan renunciado al sindicato , o

b) sean expulsados de él; desde luego, dicha separación se solicita sin responsabilidad legal para la empresa.³¹

Los requisitos que deben cumplirse para que proceda la aplicación de la Cláusula de Exclusión por Separación, (Cláusula de Exclusión), son los que se encuentran consignados en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a decisión de

³¹ BORREL NAVARRO. Miguel. Op Cit. P 398

los trabajadores de cada una de las secciones que integren el Sindicato

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disciplinas contenidas en los estatutos

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

e).- La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato`

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

1.5.4. CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo debe indicar:

a) - La empresa o empresas y el Sindicato y Sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquellas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios Contratos Colectivos de Trabajo celebrados con diferentes Sindicatos

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

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

d).- Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores, como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas habitación o ayudas para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación, y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación.

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

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

El artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo permite que en los Contratos Colectivos de trabajo se establezca la organización de Comisiones

Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

El Legislador le dio tanta importancia al capítulo de los salarios que en el Artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo sanciona con la inexistencia al Convenio que pretendiendo ser Contrato Colectivo no incluya la determinación de los salarios.

En cambio, si faltaren estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales ³²

1.5.5. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

De la definición legal de Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende que éste puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, o por un Sindicato de trabajadores o por varios, y uno o varios sindicatos de patrones.

Cuando dentro de una misma empresa existan varios sindicatos,

³² *Ibidem* P 393

no puede el patrón firmar el Contrato Colectivo de Trabajo con el Sindicato de su preferencia o elección, sino que tiene que ajustarse a las normas siguientes:

1.- Si concurren Sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el Contrato Colectivo de trabajo se celebrará con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa.

2.- Si concurren Sindicatos gremiales, se celebrará con el conjunto de los Sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo.

En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y,

3.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del Sindicato de empresa o industria, lo cual se determinará mediante el recuento que es la prueba idónea.

Las disposiciones antes citadas, contenidas en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, son de aplicación exclusivamente, cuando hay

pluralidad de Sindicatos en una misma empresa, solicitando la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, siempre que no exista uno ya firmado

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene establecido que cuando un sindicato gremial solicita la titularidad de un Contrato Colectivo ya celebrado con un Sindicato de empresa, de industria, o nacional de industria, carece de acción, en virtud de que el Contrato ya celebrado regula la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en esa empresa, y el sindicato gremial sólo representa el interés profesional de una parte de la totalidad de los trabajadores.

Una vez firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, el Sindicato titular del mismo, representa el interés profesional de los trabajadores afiliados y por extensión a todos los trabajadores de la empresa, aún a los no sindicalizados y siempre que conserve la mayoría de los trabajadores tendrá su representación, por lo que si pierde ésta, dicho Sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración y titularidad del Contrato Colectivo.

Legalmente pueden coexistir en una misma empresa dos o más Contratos Colectivos de Trabajo, según el número de ramas o profesiones de

las diversas actividades que en ellas realicen.³³

Los laudos que reconocen la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo a favor de un Sindicato, en nada afecta los intereses jurídicos de la empresa o patrón, cuando condena a reconocerle a un sindicato determinado dicha titularidad, ya que el patrón tiene la obligación legal de celebrarlo cuando se lo solicite el Sindicato y cuando éste represente el mayor interés profesional en la empresa o establecimiento.

Cuando el Sindicato obtiene la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo es porque representa el interés profesional mayoritario dentro de la empresa y la titularidad lleva consigo la administración del Contrato pues ésta es uno de los efectos derivados de la titularidad.

Sobre la prueba idónea para que el Sindicato que reclama la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo demuestre representar el mayor interés profesional, según la Corte, no es suficiente que ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, respecto del cual debe decirse que por sí solo, no es prueba idónea para demostrar que representa el mayor interés profesional³⁴

³³ *Ibidem* P 394

³⁴ BORREL NAVARRO, Miguél. Op. Cit T II P 453

Los Contratos Colectivos de Trabajo, una vez celebrados legalmente tiene autonomía propia, independientemente de las partes que intervinieron en su celebración, por lo que una vez firmado el Contrato Colectivo de Trabajo, si un patrón se separa de su Sindicato o el Sindicato de trabajadores pierde la titularidad y administración del Contrato, éste quedará subsistente y válido hasta que se produzcan las causas contractuales o legales para su terminación o extinción.

1.6. DEFINICIÓN DE PATRÓN Y EMPRESA

De acuerdo con el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

Néstor de Buen propone la siguiente definición.

“Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio, mediante retribución”³⁵

Actualmente el término patrón se ha tratado de sustituir por el de empleador, sin que haya progresado mucho tal tendencia.

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I Novena edición Porrúa México. 1994. P 57

Ahora bien, puesto que el patrón es un representante de la empresa, aunque se trata ésta de persona física o jurídica, los servicios son utilizados propiamente no por el patrón, sino por la institución que éste representa, es decir, la empresa.

La Ley Laboral identifica la figura del patrón con la de la empresa, y reconoce la existencia de las relaciones, o sea la obligatoriedad jurídica indistinta de ambos frente a los trabajadores, ya que en su artículo 11, la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“ Los Directores, los Administradores, Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón, y en tal concepto se obligan en sus relaciones con los trabajadores”

Por otra parte, el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo da una definición de empresa, así como de establecimiento, que señala.

“Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende

por empresa la unidad económica de producción y distribución de bienes o servicios, y por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

Este artículo muestra lo que se entiende por empresa, “para los efectos de las normas de trabajo”, la organización empresarial es muchísimo más que una simple unidad económica.

De una simple unidad económica, como lo afirma el artículo 16 de la Ley Federal del trabajo, no pueden derivarse las amplísimas funciones y responsabilidades de la empresa, y tampoco es posible encontrar su verdadera trascendencia para la sociedad.

El sólo calificativo de unidad económica impide asignar a la empresa su verdadero papel y su trascendencia en la economía, su misión de ser factor del bien común, del mejoramiento ambiental, de la superación personal y familiar de los trabajadores y de su presencia en la aportación de satisfactores al mercado.³⁶

³⁶ SOTO CERBON, Juan Op. Cit. P 101

1.7. DEFINICIÓN DE SINDICATO

La palabra Sindicato tiene antecedentes en Grecia y Roma, derivada del griego "sundike" y que significa "justicia comunitaria", o bien, "idea de administración y atención de una comunidad"

Néstor de Buen propone la siguiente definición. "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase".

Dicha definición se explica como sigue.

ES LA PERSONA SOCIAL.- Nuestro régimen jurídico atribuye al Sindicato la naturaleza de una persona jurídica: Así como lo dispone el artículo 25 Fracción IV del Código Civil en vigor para el Distrito Federal.

Los Sindicatos en cuanto entidades jurídicas, son el resultado del reconocimiento de una realidad social, además de que son personas jurídicas en el Derecho Social. Por lo general se intenta subrayar la cualidad de permanencia de los Sindicatos, y en dicho concepto se logra el mismo resultado con precisar que los Sindicatos son personas La personalidad es

una cualidad que expresa la misma idea de permanencia

LIBREMENTE CONSTITUIDA.- La libre constitución de los Sindicatos es condición en los sistemas democráticos

POR TRABAJADORES O POR PATRONES.- Ya que Nuestro Derecho no regula los Sindicatos Mixtos

PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES DE CLASE.-

La concepción clasista del Sindicato implica la idea de que el Sindicato constituye la expresión de una clase social.

Esta definición omite la precisión legal de que el interés de cada parte tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa. El concepto de "defensa" es amplio y expresivo, ya que comprende cualquier actividad que tienda a favorecer a las clases que se encuentren en pugna.³⁷

La definición legal de Sindicato se encuentra plasmada en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio,*

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo Op Cit T II P 727

mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

Mario de la Cueva nos señala al respecto: “ El Sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los 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 culturales.”³⁸

En México, el sindicalismo, no se encuentra establecido ni organizado, pues la existencia de algunos partidos políticos que se titulan de los trabajadores y que luchan en las elecciones por la conquista del poder público, no tienen las características de sindicato o asociación obrera, no quedando por tanto comprendidos dentro de esta figura jurídica

El derecho y la libertad de todo trabajador a afiliarse al sindicato de su simpatía o preferencia, es decir a sindicarse, se reconoce en México con fuero constitucional, pues la fracción XVI del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, lo establece al señalar:

“Tanto los obreros como los empresarios tendrán

³⁸ DE LA CUEVA, Mario Op Cit T. II P 283

derecho para coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc ”

Asimismo el artículo 9 Constitucional con toda claridad establece que “no se podrá coartar el derecho de asociación ..”

De igual manera, el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Como se desprende de las disposiciones legales antes citadas, queda consagrada en Nuestra Legislación, incluso con categoría constitucional, en forma clara, precisa y hasta reiterativa, el derecho y la libertad, tanto para asociarse como para constituir asociaciones de clase o sindicatos.³⁹

El Sindicato es considerado como el instrumento o la organización de lucha por excelencia que tiene la clase trabajadora para conquistar mejores condiciones de trabajo.

³⁹ BORREL NAVARRO, Miguel. Op. Cit P 372

1.7.1. CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO

La Ley exige un mínimo de veinte trabajadores para que pueda constituirse un Sindicato. El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, señala precisamente que los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o tres patronos, por lo menos

Para determinar si existe el número mínimo de trabajadores antes señalado, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido en treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del Sindicato, agregando este artículo una frase confusa, pues también se refiere a la fecha en que se otorgue el registro.

Parece que se trata de dos periodos; uno antes de la fecha de presentación de la solicitud y otro anterior al otorgamiento del registro, pero debemos entender, que el periodo de 30 días, debe computarse a la fecha de presentación de la solicitud del registro y la de su otorgamiento, ya que entonces es cuando el patrón puede pretender, con el despido de trabajadores, reducir a menos de 20 el número de aquellos y, por lo mismo, evitar que se cumpla el requisito legal.

Según el artículo 363 no pueden ingresar en los Sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza

La Exposición de Motivos del proyecto de Ley, a éste respecto establece que tal prohibición no implica el que dichos empleados puedan formar sindicatos especiales. Los hombres y las mujeres trabajadores, pueden formar parte de un sindicato, y participar en su administración y dirección, estableciendo el artículo 372 de la Ley Federal del trabajo, la taxativa de que los trabajadores menores de 16 años no pueden formar parte de la directiva de los Sindicatos, como tampoco pueden hacerlo los trabajadores que sean de nacionalidad extranjera ⁴⁰

1.7.2. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo clasifica o distingue a los sindicatos obreros en cinco clases:

Los sindicatos de trabajadores pueden ser.

1 - Gremiales.- Los formados por trabajadores de una misma

⁴⁰ GUERRERO L., Euquerio Ob Cit P. 321

profesión, oficio o especialidad

2 - De empresa - Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa

3 - Los industriales.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

4 - Nacionales de industria.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial. instaladas en dos o mas entidades federativas.

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

En cuanto a la clasificación que hace la Ley Federal del Trabajo en el artículo 361, acerca de los sindicatos patronales, ésta es atendiendo a si dicha agrupación comprende a patrones de más de una entidad federativa y a una o varias actividades, clasificándolas de la siguiente manera

1 - Los formados por patronos que se dedican a una o varias ramas de actividades; y,

2.- Nacionales, formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los sindicatos patronales, también tienen que cumplir con el requisito de solicitar su registro y acreditar su legal constitución, a fin de que puedan tener personalidad jurídica para actuar.

Los empresarios y patronos en México, siempre se han organizado, no en Sindicatos, sino en centros patronales, asociaciones mercantiles o civiles o en Cámaras, como la de la construcción, del comercio o de la industria.⁴¹

1.7.3. ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

Conforme al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que vayan a constituir un Sindicato formularán sus estatutos que deberán contener los siguientes elementos:

⁴¹BORREL NAVARRO, Miguel Op Cit. P. 380

I.- Denominación que los distinga de los demás

II.- El domicilio o sea el lugar en que legalmente puedan tratar todos los asuntos que les afecten, inclusive donde se debe notificarles cualquier resolución judicial o administrativa.

El domicilio es propio de toda persona moral, y el sindicato después de haber obtenido su registro adquirirá esa personalidad.

III.- Su objeto, o sea, la clase de trabajadores que reúna, sea por razón de sus actividades gremiales o por pertenecer a una misma empresa, o a varias empresas.

Pero dentro de una misma rama industrial o si se trata de obreros de oficios varios, pues por lo que ve al objeto entendido como fin, no puede ser otro que el señalado en el artículo 356, o sea, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

IV - Duración.- Al respecto deberá indicarse si el sindicato se constituye por un tiempo determinado o a plazo fijo o por obra determinada. Con un criterio similar al que rige en materia de contratos o relaciones de trabajo, la ley dispone que cuando no exista disposición sobre esta materia, se debe entender que el sindicato fue constituido por tiempo

indeterminado.

