

La Huelga conforme a la reforma en materia de Justicia Laboral

Por: **José Rafael Rivero Martínez***

Resumen: La reforma del pasado primero de mayo de dos mil diecinueve, constituye el principal cambio en la legislación del país de México desde hace muchísimos años. La citada reforma, se basó en tres ejes primordiales: Justicia Laboral, Libertad y negociación y la Conciliación Laboral. De los ejes mencionados, parte esencial del segundo de ellos es el derecho obrero a ejercitar la Huelga. Basaremos el presente trabajo en particularizar los aspectos innovadores, nuevos requisitos y cuestiones procedimentales, que la aludida Ley Federal del Trabajo del Primero de mayo establece de la Huelga.

Abstract: *The reform of May 1, two thousand and nineteen, constitutes the main change in the legislation of the country of Mexico for many years. The aforementioned reform was based on three main axes:*

Labor Justice, Freedom and negotiation and Labor Conciliation. Of the aforementioned axes, an essential part of the second of them is the workers' right to exercise the Strike. We will base this work on specifying the innovative aspects, new requirements and procedural issues, that the aforementioned Federal Labor Law of May Day establishes the Strike.

Palabras Clave: Coalición, Sindicato, Ley Federal del Trabajo, Derecho.

Keywords: *Coalition, Union, Federal Labor Law, Law.*

Sumario: **I.** Introducción; **II.** Fundamento, definición y generalidades de la huelga; **III.** Requisitos del movimiento huelguista; **IV.** Las Calificativas; **V.** Etapas doctrinarias de la huelga; **VI.** El procedimiento de huelga; **VII.** Conclusiones; **VIII.** Bibliografía.

* Doctor en Derecho Penal por la Universidad del Sur. Titular de la Unidad para la Consolidación del Sistema de Justicia Laboral del Poder Judicial del Estado de Quintana Roo.

I. Introducción

En el presente trabajo, analizaremos las particularidades respecto a la parte sustantiva y adjetiva del llamado derecho de autodefensa proletario, mejor conocido como la huelga.

En un primer momento, nos ocuparemos de analizar el concepto de huelga y su diferencia con el paro, para después analizar los elementos constitutivos de la huelga en cuanto su objeto, forma y mayoría obrera. Seguidamente, daremos a la tarea de enunciar las calificativas que la Ley impone al movimiento huelguista,

para finalizar con el análisis total del procedimiento de huelga, pasando antes por señalar sus etapas doctrinarias de gestación, pre huelga y huelga estallada.

La principal motivación de un servidor por abordar este tema reside en considerar que no existe gran abundancia de trabajos con relación a este tema, que profundicen sobre el mismo; pese ser un tema esencial para las organizaciones obreras, para lograr el equilibrio en las relaciones laborales.

II. Fundamento, definición y generalidades de la huelga

De manera inicial, es importante precisar que la palabra “huelga” proviene del verbo holgar, que significa la actitud pasiva de no realizar ningún acto que requiera esfuerzo. Es de resaltar, que esta es la actitud que asume el trabajador mexicano, contrario a lo que efectúa el trabajador en el oriente, quien sobre produce. Desde luego, es importante dejar bien claro, que se trata de una cosmovisión diferente la que se tiene en oriente y occidente; pero ambas coinciden, en hacerle ver y sentir al patrón su inconformidad.

1. FUNDAMENTO

Por otra parte, el fundamento Constitucional de la huelga, lo encontramos en el artículo 123 Constitucional, apartado A, fracciones XVII y XVIII; mismos que se transcribe en lo conducente para una mejor comprensión:

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

(...)

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

(...)

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 del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a los tribunales laborales, 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.

Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

(...)

Como se desprende del texto constitucional citado, no proporciona una definición de lo que debemos entender por huelga, ya que únicamente se ciñe a establecer en la fracción XVII citada, que se trata de un derecho obrero; en tanto que, por su parte, en la fracción XVIII, se establece el objeto que persigue, la anticipación con que se debe efectuar el aviso, las causas cuando se considera ilícita y lo relacionado a la acreditación de la representación obrera.

2. DEFINICIÓN

Una vez expuesto el texto constitucional, procederemos a determinar su definición. Empezaremos por señalar, que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 440, la definición legal de huelga. El citado artículo la define como: la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Por su parte, el Maestro de Buen señala en su obra que “huelga laboral es la suspensión del trabajo como medida de presión decidida colectivamente por los trabajadores al servicio

de un patrón y con la intención de establecer, mejorar o de que se cumplan las condiciones de trabajo”¹

Asimismo, el tratadista Trueba Urbina define a la huelga como “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo”²

Baltasar Cavazos Flores por su parte, señala que la huelga consiste en “la suspensión total y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales.”³

Una vez definido en la legislación y por diversos trataditas el concepto de huelga, debemos enfatizar que se caracteriza por ser un movimiento propio de la clase obrera, y con mayor precisión, de la coalición Obrera. Para analizar la legitimidad para promover el movimiento huelguista, cabe resaltar, que el Sindicato y la Coalición son dos figuras completamente distintas, por lo que considero oportuno definir las brevemente.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, nos proporciona la definición legal de sindicato, al señalar:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

¹ Néstor de Buen Lozano, *Derecho del trabajo*, 8ª ed, tomo II, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 835.

² Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª ed, Editorial Porrúa, 1981, p. 368.

³ Cavazos Flores, Baltazar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, 9ª ed, Trillas, México, p. 276.



En cuanto a las finalidades que persigue el sindicalismo, consistentes en las tres vertientes que contiene su propia definición legal, a decir, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

Por lo que concierne a la figura de la Coalición, la Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 355. “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Como se puede apreciar del concepto legal, la figura de la coalición es informal y temporal, para la defensa de sus intereses.

Es dable puntualizar, que el concepto de sindicato, es estrictamente aplicable en la materia laboral; en cambio que la coalición, es un concepto utilizado en otras materias, como es el caso de la materia electoral (coalición de partidos políticos para contender en una elección).

Para finalizar, es sumamente importante enfatizar, que al no tener una personalidad jurídica la coalición (por ser informal), el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, señala que para los efectos del Título correspondiente a la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. Con ello, dan completa legitimación a las agrupaciones sindicales para ejercitar el derecho de huelga.

3. GENERALIDADES

De inicio, es dable precisar, que la finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que satisfaga un interés colectivo, el cual debe suponerse legítimo y fundado.

Por otra parte, es importante diferenciar la “Huelga” con el “Paro”, para el efecto de no

generar alguna confusión con dichos términos. Por lo anterior, profundizaremos en analizar la figura del paro laboral. El fundamento constitucional del paro, lo encontramos en el artículo 123, apartado A, Fracción XIX que a la letra dice:

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

(...)

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

(...)

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

Como se desprende del numeral Constitucional citado, el paro es un derecho de suspensión patronal que requiere su tramitación y aprobación ante los Tribunales Laborales, cuando se requiera suspender labores para efectos económicos de mantener los precios costeables. En otro sentido, cabe resaltar que la suspensión de labores en la huelga, se circunscribe a una empresa y a uno varios de sus establecimientos; por lo que, no podemos vislumbrar que se dé en una dirección o departamento de la empresa, ya que, debe operar en la totalidad de la unidad técnica de producción denominada “empresa”, o en el establecimiento que funciona a forma de “sucursal” para la consecución de los fines de la empresa.

Finalmente, señalar que la suspensión de labores es el eje que valida el movimiento huelguista, dado que no es necesario que existan trabajadores parados frente la fuente laboral

todo el día o que tengan mantas rojinegras, para que se tenga por legitimado el movimiento huelguista.

III. Requisitos del movimiento huelguista

Los requisitos para la validez del movimiento huelguista, o con mayor precisión, los tres requisitos necesarios para suspender los trabajos, se encuentran contemplados en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Para mayor abundamiento, se transcribe dicho numeral:

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- 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 930, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920 de esta Ley.

Seguidamente, procederemos al estudio de cada uno de los requisitos señalados con antelación.

1. OBJETO

Este requisito, se encuentra señalado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. El citado numeral señala:

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;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

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

Para un exhaustivo estudio, procederemos a realizar un análisis de las fracciones citadas en líneas anteriores.