V - Condiciones de admisión de miembros - Precisamente es al señalar este requisito en donde debe buscarse que las libertades del hombre sean respetadas, para que las condiciones de admisión en forma alguna coarten o limiten los derechos básicos de la persona.

VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.- En esta parte debe cuidarse de no incluir aspectos contrarios al cumplimiento de sus deberes como trabajadores de la empresa, pues la disciplina sindical, aún la más rígida, debe tener como límite los marcos legales.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. Los miembros del Sindicato solamente pueden ser expulsados de él cumpliendo con las siguientes normas.

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

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión

de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos

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

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito

f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse, para los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII - 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 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria.

En este caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren 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 del sindicato o de la sección, por lo menos;

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

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales,

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea

1.7.4. OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS

Conforme al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de trabajadores tienen obligación legal de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sean de competencia federal o local, lo que constituye una restricción al derecho de libertad sindical, consagrado en nuestra Constitución

A dichas autoridades deberán remitir por duplicado:

- a) Copias autorizadas de las actas de la asamblea constitutiva
- b) Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiera elegido a los directivos del sindicato,
- c) Copia autorizada de los estatutos, y
- d) Una lista del número, nombres y domicilio de sus miembros y el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que prestan sus servicios.

Dichos documentos deberán estar autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo que otra cosa dispongan los estatutos.

Expresamente el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo señala los casos en que dicho registro puede ser negado, que son.

- a) Cuando el Sindicato no se proponga el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses de clase,
- b) Cuando se constituya con menos de veinte miembros, y
- c) Cuando no exhibe las copias autorizadas de los documentos antes señalados.

Las autoridades tienen sesenta días para resolver sobre la solicitud de registro, y si no lo hacen en ese término, los solicitantes deberán requerirla para que dicte resolución, y si la autoridad no contesta dentro de los tres días siguientes de este requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, que viene a ser un registro automático del Sindicato, quedando obligada en este caso la autoridad a expedir la constancia respectiva, la que tendrá el mismo valor y producirá los mismos efectos del registro.

La autoridad con el fin de no registrar a un Sindicato y no caer en el supuesto de autorización automática por dejar pasar el término de sesenta días para contestar, lo que hace a veces es pedir al solicitante en forma sucesiva, informes, aclaraciones o antecedentes, con lo que puede diferir por mucho tiempo la resolución sobre su registro ⁴²

⁴² Idcm

El registro efectuado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades, conforme al artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo

El artículo 367 de la Ley Laboral dispone que una vez que la Secretaría del Trabajo, haya registrado a un Sindicato, se ordena que envíe copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Hecho el registro de un Sindicato, no podrá cancelarse sino en el caso de disolución o por dejar de tener los requisitos legales; pero para decidir al respecto, deberá seguirse un procedimiento jurisdiccional, pues el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los Sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 373 dispone que la directiva de los sindicatos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical

El artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo señala cuales son las obligaciones de los Sindicatos:

"1.- Proporcionar los informes que le soliciten las

autoridades del trabajo, siempre que se refieran, exclusivamente a su actuación como sindicato,

II.- Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando copia autorizada de las actas respectivas; e

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las actas y bajas de sus miembros.”

En la práctica es frecuente que muchos Sindicatos no cumplan con estas disposiciones legales, sin que en la Ley exista expresamente señalada alguna sanción por el incumplimiento de estas obligaciones sindicales.

De acuerdo con el artículo 373 de la Ley Laboral, la Directiva de los Sindicatos debe rendir cuenta completa y detallada a la asamblea general, del manejo o administración del patrimonio del Sindicato, esta obligación a cargo de la directiva de los Sindicatos, no se cumple con frecuencia en la práctica, y como no tiene señalada sanción alguna en la Ley por su inobservancia, sólo podrá la asamblea de afiliados, solicitar o requerir a la directiva omisa, que cumpla con ésta obligación

Expresamente el artículo 374 reconoce a los Sindicatos legalmente constituidos personalidad moral, por lo que los faculta para adquirir bienes muebles, inmuebles destinados inmediatamente al objeto de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercer las acciones correspondientes

Los propios sindicatos pueden representar a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, pero los propios trabajadores podrán intervenir directamente, y en tal caso, cesa la intervención del sindicato.

Conforme al artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se disuelve el Sindicato titular de un Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones de trabajo imperantes hasta entonces, continuarán rigiendo para todos los trabajadores que presten servicios en la empresa de que se trate, tanto en el caso de que otro Sindicato asuma la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, como cuando quede sin Sindicato y sin Contrato Colectivo el centro de Trabajo.

Esto se establece en defensa de los derechos adquiridos de los trabajadores, a fin de que no puedan, por la desaparición del Sindicato, ser

disminuidos o desconocidos en sus derechos por el patrón.

1.7.5. DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS

El artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que únicamente procede la cancelación del registro de los Sindicatos:

- I.- En caso de disolución.
- II - Por dejar de tener los requisitos legales.

Esta última fracción puede comprender tanto el objeto mismo del Sindicato, sus finalidades, su forma y los sujetos del mismo.

El artículo 379 de Nuestra Ley laboral señala que los casos de disolución de los sindicatos son:

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

1.7.6. PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS

El artículo 378 de Nuestra Ley laboral prohíbe a los Sindicatos

- a) Intervenir en asuntos religiosos, y
- b) Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro

En cuanto a la prohibición en materia religiosa, se considera la más importante, ya que se desviaría la finalidad sindical el que una organización de éste tipo tendiera a la realización de fines religiosos. Nuestra Constitución garantiza la libertad del hombre para pertenecer a las asociaciones religiosas que le parezcan ⁴³

⁴³ *Ibidem*, P 381.

CAPITULO 2. ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA

2.1. ANTECEDENTES DE LA HUELGA

El conflicto entre la clase trabajadora y el capitalismo representado por los patrones, se manifiesta cuando el trabajador, con el fin de satisfacer sus necesidades, le es indispensable emplear su fuerza de trabajo al servicio de otro u otros sujetos que se han encontrado ubicados tanto en épocas pasadas como en la actualidad, en situación económica, social y política superior a la del obrero, y que pagaban a éste por su trabajo un salario.

El vocablo "huelga" ha tenido una enorme extensión, ya que es usual oír hablar de huelgas de estudiantes, de huelgas causantes de impuestos, etc.

Jurídicamente no puede haber este tipo de huelgas, ya que el campo de acción de la huelga propiamente, se circunscribe a la relación obrero-patronal, que no existe respecto de los estudiantes ni en otros sectores de la población, sólo en cuanto a que dejan de concurrir a las jaulas, o dejan de efectuar pagos, etcétera.

Como contrapartida natural de la huelga, ha existido el paro

patronal, que consiste en que el patrón paraliza la negociación, cierra sus puertas para presionar a los trabajadores a fin de que desistan de alguna petición que el empresario juzga improcedente, o acepten alguna medida que les haya propuesto por considerarla justa o conveniente. Si la huelga y el paro sólo se conciben allí, donde existe un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fueron conocidas ninguna de éstas dos formas de presión

Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 A. C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 también A. C. (Bruno y Galland, *Droit du Travail*, pág. 828) pero, como hemos dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.⁴⁴

No se puede hablar propiamente de huelgas en la Antigüedad. El hecho de que los obreros se rehusaran a trabajar, para exigir mejores condiciones de trabajo, constituía un mero síntoma insurreccional, que surgía en un medio social, económico, político y jurídico totalmente diferente al de la actualidad.

⁴⁴ GUERRERO L., Euquerio. Op. Cit. P 366-367

Algunos autores relatan brotes de rebeldía en tiempos remotos. Se dice que el primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica ocurrió en el Antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas, donde se encontraban trabajando hombres esclavos y libres, los cuales se unieron, dirigiendo una especie de pliego de peticiones, donde señalaban que estaban débiles por falta de apropiada alimentación, que casi ya no podían trabajar, acordando dicho movimiento, procedieron a atrincherarse detrás del templo y después de varias negociaciones, el movimiento terminó al ser satisfechas las peticiones de los huelguistas.⁴⁵

Se habla de que en los albores de la República Romana aconteció un conflicto social que degeneró en una especie de huelga. El pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios se rebeló, y negándose a trabajar la plebe, se dirigió al Monte Sacro

Varios días transcurrieron y la Ciudad de Roma moría, por lo que la Aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la Ciudad. Los patricios designaron al Senador Nemenio Agripa para que hablara con los huelguistas, y estando en el Monte Sacro, pronunció el célebre discurso: "Del estómago y los miembros" El pueblo

⁴⁵ PORRAS Y LOPEZ. Armando Derecho Proccsal del Trabajo. s.c. Librería de Manuel Porrúa México, 1975 P. 378.

romano volvió al trabajo, no sin antes celebrar un pacto entre la aristocracia y la plebe.⁴⁶

Mario de la Cueva, en su libro nos habla de la huelga como "el problema del capitalismo contemporáneo".

Señala también las etapas por las que ha pasado la huelga estimada en un principio como un hecho delictuoso, y después en un derecho:

- a).- La huelga como delito.
- b) - La era de la tolerancia, y
- c).- La lucha por la conquista del derecho de huelga.

2.1.1. LA HUELGA COMO DELITO

A fines del medioevo se suscitaron movimientos huelguísticos en diversos países, por lo que las autoridades correspondientes legislaron con el objeto reputar los levantamientos como verdaderos delitos. Entre algunos de los países que tipificaron la huelga como delito, se pueden citar los siguientes:

⁴⁶ Ibidem. P. 379

En Francia, la Ley de Chapelier de 14 y 17 de junio de 1791, protegió la libertad de trabajo, prohibía la coalición y sancionaba con multa o arresto a quien promoviera un movimiento de esa índole.

En Inglaterra la prohibición de la huelga duró hasta el año de 1824-1825, la Ley reconocía el derecho de libertad de coalición, tanto a los trabajadores como a patrones, pero sin dejar de castigar los medios de acción, y en especial la huelga. La huelga se consideraba una conspiración en contra del régimen.⁴⁷

La Ley Española contenía normas que calificaban a la huelga como delito. El Código Penal Español de 1870 consignaba la pena a que se hacían acreedores los trabajadores que pretendían abaratar o encarecer el precio del trabajo y regular sus condiciones. El problema con el derecho de huelga, o si se quiere ser más específico en cuanto a su origen, simplemente con lo que fue calificado como tal mucho después de ser un hecho evidente, es que nace espontáneamente, como una reacción humana entre las víctimas de una explotación derivada sobre todo de las relaciones de producción, todos a partir de la Revolución Industrial. Tal vez como un medio para lograr la comunicación con los directores de las empresas y de esa

⁴⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. Cit T. II P. 759.

manera, obtener mejores resultados de vida.

La huelga nace como una respuesta de la clase trabajadora al liberalismo económico, implantado en Europa en el siglo XVIII, en virtud de que el Liberalismo trajo como consecuencia el florecimiento de la Industria y la explotación del trabajo humano, el exceso en la oferta de trabajo y la libre contratación, provocaron que el patrón fijara en forma unilateral las condiciones de trabajo, los trabajadores no contaban con condiciones dignas de trabajo, por ello la clase trabajadora se unifica y comenzó a presionar al patrón en forma colectiva. Los trabajadores pensaron que si existía la libertad de trabajo, también había la libertad de no trabajar, cuyo derecho fue ejercido colectivamente

La respuesta patronal fue el despido en forma masiva, alegando que con ello se violaba su libertad de industria, lo cual fue apoyado por el Estado, quien expidió leyes que prohibían cualquier manifestación de derecho colectivo de trabajo, señalando que efectivamente el ejercicio de la libertad de no trabajar violaba el derecho de industria, facultando al patrón para rescindir el contrato de aquel trabajador que perjudicara el derecho de libre industria.

En México, el Código Penal vigente a partir del 01 de abril de

1872, en su artículo 925, disponía lo siguiente:

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

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

Alberto Trueba Urbina señala respecto de esta disposición penal, que entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas ⁴⁸

2.1.2. LA ERA DE LA TOLERANCIA

En esta etapa la huelga dejó de ser un delito, lo cual no quiere decir que se transformara en un derecho de la clase trabajadora, era una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto Evolución de la Huelga. Botas, México 1950 P 53

contra de los trabajadores. En realidad, la huelga era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo, pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros ⁴⁹

La supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga, hizo de esta última una situación de hecho, no sancionable penalmente, pero sin ninguna protección legal: en la Era de la tolerancia era demasiado grande el prestigio del derecho civil y estaba tan firmemente asentado el régimen individualista y liberal, que a nadie se le ocurrió que los huelguistas pudieran tener algún derecho o defensa en los casos de suspensión de labores. De ahí que la doctrina y los tribunales aplicaran estrictamente los principios del Código de Napoleón: la huelga producía el incumplimiento de las obligaciones contraídas legítima y libremente, lo que era causa suficiente para la rescisión de las relaciones de trabajo, lo cual, a su vez daba nacimiento a la consecuente responsabilidad civil.