La fracción I, constituye la causa genérica y se encuentra contemplado desde nuestro texto constitucional en el artículo 123 fracción XVIII. En este sentido, el célebre maestro Mario de la Cueva, estima que:

“La fracción I del artículo 450 es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presente para determinar si existe o no, desequilibrio entre los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes serían objetivo indiscutibles de huelga, estando fuera del arbitrio de la autoridad laboral el determinar si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrán que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales para su ejercicio.”⁴

Coincido plenamente con el criterio expuesto en el párrafo que antecede, ya que considero que la finalidad de la huelga, es ser un mecanismo de autodefensa proletario para la protección de los trabajadores; motivo por el cual, en aquellas empresas en las cuales no exista sindicato, pero ocurriere un grave desequilibrio

entre los factores de la producción, la coalición pudiera ejercitar dicho derecho.

En lo concerniente a las causales señaladas bajo los numerales II y III, parten de los supuestos de:

- Tener la representatividad de los trabajadores que laboran en la empresa (en el contrato colectivo de trabajo) o de la rama de la industria (en el contrato ley), o
- Solicitar la revisión de dichos instrumentos una vez terminada su vigencia.

La fracción IV, establece que para su procedencia, exista una violación a lo pactado en el instrumento jurídico; por lo cual, hace procedente solicitar su cumplimiento vía el procedimiento de huelga.

Entrando a detalle de esta Fracción IV, la cual se refiere al emplazamiento por violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, se considera que se requieren dos presupuestos: el primero, que el sindicato emplazante sea el titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley respectivamente, pues de otro modo carece de legitimación, según lo dispone de forma expresa el artículo 923; el segundo, no basta con enunciar las violaciones para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deban configurar el objeto, sin que esto signifique, prejuzgar sobre la comprobación del mismo, lo cual es, materia de fondo para examinarse en el procedimiento de imputabilidad.

⁴ Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, tomo II, Porrúa, Décimo Primera Edición, México, 2000, p. 929.

En este sentido, hay que tener en cuenta:

“a) Las violaciones deben tener carácter colectivo, entendiéndose que afectaran a la comunidad obrera; b) Deben precisarse y aclararse las mismas, pues si se presentan de forma abstracta o genérica no se configuran, lo que es distinto al problema de la prueba, pues el patrón no está en posibilidad de determinar el alcance de las peticiones; c) Junto a las violaciones enunciadas debe expresarse la forma en que habrán de ser reparadas por el patrón, pues de otro modo se le deja en estado de indefensión; d) Las violaciones serán de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los diversos factores de la producción, pues si son notoriamente insignificantes no podrán constituir objeto de huelga, al relacionarlo con el objeto genérico de la fracción I del artículo 450.”⁵

Con lo que respecta a la fracción V, relacionada con el reparto de utilidades, tenemos los siguientes ejemplos: No entregar a la Comisión Mixta la documentación necesaria para determinar el monto para el reparto de utilidades, o no cumplir con la obligación que tienen los patrones de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual que se presenta ante el Sistema de Administración Tributario.

Por lo concerniente a la fracción VI, esta se le conoce por el nombre de “huelga por solidaridad”, dado que conlleva al supuesto en que un sindicato diverso, de una empresa diversa, se va a huelga, única y exclusivamente por apoyo o solidaridad con otro sindicato. En este supuesto, aunque resultará justificada la huel-

ga promovida por el sindicato “apoyado”, a los trabajadores que ejercitaron la huelga por solidaridad no les procede pago alguno.

Finalmente, la fracción VII enuncia la huelga por revisión de salarios. Inicialmente debemos precisar, que esta debe efectuarse por lo menos treinta días naturales antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. En el caso del Contrato Ley deberá hacerse por lo menos sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga.

2. MAYORÍA

Conforme lo señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo 451 en su fracción II, esta suspensión debe de efectuarla la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Es importante señalar, que esta mayoría no puede considerarse de manera previa a la suspensión o estallido de la huelga, y solo se podrá invocar para, solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

3. FORMA

En cuanto a la forma, se debe de cumplir con lo establecido en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. En esencia se deben de considerar lo siguiente:

- a. Presentación del pliego de peticiones (por duplicado).
 - I. Dirigido al patrón.

⁵ Climent Beltran, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Esfinge, vigésima primera edición, México, 2001. pp. 303-304.

- II. Contener las peticiones.
 - III. Señalar el objeto, y
 - IV. Señalar el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga.
- b. El aviso para la suspensión de las labores.
 - I. Por regla, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.
 - II. Tratándose de servicios públicos con diez días de anticipación.
 - III. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.
 - c. Requisito de anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad.
 - I. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo.
 - II. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley cuando se trate de la vía por convención.
 - d. En el caso de que se pretenda elevar un Contrato Colectivo de Trabajo a la categoría de Contrato Ley, además del requisito señalado en el punto anterior, también se puede optar por mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
 - e. En los casos en que la huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

IV. Las Calificativas

1. HUELGA INEXISTENTE O LEGALMENTE EXISTENTE

Una huelga inexistente es aquélla que se lleva cabo sin cumplir con los requisitos, de manera parcial o total, que establece la Ley.

A juicio de Mario de la Cueva “huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente exis-

tente”.⁶ Es así que, los casos en que se determina inexistente son:

- La suspensión del trabajo se realiza por trabajadores de la empresa o establecimiento que no reúnen la mayoría.
- La huelga no tiene por objeto ninguno de los establecidos por la Ley en el artículo 450.

⁶ Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo II, Porrúa, Primera Edición México, 1954, p. 603.

- El pliego de peticiones del sindicato de trabajadores no cumpla con los requisitos del artículo 920.

A. Legitimación para solicitar la inexistencia

Los trabajadores, patrones de la empresa en huelga u otras personas interesadas, podrán solicitar al Tribunal Laboral, la declaración de inexistencia de la huelga por el incumplimiento de los requisitos que establece la Ley, mencionados en el punto anterior. Para ello, deben solicitarlo dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo por huelga, porque si no lo hacen, la huelga será considerada existente con todos sus efectos legales.

B. Procedimiento de declaración de inexistencia de huelga

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 930 regula el procedimiento de declaración de inexistencia de huelga de la siguiente manera:

- La solicitud para declarar la inexistencia de la huelga se hará a través de un escrito donde se detallarán las causas y fundamentos legales para su inexistencia. La solicitud deberá acompañarse de copias para los patrones emplazados y el sindicato de trabajadores emplazante.
- El Tribunal Laboral, notificará la solicitud a las partes y escuchará a las partes en una audiencia, donde ofrecerá y recibirá pruebas.
- Las pruebas entregadas deberán referirse exclusivamente a las causas de inexistencia con-

tenidas en la solicitud y cualquier causa no escrita en la misma no podrá aducirse.

- Las pruebas serán mostradas en la audiencia.
- Dentro de las 24 horas siguientes al término de recepción de pruebas, el Tribunal resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

En caso de declararse la inexistencia:

- Se fijará un periodo de 24 horas para que los trabajadores regresen a trabajar.
- Se notificará a los trabajadores a través del representante sindical, sobre la orden de regresar a trabajar en 24 horas, indicando que, si no cumplen la resolución, terminarán las relaciones laborales, o sea, se rescindirán su contrato, a menos que sea una causa justificada, como enfermedad grave.
- Se declarará que el patrón no tiene ninguna responsabilidad, y que, si los trabajadores no se presentan a trabajar dentro de las 24 horas, éste podrá contratar a otros.
- Se dictarán las medidas necesarias para reanudar las labores de los trabajadores.

Por su parte, una Huelga será legalmente existente, cuando cumpla con lo dispuesto en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. El maestro de la Cueva la define la huelga existente como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”.⁷

⁷ Cueva, Mario de la, *op cit*, pp. 602-603.

Si pasado el término de las 72 horas, no se promueve la inexistencia de la huelga, será legalmente existente para todos los efectos.

2. HUELGA LÍCITA O ILÍCITA

En el mismo artículo 123 Constitucional y en el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, se establece de manera coincidente que 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. En este sentido, la huelga es ilícita cuando:

- La mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o la propiedad.

El objetivo de este punto, es lograr que los huelguistas exijan sus derechos de manera ordenada y en paz. De esta manera también se evita que los propios trabajadores irrumpan y haga destrozos en los establecimientos de trabajo, poniéndose en peligro ellos mismos, a los directivos o patrones, o se afecte la propiedad de la fuente laboral.

- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

El objetivo de este punto, es evitar que se suspendan las actividades o servicios de empresas dependientes del gobierno, porque en

caso de guerra, el Gobierno necesitará apoyo de los trabajadores. Por ejemplo: una fábrica de uniformes de militares necesitará que fabrique más uniformes para los demás soldados que necesite enviar el Gobierno a la guerra. Solamente en estos dos casos, la huelga será ilícita, de acuerdo con la Ley.

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo (artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución).

Para el maestro Climent, el concepto de licitud, recogido en la Constitución “Inspira la idea de que la huelga tiene como objeto promover la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo.”⁸

Como se puede apreciar de lo expuesto, la licitud radica en perseguir la finalidad de obtener mejoras laborales, pero preservando un equilibrio entre los factores de la producción, mediante la preservación de la fuente laboral y las relaciones laborales inmersas en ella.

3. HUELGA JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA

Esta calificativa, se dará al resolver en definitiva el conflicto; nuestra legislación define la huelga justificada como aquella que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus principales efectos consisten en que, de calificarse en ese sentido, obligan al patrón a cumplir el objeto que se persiguió con el movi-

⁸ Climent Beltrán, Juan B, *Derecho sindical*, México, Esfinge, Primera Edición, 1994, p. 143.



miento huelguista, además de cubrir a los trabajadores huelguistas el monto integral de los salarios caídos, de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

V. Etapas doctrinarias de la huelga

1. LA ETAPA DE GESTACIÓN

Se inicia en el momento en que la coalición de los trabajadores en defensa de sus intereses comunes elabora el pliego petitorio conteniendo sus reclamos y aspiraciones. Generalmente, lo expuesto deriva de una asamblea extraordinaria donde se discute y aprueba efectuar el emplazamiento a huelga.

2. LA ETAPA DE PREHUELGA

Se origina cuando es notificado el patrón del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, periodo que tiene como fundamento buscar la

conciliación entre las partes procurando evitar la declaratoria de la huelga, para lo cual se señala fecha y hora para una audiencia de advenimiento o conciliatoria. Esta etapa, termina justo antes del estallido del movimiento huelguista.

3. LA ETAPA DE HUELGA ESTALLADA

Es la que se origina en el instante en que los trabajadores suspenden las labores y concluye cuando se resuelve el conflicto declarando el movimiento de huelga decretando su imputabilidad al patrón o no.

VI. El procedimiento de huelga

- a) El procedimiento inicia con la presentación del pliego de peticiones, el cual se dirigirá por escrito al patrón, y en él se resumirán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga, expresando completamente el objeto de la misma y además se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores.
Desde este punto inicial, podemos apreciar, que el único legitimado para señalar día y hora para la suspensión de labores (estallido de huelga) es el sindicato emplazante.
- b) El escrito de emplazamiento de huelga, deberá presentarse por duplicado ante el Tribunal Laboral competente.
- c) Entre la fecha de notificación del emplazamiento a huelga al patrón y la suspensión de labores, debe mediar, 6 días en el caso general y 10 días de anticipación, tratándose de servicios públicos.
Es menester enfatizar, que el término “servicios públicos”, no evoca necesariamente al gobierno; ya que en el contexto que se establece, es el de aquellas empresas privadas que proporcionan un servicio a la comunidad. Ejemplo: suministro agua, recoja de basura o transporte.
- d) Con base en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de fecha primero de mayo de 2019, se establecieron algunas particularidades

que se debe de tener al momento de presentar el emplazamiento a huelga, a decir las siguientes:

- I. En aquellos casos que el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá presentar de manera conjunta con el emplazamiento a huelga, la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;
- II. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- III. En los casos en que sea de los objetos contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato co-

lectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

- e) La autoridad laboral, deberá notificar dentro del término de 48 horas; para que a su vez, una vez notificado el emplazamiento a huelga, el patrón deberá contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas.

Es importante señalar, que la contestación únicamente tiene la finalidad de establecer la postura del patrón respecto a las peticiones obreras, mas no la de promover la inexistencia, ilicitud o justificación del movimiento huelguista; y mucho menos, tener alguna sanción procesal como “tenerse por aceptadas las peticiones”.