Por otra parte, si los trabajadores no huelguistas aunque fuesen una pequeña minoría se presentaban a continuar sus labores, nadie podía impedirlo, más aún, la fuerza pública estaba lista para entrar en acción y protegerlos. Finalmente el empresario podía contratar nuevos trabajadores y

⁴⁹ *Ibidem* P 760.

solicitar la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal.

No obstante, las huelgas devinieron un platillo diario: era magnífico contemplar la solidaridad de la clase trabajadora, una fuerza social y moral que paralizaba a los trabajadores no huelguistas e impedía a los obreros libres actuar como esquirolas.⁵⁰

Explica el Maestro Mario de la Cueva que:

“ El siglo XIX no pudo entender la huelga, el derecho individualista no podía ver que la huelga era un derecho colectivo, quiso transformarla en un derecho individual, y por eso suprimió la idea de delito por suspensión de labores, pero no la protegió, vivió la huelga como un derecho de cada trabajador y no dio frutos”⁵¹

2.1.3. LA LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA.

En esta etapa, es cuando la clase obrera encamina su acción para conseguir que la huelga se eleve a la categoría de derecho.

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Op Cit T. I 1994 P 590

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. Op. Ccit T II P 760

De lo anterior podemos decir que la huelga era un acto de defensa individual, que se convirtió en una forma ilícita de autodefensa pero al elevarse a la categoría de Derecho Constitucional desaparece la ilicitud y se reconoce como autodefensa legal de la clase trabajadora para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios.

Efectivamente, la huelga se convirtió en el arma de los trabajadores para el establecimiento de las condiciones de trabajo, o para lograr su mejora o cumplimiento, con el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores coaccionan la voluntad del patrón a fin de que éste acepte celebrar un acto jurídico que logre satisfacer las peticiones de los huelguistas

La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México el primero, ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental, y en Italia, en 1947 Hay otros muchos países que no han llegado a esta conclusión.⁵²

2.2. ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO

En nuestro país, la evolución de la huelga puede observarse de la

⁵² GUERRERO L. Euquerio Op. Cit P 368

siguiente manera

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

Las primeras huelgas en México datan de 1865 y los principales puntos donde se producen huelgas son el Distrito de Tlalpan, Puebla, Pachuca, Distrito Federal, y Sinaloa.

El obrerismo se encausó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas, sobre todo durante los años 1860 y 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso con el ejercicio de huelga como medio para lograr mejores prestaciones proliferando también en esa época periódicos de tendencia obrerista

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

de Tlalpan.⁵³

El Código Penal Mexicano de 1871, que se promulgó cuando era Presidente Benito Juárez y se mantuvo vigente durante la época Porfirista, estableció en su artículo 925:

“Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 50 pesos, o una sola de éstas penas, a los que formen un tumulto, motín o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o los jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo”.

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

La situación de los trabajadores era cruel e insostenible, en algunas ciudades como Nuevo León y San Luis el salario era de 18 centavos

⁵³ BORREL NAVARRO, Miguel Op Cit. P. 530

diarios, incluso en algunas haciendas y centros de trabajo había cárceles y policías particulares de los patrones.

En la mayoría de las haciendas se les pagaba a los obreros con vales o mercancías de la tienda de raya de la misma hacienda donde trabajaban.

Las deudas eran hereditarias y eran transmitidas de padres a hijos y a nietos, sujetando así de modo indefinido a los trabajadores y sus descendientes al patrón de la hacienda donde laboraban.

Todo este tratamiento y sistema laboral, hacía que se viviera una situación significativamente mala en lo económico, social, moral, cultural por la clase laborante, especialmente en el campo

Esto, junto con la condición pasiva del indio o indio mestizo fueron los verdaderos detonantes del movimiento revolucionario y sindical, el que tuvo como máximas aspiraciones el respeto a la dignidad del trabajador, un salario razonable y el derecho de huelga para el caso de su desconocimiento por parte del capataz o empleador.⁵⁴

Diversos autores mexicanos relatan que, a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca, en 1874, el de los

⁵¹ Idem

obreros de la fábrica La Fama Montañesa, de Tlalpan en 1877 y otros que se siguieron presentando en el régimen del General Díaz.

El Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran los salarios.

Algunos de esos autores sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.

Los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época prerrevolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907

En ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque derivaron por rumbos políticos como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar.⁵⁵

En esas ocasiones no se concedió la más mínima protección a la clase trabajadora, por lo que los resultados fueron desastrosos para los trabajadores, movimientos de huelga que constituyen los antecedentes de la

⁵⁵ GUERRERO L., Euquerio Op. Cit P. 368

Revolución Mexicana de 1910, y que por su importancia a continuación se describen:

2.2.1. LA HUELGA DE CANANEA

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

Néstor De Buen señala: La huelga de Cananea surge de un proceso de politización que se genera, de abajo hacia arriba, esto es de la masa hacia quienes serían sus dirigentes, sin que exista previamente una organización sindical aglutinante de los esfuerzos. La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas, y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. Claro está que en éste caso y en la mayoría de los procesos sociales las consecuencias se producen a la larga.

En ese aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso

ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de ocho horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.⁵⁶

2.2.2. LA HUELGA DE RÍO BLANCO

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

De igual forma como Cananea dio origen al establecimiento de la

⁵⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op Cit T I. P 453

jornada de ocho horas, al principio de igualdad de salario y al derecho de preferencia de los mexicanos. Río Blanco ocasiona que el régimen revolucionario prohíba las tiendas de raya.⁵⁷

2.2.3. LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916

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

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

La reacción de Venustiano Carranza fue la de expedir un decreto el día 1 de agosto de 1916, en la que intentó castigar con la pena de muerte a quienes intentaran ejercer el derecho de huelga.⁵⁸

⁵⁷ Ibidem Pág. 309

⁵⁸ Idem

2.2.4. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917

Un documento que ha sido considerado como el antecedente inmediato del artículo 123 Constitucional, es el Programa del Partido Liberal que formaron Flores Magón y sus seguidores en Saint Louis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, en parte alguna no hacía referencia al derecho de huelga y ni siquiera al derecho de libertad sindical

Por ello mismo es sorprendente su aparición en el artículo 123 Constitucional.⁵⁹

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

Indica además este artículo en la fracción XVIII

" Que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto

⁵⁹ ACKERMAN, et al. La Huelga en Iberoamérica. Porrúa México 1996. P 133

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 ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno. .”

Por lo que se refiere a los paros , la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, solamente autoriza éstos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. En las discusiones del Congreso Constituyente, el diputado Señor Licenciado J Natividad Macías, que hacía uso de la palabra llevando la representación del Primer Jefe, índice en la sesión del 28 de diciembre de 1916, que el C Primer Jefe se había preocupado de una manera especial sobre el presente asunto y por ello incluía un artículo en que materialmente se estableció. “Esta Ley

reconoce como derecho social económico la huelga.”

Más adelante dijo: “De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, sí tiene el medio de arbitraje que le da la Ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos” ⁶⁰

La elevación de la huelga por la fracción XVIII del artículo 123 a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido en la declaración de derechos sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión

Desde el punto de vista sociológico, la fórmula de la Constitución ha creado en los círculos obreros el mito de la huelga, como una

⁶⁰ GUERRERO L. Euquerio Op. Cit. P 369.

prerrogativa intangible, el procedimiento más adecuado para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores.

La huelga, después de haber sido considerada como un delito por parte del Estado, se convierte en el derecho de las mayorías explotadas, consagrándose en Nuestra Constitución, convirtiéndose en la única y verdadera arma que tienen los trabajadores, considerándose como una manifestación de la lucha de clases, ya que es uno de los medios de entendimiento entre la clase obrera y patronal.⁶¹

Efectivamente, la huelga es el arma de los trabajadores para el establecimiento de las condiciones de trabajo para lograr su mejora o cumplimiento, pero con la sola suspensión del trabajo no se logra tal objetivo, para ello es necesario un acto jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

Trueba Urbina nos señala lo siguiente:

“ Sin menoscabo del Estado Mexicano se legalizó una de las formas autodefensivas de los trabajadores: la Huelga: Porque autodefensa y Estado pueden coexistir y han coexistido para mantener el imperio de la justicia

⁶¹ PORRAS Y LOPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo, s.e.Porrúa México. 1978 Pág 240-242

inmanente. La huelga - es necesario repetirlo - era un acto de defensa individual, nulo e ineficaz en las relaciones de trabajo; era, además una forma ilícita de autodefensa legal, pero al transformarse en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se reconoció como autodefensa legal para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios.”⁶²

El mito ha despertado la susceptibilidad contra cualquier medida que comprometa el ejercicio libre del derecho. Esta actitud explica las indecisiones del poder legislativo para expedir la reglamentación de la huelga o establecer el arbitraje obligatorio. ⁶³

Los derechos sociales del trabajo se encuentran contenidos en el artículo 123 constitucional, y el derecho de huelga en especial se establece en las fracciones XVII y XVIII , Apartado "A":

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ob Cit P. 134 y 135

⁶³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T I P 59

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 cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles, militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional....”

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, es la que por primera vez en la historia de las leyes fundamentales contiene derechos sociales, sin importar romper con los moldes clásicos que consideraban inadecuada la inclusión de tales derechos en la Constitución.⁶⁴

El texto constitucional condiciona la licitud de la huelga en una

⁶¹ PIZARRO SUAREZ, N., La huelga en el Derecho Mexicano. Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F. s.e. México. 1938. P. 43

calificación que aterrizara en la Ley como equivalente a existencia, a que tenga por objeto conseguir el equilibrio antes mencionado. El concepto de equilibrio corresponde a la idea de que debe haber proporcionalidad y medida entre las posibilidades de las empresas y las necesidades de los trabajadores.

Es conveniente mencionar, que en algunos estados de la República se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente. Por ejemplo, la Ley expedida en Aguascalientes en 1928, señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros.⁶⁵

En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados⁶⁶

⁶⁵ GUERRERO L. Euquerio Op. Cit P 370

⁶⁶ *Ibidem* P 371

La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionados, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor ⁶⁷

En Yucatán se expidieron dos leyes: una en 1918 y otra en 1926. Ambas señalaban como objeto de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, o sea, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital

En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón, y si éste respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo cuerpo de disposiciones legales, se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros debían someter sus diferencias con el capital, a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la

⁶⁷ Idem

fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Todos estos antecedentes, así como otras muchas leyes que se expedieron en diversos estados de la República, Guanajuato, en 1924; Chihuahua en 1922; Jalisco en 1923, etc., eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio en todo el país, fue en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo ⁶⁸

2.2.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el mes de mayo de 1931, el Congreso de la Unión, se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la iniciativa de Ley del Trabajo enviada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio. Es interesante hacer notar que en la Exposición de motivos del Proyecto de dicha Ley, se asienta lo siguiente:

“ En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan, respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción a sus demandas Nuestra Constitución estableció

⁶⁸ *Ibídcm.* P 370

un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo, pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. Las Leyes de Nueva Zelandia y de Australia, así como las recientes de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos. el paro y la huelga.

En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente.”

Más adelante agrega: “ La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el contrato

colectivo”.⁶⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó la huelga en su artículo 259, de la siguiente manera:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.”

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

2.2.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

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

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit. T II. P. 695

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

En la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene lo siguiente:“ ...En el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley (de 1931), de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaran al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento”.⁷⁰

2. 2.7. REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980

En 1980, se realizaron reformas a la Ley Federal del Trabajo, estableciéndose un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, se reubicaron

⁷⁰ Ibidem P 696

diversas posiciones sobre la huelga.

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

Para eliminar confusiones o vicios posibles en las reformas de 1980, se obliga a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados Contratos Colectivos pertenecientes a otros Sindicatos ⁷¹

⁷¹ Idem.

CAPITULO 3.- REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA

3.1. FUNDAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA

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

La génesis de esta incorporación legal es el reflejo de las inspiraciones obreras por contar con un medio que les permitiera negociar con los empresarios en un plano de igualdad, lo cual consiguieron a través del ajuste de las diversas situaciones por las que atraviesan tanto los prestadores de servicios como los propietarios de los centros de trabajo, en las periódicas revisiones, tanto integrales como salariales, de los contratos colectivos de trabajo y ley, o en los eventuales casos del incumplimiento de estos mismos pactos o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades así como del apoyo de otros movimientos y en todos los cuales se ejercita el derecho de huelga.⁷²

⁷² PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto Op. Cit P. 149

Debemos señalar que la huelga se ha considerado como un medio directo, esto es, un recurso en la estricta acepción de la palabra y no en su sentido procesal jurídico, que los trabajadores utilizan libremente, sin ninguna interposición, o sea, que la suspensión de labores para conseguir las finalidades que hemos mencionado, se lleva a cabo para presionar al patrón y en esta relación obrero-empresarial no debe existir ninguna interferencia, pues el criterio extremo de ésta opinión estima que el aviso de prehuelga y el objeto señalado en la fracción XVIII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional no representa ninguna intervención del Estado, ya que aquél se agota con el mero informe y sobre éste no puede decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje, porque resolvería el fondo del conflicto.⁷³

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aceptado la cualidad directa de la huelga de la siguiente manera

“La Huelga es un medio que la Constitución ha puesto en manos de los trabajadores para ejercer presión contra los patronos, al reclamar sus derechos, sin que, al llevarla a cabo, haya ninguna responsabilidad civil, proveniente de la falta de cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y sin que éste se extinga, fin y efecto especial previsto por la Ley del Trabajo del

⁷³ Ibidem P 152

Juan B Climent Beltrán, en comentarios relacionados con los artículos 920 Fracción I, 922 y 929 de la Ley Federal del Trabajo Vigente, descubre tres características más, las cuales reafirman la tesis que sostiene que la huelga es un derecho que se ejerce directamente entre los sujetos de la relación colectiva del trabajo que escapa del ámbito jurisdiccional del Estado señalando.

1.- La Junta se limita a hacer llegar al patrón el pliego del sindicato, quien es el auténtico emplazante, a diferencia de los procedimientos ordinarios, donde la Junta es la que emplaza a juicio;

2.- La omisión del patrón de contestar el emplazamiento no tiene efectos similares al juicio ordinario, pues el procedimiento de huelga no es un juicio sino un procedimiento extraordinario;

3 - En el período de prehuelga no pueden intervenir terceros, en términos de lo dispuesto en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo, a diferencia de lo que ordena el artículo 929 de la misma Ley en que

⁷⁴ PAVON FLORES, Mario El ABC de las Huelgas, s.c Porrúa México 1980 P 87

los terceros podrán solicitar la inexistencia de la huelga, motivo por el cual el procedimiento de huelga no es considerado como un procedimiento jurisdiccional.⁷⁵

Otro de los elementos que identifican externamente a la huelga es su calidad instrumental, es decir, no representa el conflicto laboral por sí misma, sino que constituye un medio cuyo efecto es presionar al patrón para que acepte las solicitudes contenidas en el emplazamiento, pero no se confunde con el problema obrero-patronal que existiere entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo, lo cual podemos advertir fácilmente con base en el criterio de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente al año de 1935, consistente en representar un medio opcional al arbitraje, lo que significa que los trabajadores pueden o bien ejercitar su derecho de huelga o recurrir directamente a la jurisdicción del tribunal laboral sin suspender sus labores.⁷⁶

La fuente formal del derecho de huelga son las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que la reglamentación federal vigente la representan los capítulos I ("Disposiciones

⁷⁵ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Décima edición. Esfinge México 1988. P 522

⁷⁶ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit P 166

Generales”, artículos 440 a 449) y II (“Objetivos de la Huelga”, artículos 450, 451, 459, 466 y 469) del Título Octavo “Huelgas” y el Capítulo XX (“Procedimientos de huelga”, artículos 920 a 938) del Título Décimo Cuarto “Derecho Procesal del Trabajo”, de la Ley Federal del Trabajo, fundamento inmediato en las fracciones XVII y XVIII del actual apartado “A” del Artículo 123 Constitucional.⁷⁷

3.2. OBJETO DE LA HUELGA.

La huelga, concebida en las fracciones XVII y XVIII del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, constituye un derecho social, cuya licitud está condicionada a que su objetivo sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.⁷⁸

La fórmula constitucional ha sido reglamentada en parte por la Ley, hay desequilibrio cuando no hay contrato colectivo de trabajo en la empresa, o contrato-ley en la industria o en la rama económica de una región del país, cuando habiéndolo, se viola, cuando se ha cumplido con el plazo para pretender su revisión; cuando no se cumplan las disposiciones legales en

⁷⁷ Ibidem. P 178

⁷⁸ Ibidem P 193

materia de participación de las utilidades; cuando se apoya una huelga lícita. En los cuatro primeros casos, la armonía entre los factores de la producción se logra mediante la celebración, el cumplimiento y la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.⁷⁹

Los objetos de la huelga a que hace referencia el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo son los siguientes:

“Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

Esta fracción reprodujo el texto constitucional. Al respecto, el Dr. Mario de la Cueva nos señala lo siguiente:

“Se necesita fijar la orientación de esta fracción constitucional estudiando el concepto de equilibrio entre capital y trabajo y los casos en que debe estimarse roto este equilibrio. Esta fracción constitucional en su interpretación social y jurídica ha dado lugar a los más enconados debates en virtud de que encierra toda la doctrina del derecho del trabajo, afirma que ésta fórmula constitucional podría ser substituida en el sentido de limitar que es

⁷⁹ *Ibidem* P. 178

lo que corresponde el capital en el proceso de producción ”⁸⁰

La teoría económica en que se funda la huelga para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en la práctica ha ofrecido serias dificultades que la doctrina jurisprudencial ha resuelto como se desprende de la ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia el 20 de septiembre de 1935, unión sindical peluqueros, en los siguientes términos:

“Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden filarse condiciones favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación de los factores de aceptar, el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de la industria lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores, tienen derecho a que mejoren las condiciones en cuanto a la prestación de servicios y cuando la situación de una industria o de una empresa lo permitan, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades de trabajo, al serle sometido para su resolución del conflicto no solo pueden sino deben analizar la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, previene que las huelgas

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit T I P 808

serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan y el derecho de los trabajadores que consiste precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo ⁸¹

Por otra parte, Trueba Urbina señala lo siguiente:

“El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originando un desequilibrio entre los factores de la producción; titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, como cuando quede sin tales como la necesidad de establecer un salario justo, desde el punto de vista económico, así como también cuando se procede inequitativamente en el reparto de los beneficios, de tal forma, que dentro del desequilibrio económico entre los factores de la producción cuando se trata de conseguir entre los salarios y los beneficios empresariales, ya sea por medio del salario o de sus

⁸¹ *Ibidem* P 809

complementarios, como es la participación obrera en las utilidades del reparto inequitativo de los beneficios, puede originar complementariamente un desequilibrio entre el capital y el trabajo ”⁸²

De lo anterior se desprende que el equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional, contenida también en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en obtener las mejores condiciones de trabajo y el debido reconocimiento de los derechos del trabajo, hasta donde el estado económico de las empresas lo permitan

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

Entendiéndose por Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 386 de la Ley Laboral, el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestar al trabajo en una más empresas o establecimientos.

⁸² TRUEBA URBINA, Alberto Tratado Teórico-Práctico del Derecho Procesal del Trabajo T II Talleres Lito-tipográficos. México. 1975. P 488-489

La Ley impone la obligación de la celebración de un contrato colectivo de trabajo a los patrones, porque en él se establecen las condiciones en las cuales se debe prestar el trabajo, reglamentando exclusivamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes, es decir, regula las condiciones de trabajo entre los patrones y los obreros y que tanto en el contrato colectivo como en el individual, una vez que se consignan las Cláusulas que constituyen garantías sociales o derechos en favor de los trabajadores, los sindicatos de obreros en la celebración de los contratos de trabajo, pueden obtener de la empresa que acepte condiciones más favorables para los trabajadores.

Esta obligación impuesta a los patrones, es en virtud de que el Contrato Colectivo de Trabajo es la expresión del equilibrio entre el capital y el trabajo ya que contiene el derecho imperativo de la empresa, por un tiempo determinado, es decir, el equilibrio entre los factores de la producción

Por lo que hace a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, como ya hemos hechos referencia, puede ser por acuerdo libre entre las partes, en cualquier tiempo, y la revisión obligatoria, que procede al vencimiento del plazo de duración del Contrato Colectivo de Trabajo, y cuando dicho Contrato se pactó por tiempo indeterminado o por obra determinada, procede al transcurso de dos años.

La revisión obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo es una institución necesaria en la vida del Derecho del trabajo y ésta se deriva del carácter obligatorio de dicho Contrato, el cual debe ser un reflejo de los derechos y obligaciones, tanto de los obreros como de los patrones de acuerdo a las situaciones reales de la vida económica-social, ya que el Derecho del Trabajo es dinámico y nunca se encuentra estático.

Si el Contrato Colectivo de Trabajo no es revisado, aún cuando termine su vigencia, se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Los patrones también tienen la facultad de pedir la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es posible que las condiciones económicas de la empresa, no les permitan mantener el mismo costo de producción, por lo que será indispensable su reducción.

“...III.- Obtener la celebración y exigir la revisión del Contrato-Ley,.”

Al respecto podemos decir que la celebración del contrato es necesaria para lograr el equilibrio entre los factores de producción, cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la

acción de huelga y en segundo lugar que el contrato-ley, como tal, posee un grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo; que nace de éste teniendo características propias y que su propósito fundamental es la unificación nacional generalizada de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales o mejores beneficios de todos los trabajadores de una rama determinada de la industria de nuestro país.

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

Entre el Contrato-Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo existen diferencias importantes, como las siguientes.

1.- El Contrato-Ley es un Contrato de Industria y el Contrato Colectivo es un contrato de empresa.

2.- El Contrato-Ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y el

Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3 - El Contrato-Ley debe otorgarse por varios patrones, en tanto que el Contrato Colectivo puede ser firmado por uno solo

4 - El Contrato-Ley es revisable noventa días antes de su vencimiento, y el Contrato Colectivo, sesenta días antes de su vencimiento.

5 - El Contrato-Ley no puede exceder de dos años, mientras que el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.⁸³

La revisión del Contrato-Ley debe hacerse por acuerdo de las partes, por lo que el único procedimiento es la conciliación, es decir, que cuando las partes contratantes piden la revisión, deberán reunirse para llegar a un acuerdo y en este caso puede intervenir la autoridad del trabajo como mediador para que dichas partes lleguen a un acuerdo .

La Ley Federal del Trabajo señala que la revisión del Contrato-Ley puede intentarse en cualquier momento, siempre que existan circunstancias que lo justifiquen.

⁸³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op Cit P. 178.

La Fracción III del artículo 450 de la ley Federal del Trabajo reglamenta la revisión obligatoria del Contrato-Ley, así como acontece con el Contrato Colectivo de Trabajo, resultando procedente el movimiento de huelga cuando los patrones se nieguen a revisar un Contrato-Ley

" ... IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley cuando sea violado . "

La clase trabajadora puede argumentar como objeto de la huelga el incumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley, cuando son violados en sus respectivos casos, siempre y cuando se cumplan con los requisitos siguientes:

Que los trabajadores y en su caso el Sindicato titular del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley, cuando emplazan a huelga a un patrón argumentando violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, deben señalar en su escrito de demanda los casos concretos de violación o incumplimiento del Contrato; Que esa violación o incumplimiento del Contrato-ley, afecten a los trabajadores desde el punto de vista del interés colectivo.

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

Al respecto Jesús Castorena opina lo siguiente: "El derecho de los trabajadores de *participar en las utilidades*, conjuga medularmente los intereses de los obreros y patronos impidiendo que se lancen a la lucha y que en lugar de oponer los fortalece a la empresa erigiéndola en una unidad económica con vida propia, que este sistema se aparta de las fórmulas capitalistas de explotación " ⁸⁴

"VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores, y ."

En esta fracción se habla de las huelgas llamadas por solidaridad, con el propósito de apoyar el movimiento de huelga de otros grupos de trabajadores afiliados a un mismo sindicato o diferentes sindicatos, pero que se encuentran comprendidos dentro de la rama de la industria a la que pertenezcan las empresas implicadas en la huelga

Podemos decir que al generalizarse una suspensión de labores dentro de la industria implicada, los patronos buscarán la forma de no ser afectados en sus intereses siendo ellos mismos los que presionen para que los responsables del movimiento de huelga accedan a las peticiones de

⁸⁴CASTORENA J Jesús Tratado de Derecho Obrero Quinta edición. Impresores México 1973 P 3

los trabajadores

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

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

3.3. EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

3.3.1. REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo de la huelga se integran en la enunciación de los objetivos. Eso significa que el pliego de peticiones que formule el

Sindicato, si se trata de un problema derivado de la contratación colectiva o de un Contrato-ley, deberá referirse a las fracciones II, III, IV y VII del artículo 450 de la ley Federal del Trabajo. Si se trata de un emplazamiento promovido por un Sindicato o por la coalición de trabajadores en relación al cumplimiento de las obligaciones legales sobre participación de utilidades o a la solidaridad con otro movimiento de huelga, los requisitos de fondo encontrarán su fundamento en las fracciones V y VI, e indirectamente en las antes mencionadas ya que la solidaridad debe manifestarse con una huelga que persiga, precisamente, esos mismos fines. Sobre este punto habría que agregar que el objeto de la huelga debe precisarse en el pliego de peticiones.