- f) Por otra parte, la notificación efectuada al patrón, producirá el efecto de constituirlo por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

Ahora bien, ¿qué implica ser designado depositario? Para poder determinar ello, es necesario acudir el Derecho Civil, ya que el Derecho Laboral no ha creado del todo su propia terminología. En este sentido, son directamente aplicables los artículos 2516 y 2522, segundo párrafo, del Código Civil Federal (CCF), y el artículo 383 del CPF. Estos artículos señalan lo siguiente:

Artículo 2516. El depósito es un contrato por el cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble que aquél le confía, y a guardarla para restituirla cuando la pida el depositante.

Artículo 2522. En la conservación del depósito responderá el depositario de los menoscabos, daños y perjuicios que las cosas depositadas sufrieren por su malicia o negligencia.

En este mismo tema, si el depositario no cumple adecuadamente con su cargo, se le puede exigir la responsabilidad civil; si abusa de la confianza depositada, cae en el campo penal, bajo el delito de abuso de confianza.

g) Otro efecto importante que tiene la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, es el de generar un mecanismo para evitar que el patrón emplazado pueda quedar insolvente; lo anterior, ya que a partir de dicho momento, se suspenderá toda ejecución de sentencia, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.

h) En cuanto al mecanismo para efectuar la conciliación, se prevé que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal notificará al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el periodo de prehuelga a fin de avenir a las partes; es decir hasta antes de la suspensión de labores (estallido de la huelga). El citado centro, tendrá facultad de citarlas para negociar y celebrar pláticas conciliatorias.

i) Con posterioridad, el Tribunal Laboral señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de conciliación. En dicha audiencia, se puede tener la participación del Conciliador adscrito al Centro de Conciliación, con la finalidad de que una persona experta en el tema, sea quien lleve la batuta en el mecanismo conciliatorio.

Es importante resaltar, que en la reforma legal ya se precisa claramente que en la citada audiencia de conciliación no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

En cuanto al diferimiento, solo podrá concederse a petición del sindicato o de ambas partes; mas nunca solo a iniciativa de la parte patronal

j) Respecto a la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación tenemos lo siguiente:

- I. Si comparecen ambas partes, se realizan pláticas conciliatorias y de llegar a un acuerdo, se termina el conflicto.
- II. Si comparecen ambas partes, realizan pláticas conciliatorias, pero no llega a un arreglo, las partes de común acuerdo



podrán prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

III. Si comparecen ambas partes, realizan pláticas conciliatorias, pero no llegan a un arreglo y tampoco deciden señalar nueva fecha para la audiencia de conciliación, se continúa con la huelga.

IV. Si únicamente comparece el sindicato emplazante, la Ley señala dos opciones:

- El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; es decir, hacerle comparecer con auxilio de la fuerza pública, o
- 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; es decir, se procede al estallido de la huelga

V. Finalmente, sino comparece el sindicato emplazante se establece que no correrá el término para la suspensión de las labores; es decir, como no se presentó el sindicato, no procederá la fecha de suspensión de labores señalada y al no encontrarse el único que puede señalar nueva fecha y hora del estallido, se entenderá que tiene una falta de interés para continuar con el procedimiento de huelga y se archivará.

VI. En cuanto a las posibilidades de ampliar el término de pre huelga, se han incorpo-

rado diversas hipótesis que se detallarán a continuación:

- La ley señala la posibilidad que después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Esta innovación no estaba contemplada con anterioridad en la Legislación Laboral.
- De igual manera, se establece que en aquellos supuestos que se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos (IMSS o el ISSSTE por ejemplo), se podrá prorrogar por un plazo mayor.
- Otra hipótesis contempla que podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique. Lo anterior, otorga una facultad que considero puede rayar en lo excesivo, ya que actualmente en muchas Juntas, se prorrogan en innumerables veces el emplazamiento a huelga.
- En otro supuesto novedoso, se establece que en el caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. Lo anterior, deviene del hecho que ahora se tendrá que legitimar la voluntad de la base trabajadora, de que lo que se pacta contrac-

tualmente entre el patrón y sindicato, les beneficia de manera colectiva.