Si se trata de celebrar o revisar un Contrato Colectivo de Trabajo, será indispensable que se acompañe el proyecto. Si se trata de un emplazamiento a huelga motivado por una supuesta violación al contrato colectivo, no basta invocarla, sino también es necesario decir de que manera se puede superar el incumplimiento.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo tiene una estrecha relación con lo que dispone la fracción I del artículo 451, que a la letra dice

“Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señal el artículo anterior...”

Mario de la Cueva afirma que el requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.⁸⁵

3.3.2. REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma que deberán cubrir los sindicatos que pretendan hacer llegar al patrón el pliego de peticiones con aviso de huelga, se establecen en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo:

“1.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las

⁸⁵ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Op Cit. T II P. 808.

peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga...”

El pliego de peticiones deberá contener el motivo por el cual los trabajadores tienen la intención de irse a la huelga, así como avisar al patrón el día y la hora en que sucederá para no dejar a éste en un estado de indefensión.

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

Esta fracción establece que el pliego de peticiones debe presentarse por escrito y por duplicado, teniendo la obligación el Sindicato de presentar por escrito dicho pliego, sin importar la Autoridad, siempre que no exista Junta de Conciliación y Arbitraje en donde tenga su domicilio 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 cuando se trate de *servicios públicos*, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

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

3.3.3. REQUISITO DE MAYORÍA OBRERA.

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

"Para suspender los trabajos se requiere:

.. II - Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar

la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa la suspensión de los trabajos..”

Mario de la Cueva nos indica que la mayoría obrera consiste en la mitad mas uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga. ⁸⁶

3.4. CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA

3.4.1. HUELGA LICITA

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional nos dice.

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”

Esta definición es muy importante si tomamos en cuenta que estipula como motivo principal que el movimiento de huelga para considerarlo

⁸⁶Ibidem. P 802

necesariamente debe existir un desequilibrio entre los factores de la producción, es decir, trabajador y patrón, y que su finalidad para agotar este derecho sea el de cumplir con su regulación, armonizando estos al mismo tiempo.

Este llamado equilibrio entre los factores de la producción podemos decir que Nuestra Constitución establece los derechos mínimos del trabajador, con el objeto de lograr un equilibrio entre los factores de la producción, que son los siguientes: una jornada máxima de trabajo, un mínimo de descanso, vacaciones, reparto de utilidades, un salario remunerador, seguro social, habitación, etcétera, por lo que hace a los derechos que le corresponde al patrón, la Constitución no lo manifiesta.

De lo anterior se desprende que corresponde al Sindicato, a través de la firma de los Contratos Colectivos, lograr mejores condiciones de trabajo y prestaciones tanto económicas como sociales, que obviamente deberán superar a las previamente establecidas en Nuestra legislación

3.4.2. HUELGA ILÍCITA

Asimismo, la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional explica lo que es una huelga ilícita

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

Baltasar Cavazos Flores al respecto señala que la fracción I de este artículo, al declarar que las huelgas son ilícitas cuando “la mayoría de los huelguistas...”, induce a error, ya que no especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, que consideramos deben ser, necesariamente, las del patrón.

Por otra parte, dicha fracción exige que los actos violentos, deben ser ejecutados por la “mayoría” de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores no darán origen a la declaración de ilicitud.

Esta condición sine qua non de que la violencia debe ser cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento sea declarado ilícito, hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad mas uno de los huelguistas los que

realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público será suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública y se les considera sólo como testigos de calidad, y a un inspector de trabajo nunca se le podría encontrar para acreditar tal situación

También señala Cavazos que se controvierte el principio de Derecho Penal que establece que a mayor daño, mayor pena. pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato o veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y, sin embargo, no sería ilícita; en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaren a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado ilícito.⁸⁷

Néstor de Buen expresa que el concepto de "ilicitud" tampoco le satisface, ni aún teniendo en cuenta que está condicionada por la parte final de la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, particularmente porque la violencia a que se refiere la primera parte del precepto es un hecho diferente de la suspensión de labores. *Un hecho general,*

⁸⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Op Cit P. 196

como es la violencia de la mayoría, se torna en un hecho colectivo con grave daño para los trabajadores que observaron buena conducta y echa por tierra no sólo un movimiento lícito, sino también los derechos individuales, ya que se pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.⁸⁸

Al respecto, Jesús Castorena considera que una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del Gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio gobierno. Si se conceptúa como un acto que se realiza en beneficio de una potencia extranjera o de los enemigos del régimen, puede ser catalogada como un acto contra la seguridad exterior o interior de la Nación Independientemente de que pueda considerarse a los huelguistas como autores de esos delitos, en Derecho del Trabajo, causa la ilicitud de la huelga.⁸⁹

El artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo nos señala que:

“Si la Junta de conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas ”

⁸⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Op Cit T II P 58

⁸⁹ CASTORENA J, Jesús. El Derecho de Huelga en México. Segunda edición. Impresores México 1945 P.315

Terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas. A partir del momento en que el movimiento se haya calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas, debiéndose permitir, por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga.

La declaración de ilicitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo. Sólo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de los huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de trabajo.

3.4.3. HUELGA EXISTENTE

Por lo que respecta a la huelga existente, no se encuentra

detallada en Nuestra Carta Magna, sin embargo, se señala en el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

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

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

Baltasar Cavazos Flores señala que en realidad la huelga es existente desde el momento de su estallamiento. Además la declaración de existencia se produce cuando los patrones afectados solicitan la declaración de inexistencia, y la Junta estima que dicha solicitud es improcedente. Lo correcto sería que sólo se decretara la improcedencia de la solicitud de inexistencia, pero no que se declare además que el movimiento es existente, ya que nunca se dio ninguna solicitud para que así se declarara y las resoluciones de las

Juntas deben ser congruentes con las peticiones que se les formulan.

3.4.4. HUELGA INEXISTENTE

Es aquella que declara la autoridad laboral dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de las labores a petición de los patronos por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales a continuación se mencionan

“La huelga es legalmente inexistente si:

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

II,

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

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

No podrá declararse la existencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores ”

Podemos decir que otra causa que encontramos para calificar una huelga como inexistente es por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley laboral

El artículo 929 de la Ley Federal del trabajo indica que

“Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.”

Únicamente por solicitud de los trabajadores podrá resolverse la imputabilidad de la huelga o sometiendo expresamente a la decisión de la Junta, ya que la Ley de la materia no establece la posibilidad del arbitraje obligatorio para ambas partes, ya que se considera como un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Sin embargo, en la práctica son los propios trabajadores los más afectados con el insometimiento al arbitraje, ya que sin la resolución jurisdiccional no se le puede obligar al patrón a pagar los salarios caídos y, en diversas ocasiones el pasivo laboral es superior a los activos de la empresa⁹⁰

El concepto de imputabilidad y, por ende, de inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de trabajadores.

El problema, de una notable injusticia y de consecuencias negativas, es que sólo los trabajadores pueden someterse al arbitraje de la

⁹⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo, Italo Morales. Derecho Proccsal del Trabajo. Cuarta edición Trillas. México 1995 P 184

Junta de Conciliación y Arbitraje, nunca la parte empresarial. De esa manera, un estado de huelga existente puede ser eterno ⁹¹

Se considera que hay imputabilidad para el patrón cuando el movimiento ha estallado y calificado de existente. Ahora bien, si el patrón solicita la declaración de inexistencia y se abre el procedimiento y si resultara en favor de los trabajadores conforme al artículo 937 párrafo segundo de la Ley laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje condenará al patrón a satisfacer las peticiones, y al pago de los salarios caídos.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a lo siguiente:

a).- Satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes.

b).- Al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de un movimiento por solidaridad (artículos 446 y 937).

c).- Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o bien acatar el laudo pronunciado por la Junta, se darán por terminadas las

⁹¹ ACKERMAN, et al. Op. Cit. P. 162.

relaciones de trabajo, condenándolo a cubrir a los trabajadores el importe de tres meses de salarios, veinte días por cada año de servicios, salarios caídos y prima de antigüedad en términos de los artículos 162 y 947 de la ley de la materia.

3.4.6. HUELGA INJUSTIFICADA.

La definición de la huelga injustificada no se encuentra contemplada dentro de la Ley laboral, pero a contrario sensu, podemos decir que es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón, por lo que la declaración de inimputabilidad de la huelga, implica entrar al estudio de fondo de la misma, es decir, se infiere que la declaración de imputabilidad, presupone que en primer lugar, la huelga haya sido declarada o considerada existente, y en segundo, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no justificada, estos es, si las reclamaciones contenidas en el pliego puedan ser o no satisfechas, de acuerdo con las posibilidades de la empresa.

CAPITULO 4. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR

En cuanto al procedimiento de huelga, su reglamentación en los términos actuales, priva a los trabajadores de su potestad de frenar las labores en el momento deseado, como una medida de presión frente a los patrones y al Estado, sujetando su ejercicio a una auténtica autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

4.1. ETAPAS DE LA HUELGA

Baltasar Cavazos Flores señala que toda huelga debe pasar por tres etapas:

- a).- Período de Gestación.
- b).- Período de Prehuelga, y
- c).- Período de huelga estallada

4.1.1. PERIODO DE GESTACIÓN DE LA HUELGA

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego deberá ser por escrito y en el cual se deberá manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón se iniciará formalmente de período de prehuelga.⁹²

Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón, analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa, elaborar el pliego de peticiones con aviso de huelga, decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.⁹³

⁹² CAVAZOS FLORES, Baltasar Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales Op. Cit. P. 189

⁹³ SANTOS AZUELA, Héctor Derecho Colectivo del Trabajo México 1993 P 231

En esta fase, se llevan a cabo los actos previos, consistentes en la consulta, por parte de los dirigentes sindicales, hacia la base trabajadora respecto de la suspensión de labores o la huelga, con el objeto de conocer la opinión de los trabajadores ,en su caso obtener el apoyo de la mayoría.

4.1.2. PERIODO DE PREHUELGA

Presentado el pliego de peticiones con aviso de huelga a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga, que tiene por objeto avenir a las partes mediante la celebración de una audiencia de conciliación, donde se buscará llegar a un arreglo satisfactorio de las peticiones de los trabajadores y evitar el estallamiento.

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

En la audiencia de conciliación, deberá señalarse, si así resulta necesario, al personal de emergencia que *deberá laborar en caso de*

que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

Las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho que en la práctica casi nunca se da y resulta indispensable

Si posteriormente a la designación del personal de emergencia es necesario ampliarlo, resultará procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación, etc.

El período de pre huelga persigue dos fines:

a) - Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y

b) - Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades. Esta etapa comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores.

Este período se caracteriza por el hecho de estimar necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir a posteriori para la calificación de la huelga, aparte la circunstancia de preparar determinadas actitudes por el caso de que deben preverse riesgos o cuidados con las instalaciones de una negociación

Además se observa el hecho que independientemente del hecho de que este período resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la autoridad judicial analizar el consenso democrático en que se apoyó el social o político de los dirigentes de las agrupaciones obreras, quienes buscan solución a otros problemas que no son los propios del derecho de huelga.

Este período de prehuelga es un espacio interpuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprendiéndose el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o que se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga⁹⁴

⁹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Op Cit T I P 633

El período de pre huelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. En nuestro país, este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas, y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos. Pero carecemos de un período máximo de pre huelga, que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

Un sindicato de mala fe puede emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre huelga de ocho o nueve meses durante el cual el patrón se considerará un simple depositario de sus bienes con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de dicho período tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos que se trate de empresas de servicio público en las que las autoridades del trabajo pueden, por una parte, requerir al sindicato a que prorrogue y, por otra, aceptar dicha prórroga en representación del patrón.⁹⁵

4.1.3. PERIODO DE HUELGA ESTALLADA

El período de huelga se inicia en el preciso instante en que se

⁹⁵ CAVAZOS FLORES. Baltasar Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales Op Cit P 190

suspenden las labores.

En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple con el requisito de la mayoría.

La suspensión de las labores debe llevarse a cabo precisamente el día y hora señalado en el pliego de peticiones con aviso de huelga, de lo contrario, podría dar pie a que el movimiento de huelga sea declarado inexistente, normalmente se acostumbra colocar banderas rojinegras como símbolo del ejercicio del derecho de huelga, de lo contrario, se estima que desapareció la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

4.2. EMPLAZAMIENTO A HUELGA

El procedimiento de huelga, propiamente inicia con la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, por parte del Sindicato emplazante, documento que según el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener los siguientes requisitos:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y se 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 o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta,

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta

ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.”

De acuerdo a dicho precepto, el pliego de peticiones con aviso de huelga deberá ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del lugar donde se ubique el domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios los trabajadores emplazantes y que puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas contenidas en la fracción XXI del Apartado “A” del artículo 123 Constitucional y al que se contrae a su vez el artículo 527 de la Ley, o se trate de actividades comunes de patrones o empresas no comprendidas dentro de dichas disposiciones.

El Presidente de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, en primer término, antes de dar trámite al emplazamiento, se cerciorará si el escrito cumple con lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Laboral.

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

a).- El mismo no se ajuste a los requisitos señalados en el artículo 920 de la ley laboral (los de fondo, forma y mayoría).

b).- Cuando sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo que rija en la fuente de trabajo emplazada.

c).- Cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Previamente a la determinación del emplazamiento, el Presidente de la Junta debe de rectificar que las circunstancias mencionadas no concurren.

Si decide no darle trámite al emplazamiento, hará constar en autos la certificación correspondiente y en base a ello dictará la resolución, ordenando la notificación al promovente

El legislador tuvo como principal objetivo en este artículo el de evitar que se ocasionen daños de carácter irreparable a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios prestadores del servicio.

Lo anterior deberá hacerse dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes al de recibo del escrito de emplazamiento.

El artículo 921 de la Ley laboral indica que si el Presidente decide tramitar el emplazamiento a huelga, una copia del mismo le hará llegar al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo, y en el mismo acuerdo de radicación se señalará hora y fecha para llevar a cabo la audiencia de conciliación a que se refiere el artículo 927 de la propia Ley.

Trueba Urbina nos señala que el libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón, solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los diversos factores de la producción y dándole el aviso correspondiente con seis días de anticipación y diez días como mínimo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que estallará la huelga.

La reglamentación de los preceptos, aún cuando no tienen por objeto la resolución de fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que

estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades políticas.

En la práctica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga, para satisfacer consignas, o bien, mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y al cabo, la intervención del poder público nulifica en ocasiones no solo el libre ejercicio del derecho de huelga sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en dependientes del poder capitalista.⁹⁶

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo contempla al procedimiento de huelga como un procedimiento extraordinario, ya que no se aplican las reglas del procedimiento ordinario, por lo que el artículo 928 de la ley de la materia nos indica que:

“En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

a).- Falta de personalidad,

⁹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto La Huelga en México s.c. UNAM Ediciones México 1994. P 373

b).- Incompetencia,

c).- Los casos de los artículos 469, 923 y 935,

d).- Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones

Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas.

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

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

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

de su competencia, hará la declaratoria correspondiente. Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente.

Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.”

La ley de la materia reconoce como efectos del emplazamiento a huelga:

1 - Se inicia el período de prehuelga, empieza a correr el término de cuarenta y ocho horas al patrón, para contestar el pliego petitorio de acuerdo con el artículo 922 de la propia Ley.

2 - Se constituye el patrón en depositario de los bienes de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.(artículo 921).

En la inteligencia de que, el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza, ya que como depositario de sus bienes, puede seguir utilizándolos, pero no puede enajenarlos o gravarlos.

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

a).- Derechos de los trabajadores tales como indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengados por el importe hasta de dos años de salario,

b).- Créditos por falta de pago de cuotas al IMSS,

c).- Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT,

d).- Créditos fiscales. En el orden de prelación de créditos los derechos de los trabajadores son preferentes. (artículo 924)

4.- Las excepciones o incidentes que promueva el patrón emplazado no afectarán el curso ordinario del procedimiento de huelga.(artículo 924)

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

Lo anterior, hace nugatoria la procedencia de los conflictos colectivos de naturaleza económica, puesto que la decisión jurisdiccional depende de que los trabajadores no emplacen a huelga o se sometan expresamente al arbitraje de la autoridad, lo cual no ocurre en la práctica con frecuencia, siendo necesario que se establezca el arbitraje obligatorio para beneficio de los factores de la producción.⁹⁷

4.3. CONTESTACIÓN DEL PATRÓN

La Ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones con aviso de huelga por escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación (artículo 922)

Cabe señalar que la ley no establece sanción alguna sobre el particular, ya que no habla de la rebeldía del patrón, no se le tiene por contestado en sentido afirmativo, sin embargo, es importante dejar constancia de la posición del patrón con respecto de las peticiones, en su caso, resaltar las omisiones o irregularidades que presenta el emplazamiento y, sobre todo es el momento procesal para objetar la personalidad del Sindicato actor.

⁹⁷ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Op. Cit P. 184

Los trabajadores, por su parte, podrán impugnar la personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que conozcan su primera promoción (artículo 928, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

4.4. CONCILIACIÓN

En el período de pre huelga, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es lograr la conciliación de las partes, en esta etapa la actividad de las juntas es menor y se reduce a resolver cuestiones de personalidad, el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente:

“La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes.

1- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el

procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

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

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

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella."

La fracción I de este artículo da oportunidad para el patrón de oponer la excepción de la falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, que deberá hacerse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, de conformidad con el artículo 922, por lo que si se presenta posteriormente resulta improcedente por extemporáneo.

La fracción II, nos dice que si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores,

dando por resultado que el emplazamiento quede sin efecto, ordenándose el archivo definitivo del expediente

Aquí existe otra diferencia respecto de los procedimientos ordinarios, en donde los efectos de la falta de comparecencia del actor a la etapa de demanda y excepciones son únicamente tener por reproducida la demanda, conforme al artículo 879, en tanto que en el procedimiento de huelga la no comparecencia a la audiencia de conciliación del sindicato emplazante produce el efecto de un desistimiento tácito del mismo, porque se requiere la manifestación expresa de la voluntad para su trámite, pues se considera que la empresa o establecimientos afectados no se pueden quedar a expensas de la incertidumbre sobre la suspensión de las labores.

Por lo establecido en las fracciones III y IV del mismo artículo, se considera que ésta etapa del procedimiento es de carácter obligatorio, puesto que la no comparecencia del patrón no representa sanción alguna, sino que la autoridad puede utilizar la vía de las medidas de apremio para obligar a éste a que concurra a la audiencia de conciliación, sin que los efectos del aviso de huelga se suspendan por su rebeldía para concurrir a ella.

La audiencia de conciliación podrá diferirse una vez a petición de los trabajadores (artículo 926), lo que algunos han entendido como una especie de prórroga del estallido. No es así, lo cierto es, que los sindicatos

pueden convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga, la ley no lo impide.

Es importante señalar que en la actualidad la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto verdadero interés en que la mayoría de los conflictos colectivos se resuelvan en esta audiencia, y para ello se ha establecido un cuerpo de conciliadores que sugieren medidas para que las partes lleguen a un arreglo.

Para el caso de no llegar a ninguna solución satisfactoria en el acto conciliatorio, las partes quedan en libertad de proceder en los términos que más les convenga, pero sujetándose a las disposiciones de la Ley laboral.

El artículo 935 de la Ley de la materia previene:

“ Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación

de los trabajos, para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.”

Al respecto podemos decir que el patrón es quien designa el personal de emergencia, bajo la responsabilidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de evitar perjuicios innecesarios o para evitar que se echen a perder o descompongan ciertos productos de la empresa.

Euquerio Guerrero, nos dice: “Este precepto es igual al que existía en las Leyes federales de 1931 y 1970, y originalmente se interpretó en el sentido de evitar solamente los daños que pudieran paralizar en definitiva la negociación implicaran un grave peligro de robos, pérdidas y extravíos. Basta pensar que en una negociación minera la suspensión de los trabajos de desagüe podría ocasionar la inundación de la mina. En cualquiera otra empresa, el no mantener servicios de vigilancia puede implicar que sufran robos las propiedades de la empresa con perjuicios para todos. El espíritu de este artículo se ha ampliado por los tribunales del trabajo, respondiendo mas bien a necesidades vitales de las poblaciones, pues aún sin ajustarse estrictamente a los textos legales, la importancia básica de la supervivencia

obliga a dar interpretaciones amplias. Así, en el caso de los servicios públicos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han señalado dentro del personal de emergencia todo lo que sea necesario para mantener determinados servicios, como el bombeo de agua potable, el desagüe de aguas negras, los servicios de hospitales, policía, etc.”⁹⁸

El artículo 936 de la Ley laboral establece lo siguiente:

“Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podría utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.”

De lo anterior se desprende que los trabajadores huelguistas que sean designados para laborar en tales servicios, podrán negarse a ello, en cuyo caso el patrón podrá contratar otros trabajadores, pero sólo para ese efecto.

Mario de la Cueva señala: “La ley no impone sanción alguna a los trabajadores que se nieguen a prestar los servicios, negatividad que resulta del

⁹⁸ GUERRERO L, Euqueno Op Cit P 512.

artículo quinto de la Carta magna, según el cual, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento ⁹⁹

La requisita no se encuentra regulada en la ley laboral, se fundamenta en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones, en virtud del cual el momento del estallamiento de la huelga, el Estado interviene a la negociación concesionada para desarrollar un servicio público con sus trabajadores que designe, con el único fin de que no se interrumpan los servicios esenciales o indispensables para la colectividad.

Luego entonces, la requisita se justifica socialmente, sin embargo resulta violatoria del derecho de huelga que se consigna en las fracciones XVI y XVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional ¹⁰⁰

4.5. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

Una vez que llega el día y hora señalados por los trabajadores para el estallamiento de la huelga, si no se ha llegado a un arreglo conciliatorio, deberán suspenderse las labores en las empresas o

⁹⁹ DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Op. Cit, T. I. P. 634

¹⁰⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Op. Cit P. 188

establecimientos de manera pacífica, por la coalición de trabajadores, sindicato o sindicatos emplazantes, precisamente a la hora y fecha indicadas.

El artículo 443 de la Ley Laboral indica que: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo."

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

El artículo 452 fracción III señala que el incumplimiento de la suspensión de las labores en el día y hora anunciados, determina la inexistencia de la huelga, ya sea que se anticipe o se posponga. Si es por un lapso corto, es decir por minutos, hacen nacer acción de daños y perjuicios en favor del patrón y en contra de los huelguistas

La fracción III del artículo 450 expresa que la huelga es inexistente cuando la anticipación del movimiento o su declaración posterior son maliciosos u obedecen al propósito de ocasionar daño.

Las partes pueden prorrogar el plazo concedido para declarar el movimiento de huelga. A pesar de que el término lo otorgan los trabajadores y que podría decirse que es un derecho que la Ley les concede, para que la prórroga que acuerden surta efectos, se exige la aceptación del patrón

La solución es justa. Mantener una situación de amenaza de huelga, daña a la empresa en todos los sentidos.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aún cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga

La huelga debe estallar exactamente el día y la hora indicados en el pliego de peticiones con aviso de huelga. A veces se procura dar fe de este hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo o notarios, generalmente con la intención de acreditar que la huelga no estalló con la oportunidad anunciada. Sin embargo esta prueba no es indispensable.

Un problema importante deriva del hecho de que, por cualquier motivo, en el momento señalado para que estalle el movimiento, resulte imposible suspender las labores porque éstas fueron suspendidas antes, bien por iniciativa patronal, bien porque la fecha marcada cae en un día festivo o de descanso obligatorio.¹⁰¹

¹⁰¹ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo Op. Cit. T. II. P. 579.

En este último caso, los trabajadores tendrían que presentarse a laborar, ya que conforme al artículo 928 fracción III, en materia de huelga todos los días y horas son hábiles.

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

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

Esto significa que los trabajadores tienen la garantía de ejercer su derecho, pues ya suspendidos los efectos existe la imposibilidad patronal para despedir a los trabajadores que intervienen en la huelga, por todo el tiempo que dure el conflicto.

También podemos decir que los huelguistas tienen el derecho a que se les pague los salarios caídos, siempre que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine que la huelga es imputable al patrón.

Otro efecto del estallamiento de la huelga, podemos decir que es la imposibilidad de los trabajadores no huelguistas, es decir, la minoría, para continuar prestando sus servicios por todo el tiempo que dure el conflicto, excepción hecha del personal de emergencia. Además de lo anterior, con el

estallamiento de la huelga, el patrón pierde la calidad de depositario que adquirió en el período de prehuelga.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades, por ello, el artículo 449 de la Ley Laboral dispone que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como las autoridades civiles correspondientes deberán hacerse respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

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

Se denominan "esquirolas" o "rompehuelgas" a los trabajadores de la minoría o que son pagados por el patrón, para que no suspendan el trabajo o reanuden las labores, con el objeto de buscar que la huelga sea calificada de inexistente por la Junta.

En ese caso se ofenden los derechos de la sociedad, por lo cual, está legalmente prohibida tal situación.

4.6. LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

4.6.1. INCIDENTE DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA

A partir del estallamiento de la huelga, empieza a correr un término de setenta y dos horas para la solicitud de inexistencia del movimiento, ya que si no lo hacen, la huelga se declara existente para todos efectos legales.

La calificación de la huelga es un procedimiento que debe seguirse una vez estallada la huelga en la cual se establezca si se cumplieron los requisitos de forma, fondo y mayoría para que la huelga pueda quedar protegida y garantizada, de esta manera, el incidente de calificación de la huelga, tuvo que ser estudiado por el legislador detenidamente, por tal motivo se consigné respetar la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 de la Constitución y no dejar desprotegidos a los trabajadores y patrones.

Podemos decir que la huelga es existente presumiblemente, salvo prueba en contrario, por lo que los patrones afectados o cualquier tercero que demuestre interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la Junta que

proceda a declararla inexistente mediante una vía procesal incidental.

La tramitación del incidente de declaración de inexistencia de huelga, se regulará por las normas siguientes (artículo 30 de la Ley Federal del Trabajo):

a).- Se iniciará con la presentación del escrito de demanda incidental, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los Sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En el mismo se precisarán las causas y fundamentos correspondientes, sin poder agregar posteriormente, causas distintas de inexistencia.

b).- Recibida la demanda, la Junta deberá notificarla a las personas que corresponda, a la vez que citará a las partes a una audiencia, en la que además de oírlas, se ofrecerán y recibirán sus pruebas.

Esta audiencia deberá celebrarse en un plazo no mayor de cinco días

c) - Las pruebas deberán referirse a las causales de inexistencia contenidas en la solicitud y que la ley exige

Si la demanda se presenta, en cambio, por terceros, además de dichas causas, deberá de comprobarse la razón de su interés. La Junta deberá aceptar sólo la solicitud que satisfaga los requisitos contenidos en la Ley.

d).- Dentro de esta misma audiencia se desahogarán las pruebas, excepto si se ofreciera el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales, la Junta diferirá la recepción de las pruebas que por su naturaleza no se puedan desahogar en dicha audiencia.

La experiencia nos demuestra que estos casos de excepción, en realidad constituyen la regla, alargándose los juicios, específicamente en esta etapa.

e).- Siempre con el afán, más teórico que práctico, de garantizar a los trabajadores la economía procesal, el legislador dispone que concluido el desahogo de las pruebas, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado "legal de la huelga".

f).- Según mandato de Ley, para resolver la inexistencia, se citará tanto a los representantes de los trabajadores como de los patrones, para que integren la Junta, debiendo dictarse la resolución por aquellos que concurren. Si existe caso de empate, los votos de los representantes ausentes deberán de sumarse al expresado por el Presidente.

En este procedimiento, se deduce que en un lapso pequeño, les corresponde a los huelguistas tener que demostrar la legalidad de la suspensión de labores. Así y de manera por demás sumaria y una vez concluida la recepción de pruebas, la Junta dentro de las 24 horas resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga. No podemos dejar de señalar que las pruebas deberán sujetarse expresamente a las causas de inexistencia.

A) EL RECUENTO

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

El texto del artículo 931 de la Ley Federal del trabajo dispone los siguiente:

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

I.- La Junta señalará el lugar y día en que deba efectuarse.

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

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

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

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

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

a).- Excluye el derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el artículo 183. Debe entenderse, sin

embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores si estarán facultados para recontar.

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

c).- Las objeciones, aún cuando la ley no lo señala así, deben referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.¹⁰²

El recuento es 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.

Néstor de Buen considera que existe cierta duda respecto de quien soporta la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga. Sin embargo, señala que corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya.

¹⁰² Ibidem P 586

Así debe desprenderse de la fracción III del artículo 930 de la ley laboral que menciona que "Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud...".

Por ello será el patrón el que habrá de acreditar por ejemplo que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

La Ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente en el término perentorio de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas.¹⁰³

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

En el caso de que la huelga sea declarada inexistente, por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el artículo 932 de la Ley Federal del

¹⁰³ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1996 P. 136.

Trabajo señala que la autoridad debe realizar lo siguiente:

I.- Fijará a los trabajadores en término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

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

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.”

Es decir, si los trabajadores se negaren a reanudar las labores, una vez notificada esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y

quedará éste en absoluta libertad para contratar a otros, también queda bajo la responsabilidad de la Junta dictar las medidas convenientes para la reanudación del trabajo.

4.6.2. INCIDENTE DE ILICITUD DE LA HUELGA

El procedimiento que se sigue es, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 933 de la ley laboral, el mismo que se utiliza para la calificación de inexistencia.

En cambio los efectos de la declaración de ilicitud son radicalmente diferentes: las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas (artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo)

4.6.3. IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA.

Agotado el procedimiento de calificación de la huelga, y si ésta fue declarada existente por la autoridad laboral, el conflicto motivo de la huelga

se someterá por los trabajadores a la decisión de la Junta y se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso

Iniciado el procedimiento, ya sea ordinario o de naturaleza económica, si la junta dicta auto citando a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por considerar que el objeto de la litis es de naturaleza jurídica, ésta audiencia se regirá por el procedimiento ordinario, regulado en el capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo

Conforme a lo dispuesto por el artículo 937 de la Ley Laboral, si la Junta declara en el laudo respectivo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI (huelgas por solidaridad).

Héctor Santos Azuela considera que esta disposición sale sobrando, pues en todos los casos, la solución de los conflictos de huelga deben sujetarse al procedimiento establecido por la Ley, y que en última instancia condiciona la suspensión de las actividades a la autorización de las Juntas. Por lo consiguiente, no son los trabajadores quienes cuentan con la libertad de suspender el trabajo para reclamar el respeto a sus derechos o intentar promover sus intereses.¹⁰⁴

4.7. LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo hace una clasificación de los motivos de terminación de la huelga, al señalar lo siguiente:

“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

¹⁰⁴ SANTOS AZUELA, Héctor Op. Cit. P 243.

emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III.- Por el laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

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

Nuestra legislación no previó el desistimiento de la acción como medio de terminación de la huelga, ya que se requiere en estas circunstancias la decisión de la autoridad o la voluntad del patrón de reanudar actividades.

El desistimiento de los trabajadores, ya sea que no concurren a la audiencia de conciliación o si así lo expresan, termina con la huelga.

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

Es evidente, sin embargo, que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan

afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingresos.

La huelga se convierte, entonces, como la propia ley lo señala, en un instrumento de equilibrio, que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo estado de necesidad.

Lo primero conduce a la lucha, a veces, innecesaria, lo segundo modera los ímpetus combativos y lleva a la conciliación.

Este juego de fuerzas evita de las huelgas su violencia y permite que, en realidad, su número sea pequeño.

Si a ello se agrega la excelente labor conciliatoria de los organismos de la Administración Pública, se podrá reconocer que la huelga es, sobre todas las cosas, un verdadero medio para lograr el equilibrio entre los factores de la producción ¹⁰⁵

Vale la pena analizar por separado cada uno de estos motivos de terminación de la huelga:

¹⁰⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho del Trabajo. Op Cit T I p 590.

A).- ACUERDO ENTRE LAS PARTES.

Destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto.

La Ley no condiciona en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos los derechos individuales de los trabajadores

En todo caso deberán observarse las disposiciones del artículo 34 de la Ley Laboral que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro, que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.¹⁰⁶

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

¹⁰⁶ Ibidem. P. 390

B).- ALLANAMIENTO DEL PATRÓN

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

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas

La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa.

Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos. Es poco frecuente que produzca el allanamiento. En todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

Hay que considerar, además la posibilidad de que se tenga que garantizar, en su caso, si el patrón ha incurrido en violaciones respecto de

obligaciones incumplidas, ese cumplimiento tal vez diferido. La consignación en pago deberá hacerse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante un procedimiento paraprocesal o en el mismo Convenio.¹⁰⁷

C).- LAUDO ARBITRAL PRIVADO

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

En los conflictos de huelga, el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto.

Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad. Obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores, observando, al efecto, lo dispuesto por el multicitado artículo 34 de la Ley laboral, es decir, al formularse el Convenio respectivo, la autoridad laboral que no implique

¹⁰⁷ Ibidem P 391

violaciones a los derechos mínimos de los trabajadores y de que se ejecute por la propia Junta, el laudo que se dicte.

D).- EL ARBITRAJE DE LA JUNTA

Es importante destacar que en el caso de que los trabajadores sometan la decisión del conflicto al Arbitraje de la Junta, y en el caso de que llegaren a la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, no podría ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas Cláusulas contractuales, pues aún cuando los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo mediante la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntaria y expresamente al arbitraje de la Junta, para que ésta resolviera mediante un laudo arbitral, en el que se declare imputable a la empresa y exponiendo los términos en que deberán quedar redactadas las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo en las que hubiere controversia, los trabajadores no podrían, con posterioridad, declarar que ya no se someten al arbitraje, pues esto significaría desconocer el valor legal del Convenio celebrado ante la Junta, que es el mismo de un laudo ejecutoriado y elevado a la categoría de cosa juzgada, según lo dispuesto por los artículos 33, 34, 469

fracciones III y IV y 939 de la Ley Federal del Trabajo y quitarle la firmeza y obligatoriedad que legalmente tienen las resoluciones que dictan los tribunales competentes, conforme al artículo 847 de dicho ordenamiento legal.

Los trabajadores, en este caso, deberán acatar necesariamente el resultado de la determinación de la Junta, ya que de lo contrario, estarían infringiendo la Ley, por desobedecer a una autoridad, y por lo tanto no estarían protegidos por el Derecho.

Si la Junta declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 Fracción VI de la Ley Laboral, es decir, la huelga por solidaridad, según lo establece el artículo 937 de la propia ley

Este artículo se encuentra relacionado con el artículo 469 fracción IV del mismo ordenamiento jurídico, que establece que: "La huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión

Cabe agregar que con tal concepto, se dará por concluido el movimiento de huelga, mediante la reanudación de las labores y satisfacción

de las peticiones condenadas en el laudo respectivo, concediéndosele un término para tal efecto, debiéndose abrir el incidente de liquidación, para cuantificar los salarios que dejaron de percibir los trabajadores durante la huelga.

Ahora bien, transcurrido el término que se le dio al patrón, para la reanudación de las labores, mediante la notificación del laudo de imputabilidad y el patrón no lo hizo, se entiende que se niega a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado.

De acuerdo a lo ordenado en el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta procederá como sigue:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo.

II - Condenará a indemnizar al trabajador, con el importe de tres meses de salario,

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

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

Estas disposiciones son aplicables en los casos consignados en el artículo 123 fracción XXII apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El sindicato emplazante procederá a promover ante la Junta, la responsabilidad del conflicto, en base a la negativa del patrón, de aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá a señalar fecha y hora para que tenga lugar la audiencia incidental de responsabilidad del conflicto, a la que deberán comparecer las partes, ofrecer sus pruebas y manifestar lo que a su derecho convenga, apercibidas que de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho para ello.

Una vez que la Junta de Conciliación y Arbitraje haga la declaración de "Responsabilidad del Conflicto" que recayó en el patrón y notificado de la misma, el sindicato emplazante procederá a abrir un incidente de liquidación, tomando como base las prestaciones que se citan en la resolución de responsabilidad del conflicto, dictaminado por la Junta y que condena al patrón.

La Junta señalará para que tenga verificativo una audiencia incidental de liquidación, a la que deberán comparecer las partes, para ofrecer

pruebas y hacer las manifestaciones que a su interés convenga, según los artículos 834, 713 y 675 de la Ley Federal del Trabajo

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

En la práctica, la Junta de Conciliación y Arbitraje, señala fecha y hora para la celebración de la audiencia incidental de terminación de las relaciones de trabajo y cuantificación de los salarios caídos, culminando con el laudo incidental que dicte la Junta, el cual ya contiene cuantificadas las prestaciones correspondientes, así como la liquidación de los salarios caídos.

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

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 940 de la Ley Federal del Trabajo, la ejecución de los laudos, corresponden exclusivamente a los

Presidentes de la Junta de Conciliación Permanente, a los de las juntas de Conciliación y Arbitraje a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

El Presidente exhortado, no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes, esto es, debido a que desconocen el conflicto, de acuerdo con el artículo 942 de la Ley Laboral, y conforme al artículo 943 de la propia Ley, si al cumplimiento del exhorto, se opone algún tercero, que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse.

Una vez que se haya otorgado la fianza correspondiente, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

El artículo 944 de la Ley Federal del Trabajo dispone que todos los gastos que se originen en la ejecución de un laudo, serán a cargo de la parte condenada, sólo se refiere a los gastos de ejecución que se originen en el procedimiento seguido ante la Junta, pero no a los originados en el juicio distinto

E).- EL DESISTIMIENTO DEL SINDICATO O DE LA COALICIÓN

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

No hay que olvidar que la conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades. Por ello, aparentemente no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario.

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

Néstor de Buen señala lo siguiente al respecto:

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

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

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

D).- La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores (artículo 477 de la Ley Laboral). En consecuencia, al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos. De lo contrario estaría violando sus deberes esenciales.¹⁰⁸

4.8. CRITICA AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Actualmente, la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal o Local ha adoptado la práctica de negar el ejercicio del derecho de huelga a las coaliciones, sin fundamento legal alguno, exigiendo indebidamente que dicho ejercicio sea a través de un Sindicato.

¹⁰⁸ *Ibidem* P 593

Cabe mencionar, que a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1o. de mayo de 1980, se estableció en el artículo 923, que no se dará trámite a los emplazamientos a huelga que no sean presentados por los Comités de los Sindicatos reconocidos oficialmente, es decir, que se encuentren debidamente registrados ante la autoridad competente, lo anterior contraviene lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional que precisa en su fracción XVI y XVII, el cual reconoce el derecho de emplazar a huelga a las coaliciones de un centro de trabajo, lo que significa que es precisamente el interés mayoritario de la clase trabajadora, la que le otorga plena validez para ejercitar este derecho.

El derecho de huelga a que se refiere la Ley, se encuentra tan íntimamente vinculado con el Contrato Colectivo de Trabajo, que en la realidad, se convierte no en un arma de los trabajadores, sino de los miembros sindicales.

En estas condiciones, la huelga debe ser reglamentada, pero entre las características de la misma, deben escasamente considerarse el de exigir la comprobación escrita de la voluntad mayoritaria de los trabajadores

Es decir, la mayoría de los trabajadores que laboran en una

empresa, deben coaligarse en forma fehaciente con el propósito de estallar la huelga si no son satisfechas sus peticiones contenidas en el emplazamiento a huelga, en este caso, la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo que regule las relaciones obrero-patronales en dicha fuente de trabajo, resultando procedente que levanten un acta en que conste tal coalición, firmando la mayoría de los trabajadores, de tal forma que quede configurado su carácter mayoritario, y con esa constancia se acredita que la huelga pueda ser declarada existente.

Por ello, se propone que se reglamente la exigencia a los sindicatos que deseen emplazar a huelga para obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, formulen el pliego de peticiones con aviso de huelga dirigido al patrón, acompañando el Acta respectiva donde conste la voluntad de la mayoría de los trabajadores que prestan sus servicios para éste, de estallar el movimiento de huelga para el caso de que no sean satisfechas sus peticiones, y en su caso, autoricen al Secretario General del Sindicato correspondiente para emplazar a huelga al patrón, es decir, que dicho funcionario, realmente represente el interés mayoritario de los trabajadores.

Lo anterior, con el fin de evitar procedimientos inútiles, donde los líderes sindicales emplazan a huelga sin contar con la voluntad mayoritaria de los trabajadores, ya que si no se cumple con el requisito de la mayoría obrera,

el movimiento de huelga corre el riesgo de ser declarado inexistente, para el caso de que llegara a estallar, y el patrón, dentro del término señalado por la Ley promueve el incidente de inexistencia.

Las consecuencias de la declaración de inexistencia de la huelga, afecta a los trabajadores, porque dejan de percibir salarios, a partir de que se lleva a cabo la suspensión de labores, hasta el momento en que se les notifique la resolución incidental que emita la Junta de Conciliación y Arbitraje, por lo que se considera favorable para los mismos trabajadores esta propuesta

Por otra parte, cabe mencionar, que con el mencionado artículo 923 de la Ley Laboral, se permite en ciertos casos, la calificación de la huelga antes de estallar, lo cual tiene lógica si no se utilizara el mecanismo para proteger a los patrones y a los llamados sindicatos blancos, autores y titulares de estos contratos colectivos de "protección".

Ya que es poco común que los estatutos sindicales atribuyan sólo a las asambleas el derecho de emplazar a huelga. Lo normal es que lo pueda hacer, sin mayores requisitos, el Secretario General, declarado por la Ley como representante de los sindicatos. Cualquier membrete sindical sirve para emplazar a huelga, sin mayores requisitos.

Esto trae como consecuencia, que una persona con

representación legal de una organización sindical de membrete, aún sin tener representatividad real en la empresa, pueda firmar un Contrato Colectivo de Trabajo con la propia empresa, sin necesidad de que se enteren los trabajadores y depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, con lo que adquiere plena validez. Y en ocasiones, cuando los trabajadores promueven un emplazamiento a huelga a través de otro sindicato, el cual si es representativo de la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, con el fin de obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje rechaza dicho emplazamiento, invocando la razón de que no tenía objeto la huelga para firma de un Contrato Colectivo de Trabajo cuando ya existe otro depositado.

Por lo que sería conveniente que la autoridad laboral, al momento de recibir un pliego de peticiones con aviso de huelga para obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante se encuentre uno depositado, celebrado con algún sindicato, debe cerciorarse que éste tiene la representatividad de los trabajadores, y no coartar el derecho de huelga de la coalición o sindicato emplazante, debiéndose modificar la parte conducente del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera

“ARTICULO 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los

requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cerciorándose en este caso de que el Sindicato que tiene celebrado el Contrato, efectivamente represente el interés mayoritario de los trabajadores....”

Con lo anterior, se evitaría violar el derecho de la coalición de trabajadores, de emplazar a huelga para obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, de igual forma, se evitarían los llamados “Contratos de protección”, que celebran algunos sindicatos blancos, con los patrones, estableciendo las condiciones mínimas de trabajo que señala la Ley de la materia.

Para la debida aplicación de este precepto legal que se propone, la autoridad laboral, debe requerir a los Sindicatos que hayan depositado un Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad laboral, que acrediten por escrito, que cuentan con la voluntad mayoritario de los trabajadores que supuestamente representan.

Además de lo anterior, y por las razones antes expuestas, se

propone adicionar la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera

“.....Deberá acompañarse al pliego de peticiones, el acta respectiva que haga constar por escrito la voluntad mayoritaria de los trabajadores que deseen irse a la huelga.....”

De esta manera, interpretando el artículo 923 de la Ley Laboral, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite a los emplazamientos a huelga que no cumplan con los requisitos que señala el artículo 920, es decir, si no se acompaña a dicho emplazamiento, la comprobación por escrito del consentimiento de los trabajadores a través de un acta, acordará no dar trámite al mismo, notificando por escrito la resolución al promovente, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su presentación

También es importante hacer notar que el ejercicio del derecho de huelga no admite arrepentimiento alguno, su desistimiento dejará sin celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo

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

PRIMERA.- El derecho de Huelga nace como una respuesta a la explotación de la clase trabajadora, con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo, considerándose en un principio la suspensión de labores como un acto ilícito, inclusive sancionado por la Ley

SEGUNDA.- En México, destacan como los más importantes movimientos de huelga, los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907 respectivamente, con los cuales se logró consolidar algunos derechos mínimos de los trabajadores, aunque no se produjo de inmediato, costando muchas vidas por parte de la clase obrera.

TERCERA.- El reconocimiento de la Huelga como un derecho Constitucional, consagrado en las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del Artículo 123, es una decisión política fundamental que justifica la suspensión de labores, por parte de los trabajadores para obtener del patrón, mejores condiciones de trabajo, es decir, es un derecho social, encaminado a lograr un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo derecho con los del capital

CUARTA.- La Huelga es considerada como la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores mayoritaria, con el

propósito de presionar al patrón para mejorar las condiciones laborales en las que prestan sus servicios, sujetándose a los requisitos que establece la Ley.

QUINTA.- El ejercicio del derecho de huelga se encuentra condicionado a que sea llevado a cabo por una coalición de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, es decir, no pueden ejercitarlo los trabajadores considerados individualmente, ya que el titular del derecho de huelga es la coalición mayoritaria de trabajadores, por ser un derecho de todos los trabajadores y no solamente sindicalizados, de acuerdo con la libertad de asociación, considerando la Ley Federal del Trabajo, a los Sindicatos como coaliciones permanentes, en cambio, la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo corresponde al Sindicato, que representa el interés mayoritario profesional.

SEXTA.- La Ley Federal del Trabajo impone a los patronos la obligación de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo que rijas las relaciones obrero-patronales y procure el equilibrio entre el capital y el trabajo.

SEPTIMA.- El período de gestación de la huelga se considera el más importante en virtud de que en esa etapa es necesario el acuerdo mayoritario de los trabajadores de estallar la huelga para el caso de que el patrón se niegue a satisfacer sus peticiones.

OCTAVA.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, ha adoptado el criterio de no dar trámite a los emplazamientos a huelga que no reúnan los requisitos de fondo, forma y mayoría, en especial cuando se exige la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, si existe uno depositado ante dicha Autoridad, negando el ejercicio del derecho de huelga a las coaliciones, exigiendo que sea a través de un Sindicato debidamente registrado, lo cual contraviene el principio de que la titularidad del ejercicio de huelga es de la coalición de trabajadores y no del sindicato. Por lo que se propone que la autoridad laboral, al momento de recibir un pliego de peticiones con aviso de huelga para obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante se encuentre uno depositado, celebrado con algún sindicato, debe cerciorarse que éste tiene la representatividad de los trabajadores, y no coartar el derecho de huelga de la coalición o sindicato emplazante, debiéndose modificar la parte conducente del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera

“ARTICULO 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato

Colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cerciorándose en este caso de que el Sindicato que tiene celebrado el Contrato, efectivamente represente el interés mayoritario de los trabajadores....”

NOVENA.- Se considera conveniente la reglamentación del ejercicio del derecho de huelga, es decir, que al momento de presentar un pliego de peticiones con aviso de huelga, ya sea por una coalición de trabajadores, o por un Sindicato, se acredite por escrito que se cumple con el requisito de mayoría obrera, a través de un acta en la que la mayoría de los trabajadores expresan su consentimiento de estallar la huelga para el caso de que no sean satisfechas sus peticiones contenidas en dicho emplazamiento, con el objeto de evitar la posible declaración de inexistencia del movimiento de huelga y en el caso específico de que el objeto de la huelga sea el de obtener la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, la comprobación por escrito de la mayoría obrera, evita que el Secretario General de un Sindicato firme dicho Contrato Colectivo, sin autorización de los trabajadores, que supuestamente representa, creando los llamados contratos colectivos de “protección”

DECIMA.- Se propone adicionar la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, de la siguiente manera.

“Deberá acompañarse al pliego de peticiones, el acta respectiva que haga constar por escrito la voluntad mayoritaria de los trabajadores que deseen irse a la huelga...”

Relacionando este precepto, con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite a los emplazamientos a huelga que no cumplan con el requisito de la comprobación por escrito del requisito de la mayoría obrera del sindicato o coalición emplazante

B I B L I O G R A F I A

ACKERMAN , et al, La huelga en Iberoamérica, Editorial Porrúa, México, 1996.

BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Tercera edición, Editorial SISTA, México, 1992.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho laboral, Editorial Trillas, México, 1986.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Tercera edición, Editorial Trillas, México, 1992

CASTORENA J., Jesús, El Derecho de Huelga en México, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1945

CASTORENA J., Jesús, Manual de Derecho Obrero, Quinta edición, Editorial Trillas, México, 1986.

CASTORENA J.. Jesús. Tratado de Derecho Obrero Quinta edición. Impresores, México, 1973

CLIMENT BELTRAN, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo,
Décima edición, Editorial Esfinge, México, 1988

CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo,
Segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1996

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, Novena
edición, Editorial Porrúa, México, 1994

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo
II, Octava edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I,
Editorial Porrúa, México, 1967.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,
Tomo II, Séptima edición, Editorial Porrúa, México, 1986.

GUERRERO L., Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo,
Décimo sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1989

PAVON FLORES, Mario, El ABC de las Huelgas, s e , Editorial
Porrúa, México, 1980.

PIZARRO SUAREZ, N , La Huelga en el Derecho Mexicano, Junta

Central de Conciliación y Arbitraje del D F , s e. México, 1938.

PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo s e.
Librería de Manuel Porrúa. México. 1975.

PORRAS Y LOPEZ, Armando Derecho Mexicano del Trabajo s e
Editorial Porrúa. México 1978

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica del la
Huelga en México, Editorial Porrúa, México, 1989

SANTOS AZUELA. Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo,
Editorial Porrúa, México, 1993

SOTO CERBON, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo,
Editorial Trillas, México, 1992.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales, Derecho Procesal del
Trabajo, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1995.

TRUEBA URBINA, Alberto Evolución de la Huelga. Editorial
Botas. México. 1950.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II
Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1975

TRUEBA URBINA, Alberto. La Huelga en México. s.e. UNAM Ediciones. México 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto, Tratado Teórico-práctico del Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Talleres Lito-tipográficos lagunas, México, 1975

L E G I S L A C I O N

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Comentada por Genaro David Góngora Pimentel y Miguel Acosta Romero. Cuarta edición conmemorativa del 75 aniversario de su promulgación, Editorial Porrúa, México, 1994.

LEY DE VIAS GENERALES DE COMUNICACIÓN, Editorial Porrúa, México, 1989

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Septuagésima Cuarta edición, Porrúa, México, 1994.

OTRAS FUENTES

DE PINA, Rafael Diccionario de Derecho. Quinta edición
Editorial Porrúa México, 1976.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'V' followed by a smaller 'b'. The signature is written over a diagonal line that crosses the page. To the right of the signature, there are some smaller, less distinct handwritten marks.