- No obstante, se otorga al Tribunal facultades para aquellos casos cuando las circunstancias así lo ameriten, podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.
 - Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el periodo de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.
 - Finalmente, cuando se trate de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de pre huelga no podrá exceder del término de duración de la obra. Lo anterior, resulta de algo sumamente lógico, ya que no podría tratar de estallar una huelga, cuando el objeto que se persiguió con la fuente laboral, ha desaparecido o se ha concluido.
- k) Es importante considerar, que solo es estallar la huelga y suspender labores, dado que las partes deben designar previo a la suspensión, el personal de emergencia que proceda, para salvaguardar la empresa.
- l) La huelga deberá de estallar el día y la hora indicada, en caso contrario se considerará improcedente; y esta, deberá limitarse a la simple suspensión de las labores.

- m) Con posterioridad al estallido de la Huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes, tanto los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar que el Tribunal, declare la inexistencia de la huelga. Esta es la primera de las calificativas que pudiera oponerse en el procedimiento y ahora sí cuestionar si el movimiento huelguista cumplió con los requisitos de mayoría, objeto y forma.

En este caso es importante precisar, que tanto los propios trabajadores inconformes con la huelga, un sindicato diverso, el propio patrón o un tercero como pudiera ser un acreedor que no pueda ejercer su derecho a cobro por estar la empresa en huelga, son los legitimados para interponer esta calificativa. El principal efecto de declarar la inexistencia legal del estado de huelga, consisten en que se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

Es importante resaltar, que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

- n) Otra de las calificativas es la declaración de ilicitud del movimiento huelguista, esta se puede promover dentro de las 72 horas a la fecha en que ocurran los actos que configuren la ilicitud.

Esta sigue las reglas respecto a la anterior calificativa analizada; sin embargo,

dado la gravedad de los actos, en caso de configurarse se darán por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores huelguistas.

- o) Finalmente, para el tema de este estudio, pero prácticamente iniciando formalmente con la calificativa de justificación o no del movimiento huelguista, cualquiera de las partes puede solicitar someter el conflicto a la decisión del Tribunal y en este supuesto se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Cabe aclarar, que el patrón sólo podrá ejercer este derecho cuando la huelga se extienda por más de sesenta días.

Una vez tramitado cualquiera de los dos procedimientos señalados en líneas anteriores, el Tribunal declara en la sentencia 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.

VII. Conclusiones

A manera de conclusión, considero que se debe aprovechar “el envío de fuerza” que la Reforma en materia de Justicia Laboral está generando, para enfatizar la importancia de la huelga, como la vía más idónea, para conseguir el anhelado equilibrio de los factores de la producción en nuestro Derecho mexicano del trabajo.

Lo citado en el párrafo que antecede se señala, porque con anterioridad a la reforma del primero de mayo del año 2019, el trámite de las huelgas resultaba solamente un acto de simulación para presionar a la parte patronal y obtener condiciones favorables, principalmente y en la mayoría de los casos, para los propios dirigentes del sindicato.

En este sentido, el índice de huelgas estalladas era prácticamente nulo; con lo cual, se confundía una aparente “paz social”, con una inoperancia para el obrero, de este derecho de autodefensa llamado la huelga.

Finalmente, con la transición de la justicia laboral de las Juntas de Conciliación a los Tribunales Laborales, se espera un resurgimiento en la conciencia del obrero, para hacer valer sus derechos reales por medio de la huelga, al tener un órgano judicial especializado, que tendrá que aplicar en todo momento el derecho, por sobre cualquier acto de simulación o tolerancia de está.

VIII. Bibliografía

Libros impresos

- Cavazos Flores, Baltazar, *40 Lecciones de Derecho Laboral*, Novena Edición. Editorial Trillas, México, 1998, p. 276.
- Climent Beltrán, Juan B. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, Esfinge, vigésima primera edición, México, 2001, pp. 303-304.
- Climent Beltrán, Juan. B. *Derecho sindical*, México, Esfinge, Primera Edición, 1994, p. 143.
- Cueva, Mario de la, *El Nuevo Derecho Mexicano de Trabajo*, Tomo II, Porrúa, Décimo Primera Edición, México, 2000, p. 929.
- Cueva, Mario de la, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Porrúa, Primera Edición México, 1954, p. 609.
- Néstor de Buen Lozano, *Derecho del trabajo*, 8a ed, t. II, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 835.
- Trueba Urbina, Nuevo, 6a. ed, *Derecho del Trabajo* Editorial Porrúa, 1981, p. 368.

Leyes y normativa

- Ley Federal del Trabajo. [consultado 25 de julio de 2021]. Disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf.