

BOLETIN
INFORMATIVO
DE SEGURIDAD
SOCIAL
BOLETIN
INFORMATIVO
DE SEGURIDAD
SOCIAL

BOLETIN INFORMATIVO DE SEGURIDAD SOCIAL

MAYO JUNIO/JULIO AGOSTO 1978
AÑO 1 No. 3-4

Instituto Mexicano del Seguro Social
Secretaría General
Unidad Técnica de Actas y Estudios



INSTITUTO
MEXICANO
DEL SEGURO
SOCIAL

1943
1978



AÑOS

LA
SEGURIDAD
SOCIAL LA
HACEMOS
TODOS

En esta publicación podrán participar todas las personas que laboren en las diversas dependencias del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Índice

Doctrina

El derecho de huelga y su relación con la seguridad social	7
Carlos Alberto Puig Hernández	9
La evolución de las normas que han regido el financiamiento del Instituto Mexicano del Seguro Social de 1943 a 1978	59
Alfonso Méndez Audirac	

Legislación y normas de trámite en materia de seguridad social

Reglamento de la Ley del Seguro Social, en lo relativo a la afiliación de patrones y trabajadores	107
Normas básicas para la contratación del seguro facultativo previsto en los artículos 224 y 225 de la Ley del Seguro Social	109
	119

Información

Nombramientos de funcionarios del I.M.S.S.	127
	129
Jurisprudencia y ejecutorias de los Tribunales Colegiados	131
Resoluciones del H. Consejo Técnico en materia de inconformidades	135
Acuerdos del H. Consejo Técnico del I.M.S.S., de interés general	149

Doctrina

El Derecho de Huelga y su relación con la Seguridad Social

Carlos Alberto Puig Hernández

Generalidades

Introducción

Nociones previas

- a) Período de prehuelga.
- b) Etapa de suspensión del trabajo.

Situación legal de una negociación emplazada a huelga

Consecuencias de la notificación del emplazamiento

- a) Cobro de los créditos a cargo de la empresa.
- b) Requerimiento de pago de las cuotas de los trabajadores.

Procedencia del pago de cuotas obreropatronales durante el período de huelga.

- a) Cotizaciones en caso de huelga. Acuerdo general del H. Consejo Técnico del IMSS.
- b) Condena por salarios caídos y pago de cuotas durante la huelga. Criterio del Tribunal Fiscal de la Federación.
- c) Obligación de cubrir cuotas durante el período de huelga. Resolución de recursos de inconformidad por el H. Consejo Técnico del IMSS.
- d) La percepción del salario y el pago de las cuotas obreropatronales. Opinión sustentada por el H. Consejo Técnico del IMSS.
- e) Cotización sobre salarios caídos. Criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa.
- f) Vigencia de los criterios expuestos.

Prestación del servicio médico a los trabajadores en estado de huelga

Introducción

Antecedentes relacionados

- a) Génesis constitucional de la seguridad social en México.
- b) La previsión social y las sociedades mutualistas.

Exégesis del artículo 118, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social.

Inexistencia de un concepto de huelga en materia de seguridad social.

Definiciones doctrinarias de huelga en el ámbito del Derecho Laboral.

Concepto genérico de huelga.

- a) Suspensión temporal del trabajo.
- b) Coalición de trabajadores.

Conceptos específicos de huelga.

- a) Huelga lícita.
- b) Huelga ilícita.
- c) Huelga legalmente existente.
- d) Huelga legalmente inexistente.
- e) Huelga justificada.
- f) Huelga injustificada.

Conceptos específicos de estado de huelga.

Iniciación del estado de huelga.

- a) Suspensión posterior del trabajo.
- b) Suspensión anterior del trabajo.

Terminación del estado de huelga.

- a) Causas expresamente consignadas por la Ley Federal del Trabajo.
- b) Causas implícitamente contenidas en la Ley Federal del Trabajo.
- c) Causas indirectas incluidas en la Ley Federal del Trabajo.
- d) Procedimiento de ejecución del laudo de imputabilidad.

Generalidades

Introducción

La huelga es un acto jurídico reconocido por la legislación mexicana, que se concibe como la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento, para suspender sus actividades laborales, hasta lograr el cumplimiento de sus peticiones, relacionadas con la prestación de sus servicios.

Quienes participan en la relación jurídica derivada de este derecho son: a) los trabajadores, constituidos en una coalición o sindicato, que resultan ser el sujeto activo; b) el patrón o empresa afectada que constituyen el sujeto pasivo.

La actividad de ambos sujetos también se encuentra regulada –desde un ámbito distinto– por la Ley del Seguro Social y llega a incidir en un punto en que, para la aplicación de este último ordenamiento, se acepta la existencia de la conducta jurídica en que consiste la huelga, prevista legalmente en la Ley Federal del Trabajo.

Esta relación y conexidad hace necesaria una comprensión conjunta del tema, es decir, se requiere conocer las implicaciones que origina el ejercicio del derecho de huelga, cuya naturaleza es estrictamente laboral, en materia de seguridad social.

El presente trabajo constituye un intento cuyo objeto es reunir y tratar de desarrollar sistemáticamente la información jurídica que existe al respecto, para propiciar estudios posteriores que, al amparo de otras disciplinas (economía, trabajo social, actuaría, etc.) complementen sus conclusiones y proporcionen un panorama completo de su situación, que permita formular las recomendaciones más adecuadas para un mejor ejercicio del derecho de huelga, en el ámbito de la seguridad social, en beneficio de todas las partes interesadas, es decir, de los trabajadores, del patrón y de terceros, entre ellos el propio IMSS.

Nociones previas

Como antecedente se debe dejar anotado que, a grandes rasgos, las etapas legales por las que atraviesa el derecho de huelga, cuando es ejercitado por los trabajadores, son las siguientes:

- a) Período de prehuelga.
- b) Etapa de suspensión del trabajo.

a) Período de prehuelga

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de emplazamiento de huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando la empresa o establecimiento estén ubicados en el lugar de residencia de dicha autoridad, pues en caso contrario podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar. Dentro de las 24 horas siguientes, se debe hacer llegar a la empresa la copia del escrito presentado, y a partir de la entrega, el patrón se convierte en depositario del centro de trabajo sin que pueda practicarse diligencia alguna en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Este período finaliza cuando, habiendo resultado infructuosas las gestiones de la autoridad laboral para lograr que las partes llegaran a un acuerdo, se suspenden las labores por parte de los trabajadores, lo cual debe ocurrir el día y hora señalados para tal efecto en el escrito de emplazamiento de huelga.

b) Etapa de suspensión del trabajo

A partir del momento en que se paralizan las actividades en el centro de trabajo, principia el período de suspensión de labores, el cual no tiene señalado término alguno, sino que termina —generalmente— cuando los trabajadores reanudan la prestación de sus servicios.

Dentro de esa etapa de suspensión de labores, se debe advertir que ésta puede terminar, además de las causas previstas por el artículo 469

de la Ley Federal del Trabajo, cuando la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga, al haberse presentado algunas de las causas señaladas en el artículo 459 del mismo ordenamiento o cuando la misma autoridad declara que la huelga es ilícita, en términos del artículo 445 de la Ley mencionada; también puede concluir el cese de actividades a virtud de algunas causas en que desaparece, de hecho, su fundamento.

Situación legal de una negociación emplazada a huelga

En este apartado se tratarán de anotar las consecuencias legales derivadas de la huelga, que afectan al sujeto pasivo de este derecho y que interfieren en el radio de acción que, respecto de los patrones, regula la seguridad social.

Consecuencias de la notificación del emplazamiento

En primer término debe asentarse que, bajo la más estricta responsabilidad del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de las autoridades que para tal efecto faculta el artículo 453, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, y dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo, se debe hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento de huelga presentado por el correspondiente sindicato o coalición de trabajadores.

Dicha entrega reviste especial importancia en virtud de los efectos que origina en contra del patrón y que consisten en constituirlo, por todo el término del aviso —desde la notificación hasta el momento en que se suspenden las labores— en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, y a la vez impide la ejecución de sentencia alguna, o la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento, y del local en que los mismos se encuentren instalados.¹

¹ Artículo 453, párrafos segundo y tercero. Ley Federal del Trabajo.

a) Cobro de los créditos a cargo de la empresa

La circunstancia anterior no permite que el IMSS pueda realizar un embargo con el objeto de asegurar el pago de las cuotas patronales que al respecto adeude la empresa, lo cual es muy grave ya que este renglón constituye una parte considerable de la mora, la que en virtud del notable aumento que ha presentado en los últimos años, tiende a convertirse en el concepto más importante de los adeudos a favor del Instituto.

El impedimento mencionado, que también afecta al propio gobierno federal al través de sus adeudos fiscales y a los acreedores particulares de la empresa, no tiene solución legal alguna que permita al Instituto recuperar los créditos a su favor, puesto que la ley es categórica al respecto y no establece ninguna excepción.

Para agravar más aún la situación, en algunos casos los emplazamientos a huelga son simulados, es decir, se presentan con el único objeto de impedir la práctica de los actos procesales que se han mencionado y para beneficiar al patrón, quien elude así el cumplimiento de las obligaciones legales a su cargo.

b) Requerimiento de pago de las cuotas de los trabajadores

Sin embargo, interpretando a contrario sensu el párrafo en cuestión se llega a la conclusión de que sí puede ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de bienes que no pertenecen a la empresa o establecimiento, o al local en que los mismos se encuentren instalados.

Por tanto, como al patrón le corresponde pagar íntegramente la cuota señalada para los trabajadores, cuando éstos perciban como cuota diaria el salario mínimo, en términos del artículo 42 de la Ley del Seguro Social y al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores que perciban un salario superior al mínimo, puede descontar las cuotas

que a éstos corresponde cubrir, constituyéndose en depositario de las mismas, con la obligación de enterarlas al Instituto en los términos señalados por la ley y sus reglamentos, pudiendo descontar al trabajador —cuando no lo haga en tiempo oportuno— sólo 4 cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo, de acuerdo con el artículo 44 de la misma ley; tales cantidades de las que sólo tiene la tenencia y no el dominio, no son propiedad de la empresa ni de los trabajadores, sino que pertenecen al IMSS y, por ende, sí puede efectuarse el requerimiento de pago correspondiente, aun cuando no pueda embargarse bien alguno propiedad de la empresa, pero sí puede servir de base tal requerimiento, para iniciar el procedimiento penal que resultare procedente en contra del patrón como depositario infiel.

Lo anterior es una buena medida que puede ayudar a contrarrestar el fraude a la ley que, en perjuicio del Instituto, se ha venido cometiendo en algunos casos, lo que aunado al correcto ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores, esto es, sin desvirtuar la finalidad legal que tiene prevista, puede solucionar el grave problema que se confronta en la actualidad.

Procedencia del pago de cuotas obreropatronales durante el período de huelga

El patrón tiene la obligación, entre otras, de enterar al IMSS el importe de las cuotas obreropatronales que resulten a su cargo, subsistiendo dicha responsabilidad hasta en tanto no se presente el aviso de baja del trabajador, a menos que éste hubiere sido inscrito por otro patrón, caso en el cual, el Instituto debe devolver al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas pagadas en exceso.²

La situación jurídica mencionada en el párrafo anterior contempla el caso de los trabajadores que se encuentran prestando servicios al patrón, pero no se refiere específicamente al supuesto relativo a la

² Artículos 19, fracción III y 42 de la Ley del Seguro Social en vigor.

huelga, es decir, cuando los trabajadores no se encuentran laborando en beneficio de la empresa, a virtud de la suspensión de actividades realizada con el objeto de lograr el cumplimiento de sus peticiones laborales.

Por ello, resulta de particular importancia conocer cuál ha sido el criterio sustentado por el Instituto, al aplicar la ley en estos casos, y por las autoridades judiciales, al resolver los asuntos concretos sometidos a su jurisdicción, con el objeto de determinar si el patrón está o no obligado a cubrir las cuotas obreropatrones de sus trabajadores durante el período de huelga.

- a) Cotizaciones en caso de huelga. Acuerdo general del H. Consejo Técnico del IMSS.

Durante la vigencia de la anterior Ley del Seguro Social, se llegó a la conclusión de que, aun cuando el patrón no cubriera a sus trabajadores salarios caídos, estaba obligado a cubrir el pago de las cuotas correspondientes al período de huelga, si no daba aviso de la suspensión de labores al Instituto.

Tal criterio fue expuesto por el H. Consejo Técnico en un Acuerdo de carácter general en los siguientes términos:

“Cotizaciones en caso de huelga. Aun cuando no cubra salarios caídos a los trabajadores en caso de huelga, el patrón está obligado a enterar las cuotas correspondientes a este Instituto, si no avisa la suspensión al propio Instituto, ya que éste sigue corriendo, durante el período de huelga, todos los riesgos que la ley pone a su cargo por los asegurados huelguistas y sus familiares.”³

- b) Condena por salarios caídos y pago de cuotas durante la huelga. Criterio del Tribunal Fiscal de la Federación.

³ Acuerdo 6007 del H. Consejo Técnico de fecha 21 de junio de 1950. Transcrito en Boletín de Información Jurídica número 14 de la Secretaría General del IMSS. pág. 81.

Por mayoría de razón, se ha sostenido la procedencia del pago de cuotas cuando el laudo que pone fin al conflicto condena al patrón al pago de los salarios caídos, como se asienta en la resolución del 12 de mayo de 1970 dictada por el Tribunal Fiscal de la Federación que señala:

“Huelga. Período de. El patrón responsable debe cubrir las cuotas obreropatrones. Es obligatorio para la empresa cubrir las cuotas obreropatrones devengadas durante el período de huelga, siempre que haya sido condenada al pago de salarios caídos por serle imputable el movimiento, y esto es así porque el patrón debe asegurar a sus trabajadores y por ello cubrir las cuotas obreropatrones hasta en tanto no se presente aviso justificado de baja, conforme a lo dispuesto por los artículos 4o. y 29 de la Ley del Seguro Social; como esta obligación deviene de un contrato de trabajo, al ocurrir la suspensión de éste no desaparece el deber jurídico de enterar las cuotas, el cual debe cumplirse desde la época en que surgió la suspensión.”⁴

Incluso, basta con que se pague un cierto porcentaje sobre los salarios caídos para que el patrón quede obligado al pago de las cuotas correspondientes al período de huelga.

El caso concreto fue apreciado por el Tribunal Fiscal de la Federación, quien resolvió en los siguientes términos:

“Huelga. Período de. El patrón responsable debe cubrir las cuotas obreropatrones. Cuando se presenta una situación de huelga de acuerdo con el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, y se resuelva como imputable al patrón, se condenará a éste al pago de los salarios correspondientes a los días en que los propios trabajadores hayan holgado; en esas condiciones, el patrón tiene la obligación de seguir cubriendo las cuotas obreropatrones

⁴ Prontuario de Disposiciones y Resoluciones. Unidad de Inconformidades de la Secretaría General del IMSS. México 1978. s.e. pág. 695.

durante el período de suspensión de los efectos del contrato laboral, porque subsiste la relación de trabajo. Si se demostró que el actor cubrió el 65% de los salarios que sus trabajadores dejaron de percibir en el movimiento de huelga y como los efectos del contrato se retrotraen a la fecha en que surgió la suspensión, tiene por tanto que cubrir las cuotas obreropatrones con base en los artículos 4o. y 29 de la Ley del Seguro Social.”⁵

c) Obligación de cubrir cuotas durante el período de huelga. Resolución de recursos de inconformidad por el H. Consejo Técnico del IMSS.

El criterio mencionado en el punto anterior, ha sido reiterado por el H. Consejo Técnico del Instituto como se aprecia en los Acuerdos números 409 793 del 13 de marzo de 1974 y 14 701 del 28 de abril de 1976 que en su parte conducente, respectivamente, a la letra dicen:

“Huelga. Obligación de cubrir cuotas obreropatrones durante el período de. Consecuentemente con lo anterior, valorando las pruebas relacionadas en términos de los artículos 197, 199, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente, independientemente de la suspensión del procedimiento de cobro decretado por el H. Consejo Técnico de este Instituto, se viene en conocimiento de que el conflicto laboral entre la empresa y sus trabajadores fue resuelto por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el 10 de marzo de 1972 por laudo dictado a favor de los trabajadores, por el que se ordena a la empresa emplazada a huelga a abrir incidente de liquidaciones y pagar salarios caídos a partir del 10 de octubre de 1967, resultando evidente, por tanto, la obligación de la hoy inconforme de cubrir las cuotas obreropatrones devengadas durante el período de huelga, toda vez que el laudo que puso fin al conflicto la condena al pago de salarios caídos y debe conside-

⁵ Resolución del 12 de mayo de 1970. Juicio 1/70/3902/69. Año 1970. 2o. Trimestre. Página 141. “Nueva Ley Seguro Social” de Javier Moreno Padilla. Editorial Trillas. México 1976, 3a. edición. Páginas 315-316.

rarse que el movimiento de huelga le fue imputable a la empresa, y conforme con los artículos 4o. y 29 de la Ley del Seguro Social, vigente hasta el 31 de marzo de 1973, las cuotas obreropatrones deben ser cubiertas mientras no se presente aviso justificado de baja de trabajadores, pues es incuestionable que en vista de que tal obligación deviene de un contrato de trabajo, al producirse la suspensión de éste con motivo del movimiento de huelga, no desaparece la obligación jurídica del entero de cuotas, misma que debe cumplirse desde la época en que surgió la suspensión del trabajo.”⁶

“Huelga. Obligación de cubrir cuotas obreropatrones durante el período de. Como dichos documentos tienen el valor probatorio a que se refieren los artículos 197, 199, 200 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente, de los mismos se desprende la obligación de la inconforme de pagar las cuotas obreropatrones devengadas durante el período de huelga, ya que el laudo antes mencionado, puso fin a ese estado y declaró que el movimiento de huelga era imputable a la empresa; por tanto, de conformidad con los artículos 4o. y 29 de la Ley del Seguro Social, vigente hasta el 31 de marzo de 1973, las cuotas obreropatrones deben ser cubiertas mientras no se presenten avisos de baja de los trabajadores; en el caso, el estado de huelga no es causa de que termine la obligación derivada de los contratos de trabajo, sino únicamente la suspensión de los mismos con motivo del movimiento; pero de ninguna manera desaparece la obligación jurídica de enterar las cuotas correspondientes al Seguro Social; además, en el caso se condenó a la recurrente al pago de los salarios caídos, implicando esto la obligación de parte del patrón de pagar las cuotas obreropatrones en los términos de los preceptos antes citados.”⁷

⁶ Expediente de Inconformidad. D.F. 2745/72. Inc. “La Magdalena”, S.A. Resolución citada en Boletín de Información Jurídica número 20. Secretaría General del IMSS. s.f. pág. 109.

⁷ Expediente de Inconformidad. D.F. 1315/70 y acums. Inc. “La Magdalena”, S.A. Resolución transcrita en Boletín de Información Jurídica número 20. Secretaría General del IMSS. s.f. pág. 108.

- d) La percepción del salario y el pago de las cuotas obreropatronales. Opinión sustentada por el H. Consejo Técnico del IMSS.

No ha resultado procedente la argumentación esgrimida por los patrones, en el sentido de que, siendo la base para el pago de cuotas la percepción del salario, al no existir éste, desaparece la base para exigir el pago de aquélla, pues el H. Consejo Técnico ha sustentado el criterio siguiente:

“Cobro de cuotas en caso de huelga. Procedencia del. En efecto la base para el pago de cuotas obreropatronales lo es, en principio, la percepción del salario, y no existiendo éste, no debería de exigirse el pago de cuotas; pero, para ser recíprocos, si no hay pago de cuotas el Instituto no debería de prestar sus servicios sociales; pero como el mismo Instituto, tanto en este caso como en otros muchos, no tiene conocimiento totalmente oportuno para determinar si durante los períodos de huelga continúa prestando sus servicios o no, resulta que, por esa falta de oportunidad, el mismo Instituto sigue corriendo los riesgos y sigue prestando sus servicios como ha sucedido en el presente caso. . .”⁸

- e) Cotización sobre salarios caídos. Criterio sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa.

Tampoco ha resultado fundada la objeción que se formula respecto a la diferente denominación gramatical con que se identifica a la percepción que obtienen los trabajadores con motivo de la prestación de sus servicios y la que adquieren a virtud del laudo, pues el Tercer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia Administrativa ha resuelto:

“Seguro Social. Cotización sobre salarios caídos cubiertos con motivo de una huelga. Es verdad que a salarios y a salarios caídos

⁸ Acuerdo 7 560/75 del 7 de mayo de 1975 que resuelve expediente de inconformidad. D.F. 2611/71 y acums. Inc. Derivados de Frutas, S.A. Citado en Boletín de Información Jurídica número 14. Secretaría General del IMSS. s.f. pág. 80.

se les atribuyen caracteres diferentes, porque los primeros son retributivos de la labor material efectivamente desarrollada por el trabajador y los segundos son indemnizatorios, pero también lo es que estos últimos no dejan de tener la naturaleza de salario; en efecto, el adjetivo no cambia o destruye la naturaleza del nombre al que califica, y el de ‘caídos o vencidos’ que la Ley y la jurisprudencia dan a los salarios que perciben los trabajadores en caso de conflicto individual o colectivo, de ninguna manera cambia o destruye su naturaleza de salario. Si a estos pagos se les quisiera negar tal naturaleza, la ley y la jurisprudencia utilizarían un término distinto, puesto que a términos iguales corresponden conceptos iguales. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha equiparado los salarios caídos al pago de daños y perjuicios, o sea a una indemnización, pero en ningún momento les ha negado la naturaleza de salarios; y que legalmente hay obligación de cubrir las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social cuando, subsistiendo la relación contractual de trabajo y la afiliación del trabajador en dicho Instituto, se paguen salarios, ya sean éstos remuneratorios de un servicio prestado (salario propiamente dicho) o bien indemnizatorios (salarios caídos).”⁹

- f) Vigencia de los criterios expuestos.

Los criterios anteriores, excepto el primero, continúan siendo aplicables, no obstante que con fecha 1o. de abril de 1973 entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social, ya que los artículos 4º. y 29 de la Ley anterior en que se fundamentaron tales resoluciones, fueron incorporados al nuevo ordenamiento y corresponden a los artículos 12, 19 y 43 de la ley en vigor.

Ya no resulta aplicable el Acuerdo número 6 007 del H. Consejo Técnico de fecha 21 de junio de 1950, en razón de que la prestación

⁹ Amparo directo 523/71. Compañía Industrial de Orizaba, S.A. 8 de agosto de 1974. Unanimidad de votos. Citado en Boletín de Información Jurídica número 17. Secretaría General del IMSS. México 1976. s.e. pág. 229.

del servicio médico a los trabajadores que se encuentren en estado de huelga durante todo el tiempo que dure aquél, se ha incorporado como un derecho legalmente exigible en la Ley del Seguro Social vigente y, por ello, aun cuando el patrón dé aviso de la suspensión de labores al Instituto, tiene la obligación de enterar las cuotas correspondientes, ya que éste sigue corriendo durante todo el período de huelga, los riesgos previstos en el Seguro de Enfermedades y Maternidad, estando obligado a otorgar las prestaciones en especie que correspondan a los asegurados huelguistas y a sus beneficiarios.

Prestación del servicio médico a los trabajadores en estado de huelga

Introducción

En los seguros que comprende el Régimen Obligatorio de acuerdo con el artículo 11 de la Ley del Seguro Social, no se incluye el riesgo relativo a la suspensión de labores del trabajador con motivo de una huelga; sin embargo, aun cuando no se le otorga al asegurado, en esos casos de huelga, una eficaz y completa protección que sustituya al ingreso que con carácter de salario percibe con motivo de su trabajo, la Ley del Seguro Social no lo deja en completo desamparo puesto que establece a su favor la conservación de sus derechos en el ramo del Seguro de Enfermedades y Maternidad, por cuanto a las prestaciones en especie se refiere, en términos del párrafo segundo del artículo 118 de la ley de la materia.

El presente apartado tiene por objeto precisar el contenido y el alcance de esa conservación de derechos, ya que si bien es cierto que la escueta redacción del párrafo de referencia, literalmente no presenta problema alguno, si se abunda al respecto, habrá de concluirse que jurídicamente plantea interrogantes muy serias a las que no ofrecen respuesta directa ni la propia Ley del Seguro Social y reglamentaciones derivadas, ni tampoco la Ley Federal del Trabajo que le es conexas en el caso.

Antecedentes relacionados

A efecto de comprender integralmente la proyección histórica del problema que confrontan los trabajadores en los casos de huelga, se debe recordar que este derecho fue reconocido legalmente hasta el día 5 de febrero de 1917, en que se promulgó la Constitución Política de nuestro país, y que, antes de esta fecha, se consideraba ilegal por parte del poder público, cualquier suspensión de labores, fundándose al efecto en el Código Penal, vigente desde el 1o. de abril de 1872.¹⁰

También deben tenerse en cuenta los intentos y logros que, relacionados con la asistencia a los trabajadores huelguistas, se presentaron desde la vigencia de nuestra Carta Magna, hasta el 1o. de abril de 1973, en que entró en vigor la actual Ley del Seguro Social.

a) Génesis constitucional de la seguridad social en México.

Al respecto, un antecedente relacionado con el tema de este apartado se presentó en el seno mismo del H. Congreso Constituyente de 1917, y fue el diputado José Natividad Macías quien lo expuso en la vigésima quinta sesión ordinaria celebrada la tarde del jueves 28 de diciembre de 1916, cuando —después de hacer notar que para el logro del proyecto que iba a exponer había consultado la legislación inglesa y la belga, y visitado los grandes establecimientos de Chicago, Baltimore, Filadelfia y Nueva York en los Estados Unidos, en que también colaboraron los licenciados Luis Manuel Rojas y Luis Cabrera, todo ello por encargo del señor Venustiano Carranza— expresó lo siguiente:

“... Voy, señores diputados, a daros a conocer los razonamientos más importantes de ese proyecto, comenzando por advertiros que el problema obrero tiene todas estas fases que debe comprender forzosamente, porque de otra manera, no queda resuelto

¹⁰ Art. 925 del Código Penal de abril 1o. de 1872. Citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 10a. edición 1970. Editorial Porrúa, S.A. pág. 762.

de una manera completa; en primer lugar, debe comprender la Ley del Trabajo; en segundo lugar, debe comprender la Ley de Accidentes; en tercer lugar, debe comprender la Ley de Seguros, y en cuarto lugar, debe comprender todas las leyes que no enumero una por una porque son varias que tienden a proteger a esa clase trabajadora en todas aquellas situaciones que no estén verdaderamente en relación con el capital, pero que afectan de una manera directa a su bienestar y que es preciso, es necesario atender, porque de otra manera esa clase quedaría sujeta a la miseria, a la desgracia y al dolor en los momentos más importantes de la existencia. . .”¹¹

De lo anterior, no se desprende de una manera concreta la protección que debe otorgarse al trabajador en los casos en que deje de recibir salario ante la suspensión de actividades con motivo de una huelga.

Sin embargo, en una parte posterior de su intervención, el mismo José Natividad Macías señala que el proyecto que se sometía a la consideración del H. Congreso “. . . reconoce como derecho social económico la huelga. . .”, con el objeto de equilibrar las ganancias obtenidas por el industrial cuando son exageradas, sin que la retribución del trabajador se aumente en la misma proporción, y hace notar la efectividad de ese derecho ante la precisión con que se piensa establecer y así señala:

“. . . las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cuál ha de ser el objeto definido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica. . .”¹²

Relacionando la fase tercera del problema obrero mencionada por el diputado Macías y el reconocimiento de la huelga como un derecho

¹¹ Citado por Remolina Roqueñí, Felipe. “El Artículo 123”. Edición del V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México 1974. pág. 140.

¹² Op. cit. pág. 171.

de los trabajadores, el planteamiento hubiera sido incompleto si el propio José Natividad Macías no hubiera hecho referencia al seguro de huelga, con el objeto de que puedan subsistir durante ese período de inactividad laboral.

Literalmente se expresó en los términos siguientes:

“. . . todavía ese proyecto de Ley de Accidentes o de Seguros no está perfectamente establecido y estudiado, falta todavía, aunque está ya casi concluido, el proyecto de seguros, el proyecto para la protección de los trabajadores en los casos de huelga. Cuando viene una huelga ¿de qué vive el trabajador?; ha gastado de ordinario todos los productos de su trabajo en el sostenimiento de su familia, es ordinariamente imprevisor, raras veces hace economías, no conoce el ahorro, lo cual no viene sino con el progreso muy lento de la civilización, y entre tanto la familia del obrero no tiene con qué vivir; entonces hay seguros para esos casos y la ley debe prever estos seguros para que esta familia no perezca, para que esta familia no sufra durante el tiempo de la huelga, porque si la huelga dura mucho tiempo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje son impotentes para resolverla, entonces tiene que venir el conflicto entre el capitalista y el trabajador, siendo necesario procurar al trabajador la manera segura de vivir, y con relativa comodidad, durante ese período de tiempo, para obligar al capitalista. Por esta razón el gobierno tiene que preocuparse en ayudar a mejorar la situación del obrero, y tiene que armarlo para que luche valientemente en contra del capital. . .”¹³

Es importante hacer notar que al plantearse las fases del problema obrero ante la Asamblea Constituyente de Querétaro, en materia de seguridad social, se hizo referencia en primer lugar al seguro de huelga, ya que con posterioridad, el mismo diputado Macías mencionó los riesgos de enfermedades, vejez e invalidez:

¹³ Idem. pág. 172.

“... Hay también otro proyecto que tiende a asegurar a los trabajadores en los tiempos de vejez cuando ya no pueden trabajar, en los casos de enfermedad, en que sin culpa del patrón y sin que tenga responsabilidad se invalida para el trabajo, en ese caso también se atiende a esto. . .”¹⁴

Sin embargo, en forma por demás inexplicable, en la cuadragésima sesión ordinaria celebrada la tarde del sábado 13 de enero de 1917, se dio lectura al proyecto de bases sobre legislación del trabajo, en el que ya no se sostiene la necesidad de resolver una de las partes del problema obrero con la aplicación de una Ley de Seguros y, en especial, la protección de los trabajadores en los casos de huelga, pues tan sólo se recomendó fomentar la organización de establecimientos e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, y auxiliar a ese gran ejército de trabajadores, parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Fue por ello que dicho proyecto sólo estipulaba en su fracción relativa lo siguiente:

“XXVII. Se consideran de utilidad social: los establecimientos de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión social.”

En la quincuagésima séptima sesión ordinaria del mismo Congreso que se llevó al cabo el 23 de enero de 1917, el presidente en funciones, licenciado Luis Manuel Rojas, después de relatar los antecedentes y origen del proyecto en que se contenía la materia de seguridad,

propuso que la sección respectiva llevara el título “Del trabajo y de la previsión social”, ya que a uno y a otra se referían las disposiciones que comprendía, comentando algunas de sus fracciones, sin que hubiera hecho referencia a la XXVII, demostrando con ello, que se estaba de acuerdo en la forma y términos propuestos originalmente por los creadores de ese estudio, integrado por los CC. Pastor Rouaix, Victorio E. Góngora Rojas, Esteban B. Calderón, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador, Jesús de la Torre y el mismo Luis Manuel Rojas; pero como consecuencia de la inclusión de nuevas fracciones en esa sección, varió el orden que le correspondía, y así, se le asignó el número XXIX con idéntica redacción.

Puesto a discusión el ya título VI que correspondía al Artículo 123 de la Constitución, en la 58a. sesión ordinaria llevada al cabo la noche del 23 de enero de 1917, se reservó su votación, por no haberse inscrito diputado alguno para hacer uso de la palabra.

Para concluir la sesión se propuso a los constituyentes la votación del artículo 5o. y el Transitorio relativo al Trabajo y por aclamación se rechazó la propuesta, acordándose la votación también del título sobre el Trabajo y la Previsión Social; tomada la votación, optaron por la afirmativa 163 diputados, quedando así aprobado el proyecto formalmente y pasando a formar parte de nuestra Carta Magna.¹⁵

b) La previsión social y las sociedades mutualistas.

De la forma en que se aprobó el proyecto y en especial la fracción relativa a la, en aquel entonces, Previsión Social, se desprende que se dejó en manos de las entidades federativas el promover la previsión social mediante el establecimiento de cajas de seguros, las cuales constituyen entidades particulares que, dado el bajo número de sus miembros, nunca llegaron a constituir verdaderos sistemas que desembocaran en el campo de la seguridad social, dejando atrás las leyes de la previsión popular.

Sin embargo, dicha circunstancia parece fundarse en el escaso desarrollo económico e industrial de la nación en aquella época, pues de haberse implantado la seguridad social obligatoria, se hubiera gravado, tal vez en gran medida, una incipiente industria cuyo proceso de desarrollo estaba todavía muy lejos de aparecer, de tal manera que resultó acertada la disposición del Congreso Constituyente para que, como una primera fase, se estableciera la previsión social en nuestro país, en manos de los particulares, estando obligado tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, sólo a fomentar la organización de esas instituciones para dar a conocer e inculcar la prevención popular.

Al amparo de ese fomento que disponía el precepto constitucional se organizaron algunas mutualidades que no incluyeron dentro de sus fines la protección a trabajadores en huelga, en la mayoría de los casos por inexistencia de relación laboral, como sucedió con las sociedades mutualistas "Centro Mercantil" y "La Mano Amiga."¹⁶

El proyecto de Ley de Sociedades Mutualistas y Sindicatos cuyo dictamen se rindió el día 20 de noviembre de 1919 por las comisiones unidas de trabajo y previsión social de la Cámara de Diputados, sí contiene un antecedente relacionado con el amparo a favor de los trabajadores en caso de huelga, ya que en la fracción VIII del artículo 13 se señalaba como un derecho y obligación de los sindicatos constituidos conforme a la ley, el de establecer un fondo de resistencia para auxiliar a los asociados en caso de huelga o paro forzoso¹⁷

Como se puede notar, ya desde 1919 –tan sólo a dos años del reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores– existía la inquietud por parte del órgano legislador de proteger a los trabajadores en los movimientos de huelga, sin intervenir, bien fuera a través de un subsidio en especie o en metálico a los huelguistas o de alguna otra forma, pero de cualquier modo constituye el reconocimiento de una

¹⁶ "El Seguro Social en México". Tomo I. Editado por la Secretaría General del IMSS. México 1971. págs. 388 y 392.

¹⁷ Idem. pág. 404.

autoridad respecto de la necesaria protección que requieren los trabajadores ante la suspensión de labores con motivo de una huelga.

De los escasos antecedentes que se pudieron localizar en relación con el beneficio que otorga el párrafo segundo del artículo 118 de la Ley del Seguro Social en vigor, no se deriva dato alguno que sirviera de base para delimitar su contenido y alcance, en virtud de lo cual procede pasar al análisis del dispositivo legal en cuestión.

Exégesis del artículo 118 párrafo segundo de la Ley del Seguro Social

Una de las innovaciones que contiene la Ley del Seguro Social en vigor se refiere a la conservación de derechos dentro del ramo del Seguro de Enfermedades y Maternidad, a favor de los trabajadores que se encuentran en estado de huelga, puesto que el dispositivo legal citado señala que continuarán recibiendo las prestaciones médicas durante el tiempo que dure dicho estado de huelga.

Lo anterior, con el fin de reforzar la eficacia del derecho de huelga y establecer una concordancia entre las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y los beneficios de la Ley del Seguro Social, como se asienta en la parte relativa de la exposición de motivos.¹⁸

El párrafo en estudio, a la letra dice:

"Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél."

Desglosando los elementos que se contienen en esa disposición podemos señalar:

1. Los sujetos, quienes resultan ser los trabajadores, cuya definición no presenta problema alguno conforme el artículo 8 de la Ley Federal

¹⁸ Ley del Seguro Social. Editada por la Secretaría General del IMSS. 13 de septiembre de 1977. pág. 28.

del Trabajo en relación con el artículo 12, fracción I de la Ley del Seguro Social que a la letra, respectivamente, dicen:

“Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.”

“Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento al Régimen Obligatorio:

1. Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos. . .”

2. La hipótesis legal que se circunscribe al caso de “estado de huelga”, cuya definición servirá de base para tratar de resolver las interrogantes que se han planteado y cuyo estudio forma el objeto de este capítulo.

3. La consecuencia jurídica, es decir, la recepción del servicio médico a favor de los trabajadores durante el tiempo en que se presente la hipótesis legal mencionada.

Del análisis anterior se desprende que el supuesto jurídico se refiere al “estado de huelga”, caso en el cual se actualizará la consecuencia prevista, es decir, que los trabajadores reciban las prestaciones médicas durante el tiempo que dure esa situación jurídica.

Por tanto, la cuestión a dilucidar se concreta a determinar el alcance y significado de la frase “estado de huelga”, por lo que, de acuerdo con

lo anteriormente expuesto, podemos reducir a tres las cuestiones que pueden servir de base para definir el perfil jurídico y la extensión legal de este beneficio que, a favor de los trabajadores, establece la Ley del Seguro Social vigente:

- a) ¿Qué debe entenderse por huelga?
- b) ¿Cuándo se inicia el estado de huelga?
- c) ¿En qué momento termina un movimiento de huelga?

Inexistencia de un concepto legal de huelga en materia de seguridad social

De la lectura de la Ley del Seguro Social en vigor, no se desprende de la respuesta del caso en estudio, toda vez que en ninguno de sus artículos se especifica el significado de los términos “huelga” o “estado de huelga”.

Recurriendo al “Instructivo para el otorgamiento de las prestaciones de los seguros de Enfermedades y Maternidad, de Invalidez, Vejez, Cesantía en Edad Avanzada y Muerte de los trabajadores asegurados que se encuentren en estado de huelga”, tampoco encontramos la solución de la interrogante planteada, ya que, si bien es cierto que en él se hace continua referencia al estado de huelga y a su terminación, en ninguna parte se menciona que debe entenderse por huelga o estado de huelga.¹⁹

Revisando el antecedente inmediato del instructivo mencionado, se analizaron los anexos del Acuerdo del H. Consejo Técnico que lo aprobó, en los que, aun cuando aparece la corrección de errores de tipo técnico, en ninguna parte se hace referencia a la cuestión que se investiga.²⁰

¹⁹ Prontuario de Disposiciones y Resoluciones. Unidad de Inconformidades de la Secretaría General. IMSS. México 1978. s.e. págs. 695 y sigs.

²⁰ Apéndice del Acta de la Sesión Ordinaria del H. Consejo Técnico. 1o. de agosto de 1976. Acuerdo 382 743. Archivo del Departamento de Actas y Acuerdos. Secretaría General. IMSS.

A falta de disposición expresa en la Ley del Seguro Social y en el instructivo relativo, se vuelve necesario recurrir a las fuentes del Derecho Laboral, toda vez que la huelga corresponde a esta materia, cuya eficacia se pretendió reforzar en el ámbito de la seguridad social, al través de la protección médica que otorga a los trabajadores el artículo 118, párrafo segundo de la ley mencionada en líneas anteriores.

Definiciones doctrinarias de huelga en el ámbito del Derecho Laboral

Aun cuando un criterio doctrinario no es aplicable al caso, por tratarse, en la especie, de un concepto jurídico de la legislación en vigor, sí es conveniente tomarlo en cuenta como un antecedente, a efecto de lograr una mejor comprensión del significado de la institución jurídica que se pretende estudiar.

Indagando en la doctrina nacional, como fuente del Derecho del Trabajo, tenemos a continuación y mencionados en orden alfabético, los tratadistas que han expuesto diversos conceptos de huelga:

Néstor de Buen:

"... 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."²¹

J. Jesús Castorena:

"... La suspensión del trabajo llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores. . ."²²

²¹ Derecho del Trabajo. Tomo II. 1a. edición. 1976. Editorial Porrúa, S.A. pág. 738.

²² Manual de Derecho Obrero. 4a. edición. 1964. Talleres "Gráficos Ers". pág. 311.

Mario de la Cueva:

"... El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones. . ."²³

Nicolás Pizarro Suárez:

"... La suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera –acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes– que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. . ."²⁴

Armando Porras y López:

"... Una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa."²⁵

Alberto Trueba Urbina:

"... La suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico. . ."²⁶

Los elementos comunes que se derivan de los conceptos anteriores son: el hecho que la pone de manifiesto y la finalidad a que se

²³ Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 10a. edición. 1970. Editorial Porrúa, S.A. pág. 788

²⁴ La Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo. México 1938. pág. 40

²⁵ Derecho Procesal del Trabajo. edición 1971. Textos Universitarios. pág. 328

²⁶ Nuevo Derecho del Trabajo. 2a. edición. 1972. Editorial Porrúa, S.A. pág. 328

encuentra dirigida, es decir, la suspensión de labores por parte de los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para satisfacer un interés colectivo.

Concepto genérico de huelga

En las bases jurídicas de nuestra legislación laboral no existe definición sobre la huelga, ya que la fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional se limita a reconocer como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros, y la fracción siguiente se refiere a los conceptos de huelga lícita e ilícita y a la obligación de los trabajadores –tratándose de servicios públicos– de avisar con cierto plazo de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la fecha señalada para suspender el trabajo.

Las restantes fracciones de dicho apartado se refieren a otras cuestiones laborales, por lo que un concepto general sobre la huelga es el contenido en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que señala:

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

De dicho precepto, se desprenden dos elementos:

1. Una suspensión temporal del trabajo.
2. Llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

a) Suspensión temporal del trabajo

En relación con el primer elemento debe recordarse que por definición, el trabajador está obligado a prestar sus servicios a favor del patrón que lo hubiere contratado para tal efecto, y que el incumplimiento de ese compromiso puede considerarse como una causa bastante que determine la rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna para el patrón. Sin embargo, la ley permite —al

amparo del derecho de huelga— que los trabajadores suspendan las labores y dejen de cumplir la obligación que tienen contraída, siempre y cuando se reúnan los demás requisitos que para el ejercicio de este derecho exige la ley de la materia.

Independientemente de la impropiedad gramatical con que se encuentra redactado este primer elemento a estudio, ya que el término suspensión lleva implícita la idea de ser temporal, debe tenerse en cuenta que el movimiento se inicia con la idea de reanudar las labores; de ahí la importancia para los efectos de la conservación de derechos de los trabajadores en materia de seguridad social, de conocer con exactitud el momento en que termina el estado de huelga.

b) Coalición de trabajadores

El segundo elemento del concepto genérico de huelga se refiere a los sujetos que llevan al cabo la suspensión de labores, quienes además de ser —lógicamente— trabajadores, deben estar constituidos en coalición.

Como antecedente al respecto, debe recordarse que la denominación correcta de la institución jurídica que faculta a los trabajadores para reunirse en defensa de sus intereses comunes, es la de "derecho de asociación profesional", ya que agrupa a quienes desarrollan una misma actividad, diferenciándose de los derechos de reunión y asociación, también consagrados en nuestra Constitución Política, en que estos últimos son garantías individuales, sus titulares no necesitan realizar una misma actividad y la finalidad no necesariamente debe ser de carácter laboral.

Este derecho de asociación profesional presenta —en la práctica— dos especies, la coalición y el sindicato.

La primera consiste en el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes ²⁷

²⁷ Ley Federal del Trabajo en vigor. Artículo 354.

Sus características son:

- a) No requiere de un número determinado de trabajadores para su formación;
- b) Es transitoria, ya que desaparece una vez logrado el fin que persigue;
- c) Su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada (sólo puede alcanzar las finalidades previstas por las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la Ley Laboral);
- d) No necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga; y
- e) Acredita su existencia y la personalidad de sus representantes con el acta de asamblea correspondiente.

El sindicato es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, considerándose como una coalición permanente para los efectos de huelga.²⁸

Sus características son:

- a) Su formación requiere un número mínimo de 20 trabajadores;
- b) Tiene una duración determinada o puede ser indefinida;
- c) Posee personalidad jurídica y capacidad de ejercicio plenas;
- d) Debe registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local; y
- e) Acredita su existencia y la personalidad jurídica de sus representantes, por medio de la certificación que les extienden las autoridades correspondientes.²⁹

Tanto la coalición como el sindicato pueden ser, entonces, sujetos activos del derecho de huelga.

²⁸ Idem. Arts. 356 y 441.

²⁹ Cfr. Arts. 304, 371-IV, 374, 365, 368 y 709-II de la Ley Federal del Trabajo.

Conceptos específicos de huelga

En el apartado anterior se dejó anotado que genéricamente:

“... 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...”³⁰

Sin embargo, dicha definición carece de positividad pues en la práctica son los conceptos específicos de huelga los que realmente se aplican.

a) Huelga lícita

Este concepto se encuentra establecido en la fracción XVIII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional, en los términos siguientes:

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

Tal noción es en la práctica causa de confusión, pues interpretada a contrario sensu, habría que concluir que la huelga que no persiga la finalidad mencionada es una huelga ilícita; sin embargo, para tal especie se señalan en la misma Constitución otras características que no relacionan antitéticamente a ambos conceptos, por lo que deben entenderse en forma independiente y no opuestos conceptualmente.

En virtud de que la finalidad asignada a la huelga lícita constituye a la vez un requisito de la huelga legalmente existente, el concepto de huelga lícita no tiene aplicación independiente en la práctica.

³⁰ Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo. Apartado XXXIX. Derecho de huelga.

b) Huelga ilícita

Esta noción se encuentra señalada también en nuestra Constitución Política, en la misma fracción XVIII del apartado "A", del artículo 123, que en su parte conducente dice:

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

Dicho concepto es reproducido por la Ley Federal del Trabajo en el artículo 445, y de acuerdo con su contenido se presentan dos casos:

1. Cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas y las propiedades; y
2. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

c) Huelga legalmente existente

De acuerdo con el artículo 444 de la Ley Laboral, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Independientemente del error en la cita del artículo 450, toda vez que este precepto sólo hace referencia a los objetivos de huelga, recurriendo al artículo 459 de la misma ley, interpretada a contrario sensu, se tiene que los requisitos de la huelga legalmente existente son:

1. Que la suspensión del trabajo se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento;
2. Que tenga por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;

3. Que el escrito de emplazamiento satisfaga los requisitos previstos en el artículo 452.

Los objetivos que debe perseguir la huelga son:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo de la Ley Laboral.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo de la misma ley.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
7. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis de la Ley del Trabajo.

Del concepto anterior conviene destacar su naturaleza formal, lo que significa que ninguna relación guarda con el fondo del conflicto que dio origen a la huelga, es decir, que el hecho de que el movimiento satisfaga los requisitos y persiga los objetivos legales no implica que la suspensión de labores sea justificada y que los tra-

bajadores tengan la razón en sus demandas, sino tan sólo que se cumplieron las exigencias que marca la ley para que dicha suspensión surta efectos con el carácter de huelga, pero nada impide que tramitado el procedimiento de imputabilidad se resuelva que el movimiento es injustificado y que los motivos de la huelga no sean imputables al patrón sino a los trabajadores.

d) Huelga legalmente inexistente

Los elementos de este concepto se encuentran contenidos en el artículo 459 del Ordenamiento del Trabajo, pues tal precepto señala cuáles son las causas por las que la huelga es legalmente inexistente.

Así, la inexistencia de la huelga se presenta cuando:

1. La suspensión del trabajo se realiza por la minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
2. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 del Ordenamiento del Trabajo.
3. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 del Código Laboral.

Los requisitos que debe contener el escrito de emplazamiento de huelga son:

1. Ser dirigido al patrón.
2. Incluir las peticiones que se formulan.
3. Contener el anuncio de ir a la huelga.
4. Mencionar el objeto que se persigue.
5. Presentarse por duplicado, y
6. Contener el aviso para la suspensión de labores con seis días de anticipación, por lo menos, a la fecha señalada, para iniciar el movimiento en casos de empresas comunes y de diez días cuando se trate de servicios públicos.

e) Huelga justificada.

Las referencias legales que existen en relación con este concepto se encuentran contenidas en los artículos 446 y 470 párrafo segundo de la Ley del Trabajo que en forma textual y respectivamente, disponen:

“... Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. . .” “... si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI.”

Este concepto de huelga puede actualizarse en dos supuestos distintos:

- a) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores someten el conflicto a su decisión.
- b) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

Es necesario señalar que para que pueda darse la huelga imputable al patrón se requiere que el movimiento haya sido legalmente existente y que no hubiera sido declarado ilícito, pues en caso contrario la huelga termina con la resolución correspondiente de la autoridad laboral que declare la inexistencia o ilicitud del movimiento.

De acuerdo con lo anterior, podemos concluir que la huelga imputable al patrón es aquella suspensión de labores efectuada por la mayoría obrera de una empresa o establecimiento, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar el objetivo señalado por la Constitución a estos movimientos, en la que no se hayan efectuado por parte de la mayoría de los huelguistas actos violentos contra las

personas o las propiedades del centro de trabajo, o estalle en tiempo de guerra y los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, habiendo sido causados los motivos del conflicto por el patrón.

f) Huelga injustificada

Este concepto tampoco se encuentra señalado en la ley, pero podemos construirlo interpretando a contrario sensu lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 470 y 446 de la Ley del Trabajo, en la siguiente forma:

Si los trabajadores someten el conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta y ésta declara en el laudo que dicte que las causas no son imputables al patrón, deberá absolverlo de las peticiones exigidas, así como del pago de los salarios de los trabajadores, correspondientes a los días que hubiese durado el movimiento.

También este concepto puede actualizarse en los dos casos que se señalaron en el inciso anterior y requiere, como antecedente, la existencia de la huelga y la no ilicitud de la misma; por ello se puede concluir que la huelga inimputable al patrón, es aquella suspensión de labores efectuada por la mayoría obrera de una empresa, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar el objetivo señalado por la Constitución a estos movimientos, que no haya sido declarada ilícita y cuyos motivos fueran imputables a los trabajadores.

Conceptos específicos de estado de huelga

Como se dejó anotado en el párrafo anterior, los conceptos específicos de huelga son los que tienen realmente aplicación en la práctica y, consecuentemente, deben adecuarse esas mismas situaciones jurídicas laborales a las que debe comprender el párrafo segundo del artículo 118 de la Ley del Seguro Social, es decir, no hay un solo

estado de huelga, sino que puede haber varios estados específicos de huelga.

Así, pueden presentarse los casos siguientes:

1. Estado de huelga ilícita. Que comprende desde la fecha en que se suspenden las labores hasta que la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que declara la ilicitud de la huelga, causa estado.
2. Estado de huelga legalmente existente. Que abarca desde el momento en que se inicia la suspensión de actividades hasta aquél en que los trabajadores huelguistas someten el conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta, comisión o persona electa. En este concepto debe estimarse incluida la noción de estado de huelga lícita, en virtud de que constituye uno de los requisitos de huelga legalmente existente.
3. Estado de huelga legalmente inexistente. Que se inicia a partir de la paralización de actividades laborales en la empresa, hasta que la resolución de la Junta que resuelve sobre la inexistencia de la huelga, causa estado.
4. Estado de huelga justificada. Es el que principia con la suspensión del trabajo y termina hasta el momento en que el laudo de la Junta, comisión o persona electa, que declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, queda debidamente ejecutoriado.
5. Estado de huelga injustificada. Es el que se inicia con la suspensión del trabajo en la empresa y concluye cuando el laudo de la Junta, persona o comisión electa por las partes, que resuelve que los motivos de la huelga son imputables a los trabajadores, alcanza el carácter de ejecutoriado.

Al respecto, debe tomarse en cuenta que en virtud de que las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso ni pueden estas autori-

dades revocar sus resoluciones, éstas causan estado en los siguientes casos:

1. Resolución de ilicitud o de inexistencia de la huelga. Si no se promueve el juicio de amparo indirecto o cuando surte efectos la notificación de la nueva resolución dictada por la autoridad responsable, en términos de la sentencia que concede el amparo al quejoso o de la sentencia que, según el caso, revoca o confirma la sentencia dictada, como conclusión de la revisión planteada.

2. Laudo que declara imputables al patrón los motivos de la huelga. Cuando no se interpone demanda directa de garantías en su contra o cuando surte efectos la notificación del nuevo laudo dictado con base en la sentencia de amparo, según sea el caso.

3. Laudo que declara imputables a los trabajadores los motivos de la huelga. Cuando no se promueve juicio de amparo directo en su contra o cuando surte efectos la notificación del nuevo laudo dictado con base en la sentencia de amparo que se dicte.

Cuando el laudo de imputabilidad, dictado en cualquiera de sus sentidos, proviene de la persona o comisión electa por las partes, la resolución causa estado al momento en que se comuniquen a éstas —salvo lo previsto en el escrito de compromiso arbitral—, toda vez que en contra de esa decisión es improcedente el juicio de amparo, como lo sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia firme, la cual a la letra dice:

“Arbitros privados en materia de trabajo, improcedencia del amparo contra las resoluciones de los. La resolución dictada por un árbitro privado no constituye un acto de autoridad, pues para que tenga ese carácter, es preciso que el órgano estatal correspondiente la invista de imperio elevándola a la categoría de acto jurisdiccional, y de no ser así, no es susceptible de ser combatida en el juicio de amparo”.³¹

³¹ Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Apéndice 1917-1975. Quinta Parte. 4a. Sala. Tesis 19, pág. 27.

Iniciación del estado de huelga

En todos los casos específicos citados en el párrafo que antecede, resulta aplicable la noción de iniciación del estado de huelga, resultando sólo diferente la terminación del mismo.

En tal virtud, podemos estimar como fecha de iniciación del estado de huelga, la de suspensión temporal del trabajo, la cual debe llevarse al cabo el día y hora señalados en el escrito de emplazamiento de huelga; sin embargo, deben tomarse en cuenta los casos de excepción que se presentan al respecto, en los que la suspensión del trabajo es virtual y no de hecho, ya que no coincide con el día y hora señalados por los trabajadores.

Tales casos de excepción se pueden dividir en dos grupos, según sea que la suspensión de labores ocurra antes o después de la fecha indicada.

a) Suspensión posterior del trabajo

Son casos en que, por disposición de la Ley Federal del Trabajo, la suspensión real de labores ocurre con posterioridad al día y hora señalados para el estallamiento.

1er. caso. Servicios de transporte en ruta. Los trabajadores huelguistas que laboren en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirlos a su punto de destino.

2o. caso. Servicios médicos. Los trabajadores huelguistas que presten servicios en hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deberán continuar la atención a los pacientes recluidos, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

3er. caso. Personal de seguridad y conservación. Para evitar perjuicios graves a la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y

materias primas o la reanudación de los trabajos, un número determinado de trabajadores –fijado por la Junta– deberá continuar laborando para realizar los servicios que se requieran, con el objeto de impedir tales consecuencias.³²

b) Suspensión anterior del trabajo

Además de las situaciones antes mencionadas, las cuales se encuentran expresamente reguladas en la Ley Laboral, se pueden presentar otros casos en que, dada la naturaleza especial de las labores que desempeñan los trabajadores u otras circunstancias relacionadas, la suspensión de actividades –de hecho y no jurídicamente– ocurre antes del día y hora señalados en el escrito de emplazamiento de huelga.

1er. caso. Labores eventuales. Los trabajadores que prestan servicios en forma permanente pero ocasional, no necesariamente deben estar trabajando al momento fijado para la suspensión, para que ésta pueda operar jurídicamente. Un ejemplo de este tipo de labor es la que realizan los maniobristas de servicio público o estibadores, como comúnmente se les denomina, pues hay empresas que requieren sus servicios durante todo el año, pero sólo en ciertas ocasiones como cuando reciben material o productos que les son remitidos por barco o ferrocarril.

2o. caso. Labores temporales. Cuando el trabajo se realiza únicamente una parte del año, como sucede en la temporada de siembra y cosecha en la agricultura o en la época de zafra en los ingenios azucareros, puede ocurrir que la suspensión real de labores ocurra con anterioridad al momento señalado para tal efecto jurídicamente.

3er. caso. Causas ajenas a los huelguistas. Cuando la suspensión anterior del trabajo no es imputable a los trabajadores, la cesación de actividades en la fecha señalada en el escrito de emplazamiento de huelga resulta virtual y no de hecho. Tal puede suceder, por ejem-

plo, en caso de que alguna autoridad realizara la clausura de la empresa o establecimiento, o el mismo patrón impidiera a los obreros continuar laborando.

4o. caso. Disfrute de días de descanso y vacaciones. El ejercicio de un derecho no puede ser causa de ilegalidad, de ahí que, cuando el día y hora señalados para el estallamiento de la huelga, se presenten dentro de un día de descanso –semanal u obligatorio– o vacacional, la suspensión del trabajo, de hecho, se presenta con anterioridad.

Terminación del estado de huelga

El Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo señala las causas por las que una huelga puede terminar, mismas que resultan aplicables para precisar el alcance y término de la prestación de servicios médicos a los trabajadores en estado de huelga, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 118, de la Ley del Seguro Social.

Sin embargo, dichas causas no son las únicas debido a las cuales pueden concluir los movimientos de esta naturaleza, sino que también existen otros motivos incluidos en la misma Ley Laboral, aun cuando no expresamente consignados con el nombre de causas de terminación de una huelga, pero que sus efectos y resultado son los mismos, es decir, originan la terminación del estado de huelga; tales son las resoluciones de inexistencia y de ilicitud de la huelga, que ponen fin a la suspensión de labores.

Asimismo, además de las anteriores causas que se derivan expresamente de preceptos contenidos en el Ordenamiento del Trabajo, existen otras cuya presencia se advierte mediante la interpretación correlacionada de diversos artículos pertenecientes a la misma Ley Laboral.

De acuerdo con lo anterior, en los incisos siguientes se consignarán los tres grupos de causas de terminación del estado de huelga.

a) Causas expresamente consignadas por la Ley Federal del Trabajo

Cuatro son los motivos literalmente considerados como causas de terminación de la huelga y se encuentran previstos en el citado artículo 469 del Ordenamiento Laboral.

Acuerdo entre las partes

“Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos.”

Esta forma de concluir la huelga es la más común, la cual consiste en la conformidad de las partes en hacerse recíprocas concesiones con el fin de terminar el conflicto planteado e inclusive prevenir uno futuro; en este caso la huelga terminará cuando, aprobado el convenio por la autoridad laboral, surta efectos la notificación del acuerdo correspondiente.

Allanamiento del patrón

“Si el patrón se allana en cualquier momento a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.”

Tampoco en este caso se presenta problema para saber cuándo ha concluido el estado de huelga, ya que ello ocurrirá en la fecha en que surta efectos la notificación del acuerdo de la Junta que toma nota de tal actuación procesal.

Laudo privado

“Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.”

El laudo que se dicte puede ser favorable a los trabajadores, total o parcialmente, o contrario a sus intereses, también en forma completa o parcial, de acuerdo con los siguientes casos:

Si el laudo determina que los motivos de la huelga no son imputables al patrón, absolverá a éste de satisfacer las peticiones de los trabajadores y del pago de los salarios caídos; también se ordenará la reanudación de labores, fijándose un plazo cierto a las partes para tal efecto.

Si se declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables en parte al patrón y en parte a los trabajadores, condenará a aquél al cumplimiento de las peticiones obreras procedentes y lo absolverá de las que no lo fueren, condenándolo al pago de determinado porcentaje de salarios caídos; también en este caso debe ordenarse el levantamiento de la suspensión del trabajo.

Si el laudo resuelve que los motivos de la huelga son imputables al patrón, debe condenar a éste al pago de las peticiones de los trabajadores y de los salarios caídos, ordenando asimismo, la reanudación del trabajo.

En cualquiera de los casos mencionados, la huelga concluirá en el momento en que se dé a conocer a las partes el laudo dictado por la persona o comisión por ellos electa.

Laudo de la Junta

“Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

Con el objeto de evitar repeticiones, deberán tenerse aquí por reproducidas las consideraciones expuestas en torno a la tercera causa, por ser enteramente aplicables, ya que sólo cambia el sujeto que dicta el laudo quien resulta ser, en este caso, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Sólo debe adicionarse la circunstancia de que, contra el laudo dictado por la Junta sí procede el amparo directo ante la Suprema Corte de

Justicia por lo que, en tal supuesto, el estado de huelga concluirá cuando el laudo quede debidamente ejecutoriado.

Al respecto, debe tenerse en cuenta el concepto de laudo emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que textualmente señala:

“Huelga, laudo dictado en el procedimiento de. Laudo, en el conflicto de huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión.”

Amparo directo 6186/75. Sindicato de Trabajadores Industrializados del Cuero, Similares y Conexos Cuauhtémoc, CTM. 11 de agosto de 1976. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez; Secretaria: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.

Precedente:

Amparo directo 3426/71. Sindicato Unico de Comercio y Conexos del Estado de Oaxaca. 24 de junio de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra; Secretario: Leandro Fernández Castillo.

b) Causas implícitas contenidas en la Ley Federal del Trabajo

Declaración de inexistencia de la huelga

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara la inexistencia legal del estado de huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 463 de la Ley del Trabajo, debe proceder en los siguientes términos:

1. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo.
2. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
3. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.

4. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

De lo anterior se desprende que esta resolución da por concluido el estado de huelga y por ello debe considerarse como una causa de terminación de la misma, la cual tiene lugar al momento en que surte efectos la notificación de tal interlocutoria, que haya alcanzado la naturaleza de cosa juzgada.

Declaración de ilicitud de la huelga

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, deben darse por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, en términos del artículo 465 de la ley de la materia.

Como se puede apreciar, también en este caso el estado de huelga finaliza con motivo de dicha resolución, por lo que deberá tenerse como término del movimiento el momento en que surta efectos la notificación de la resolución correspondiente que haya causado estado.

c) Causas indirectas incluidas en la Ley Federal del Trabajo

Terminación de la huelga solidaria

Una huelga puede tener como objeto apoyar a otra que tenga como finalidad alguna de las enumeradas en las fracciones I a V del artículo 450 del Ordenamiento Laboral, lo que significa que la base de sustentación de la segunda huelga es la primera, por lo que –lógicamente– al concluir aquélla debe terminarse ésta.

Por lo tanto, el estado de huelga solidaria concluye cuando se notifica el acuerdo dictado dentro del expediente del movimiento de apoyo, que toma nota de la terminación de la huelga original.

Reanudación material de las labores

Cuando de hecho se reanudan las labores, tácitamente termina la huelga, toda vez que el elemento objetivo de ésta consiste en

la cesación absoluta de actividades en un centro de trabajo, y si esta cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades, necesariamente termina el estado de huelga, ya que éste se halla constituido por una situación de hecho.

El criterio anterior fue reiterado por el C. Juez Tercero de Distrito del Distrito Federal en Materia Administrativa, en los siguientes términos:

“La huelga no es otra cosa que el acto por medio del cual los obreros dejan de cumplir sus contratos de trabajo, al no prestarle a sus patrones los servicios convenidos; o en otras palabras, es la cesación absoluta de actividades en una factoría o en un sitio de trabajo, por parte de los obreros, en virtud de no haber accedido los patrones a las pretensiones exigidas por sus trabajadores, a través de los sindicatos que tienen constituidos; y si esa cesación deja de existir mediante la reanudación de actividades por los agremiados que constituyen un sindicato, jurídicamente deja de subsistir el estado de huelga, supuesto que ésta se halla constituida por una situación de hecho y no de derecho, y en consecuencia, cuando se realice esta última circunstancia, el amparo que se solicite contra la declaratoria de una Junta de inexistencia del movimiento de huelga, resulta notoriamente improcedente por haber concluido la coalición de trabajadores que dio origen a la huelga, y si se concediera la protección federal, no podría ejecutarse, por haber terminado ese estado de inactividad de los trabajadores, con la reanudación de sus labores.”³³

Renuncia de los huelguistas al Sindicato emplazante

Cuando la huelga tiene por objeto la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo y los trabajadores de la empresa –con base en lo dispuesto por el artículo 358 de la Ley Laboral– renuncian al sindicato emplazante, termina el estado de huelga correspondiente, ya que el

³³ Amparo Indirecto número 48/76 promovido por “Astilleros Bellot de Guaymas”, S.A., en que se cita la ejecutoria visible en la página 1588 del tomo LXXXV, Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería.

único sujeto que puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo es el sindicato, y si éste carece de agremiados en la empresa, no tendrá facultad para continuar la huelga. Tal criterio fue sostenido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los siguientes términos:

“... si bien es cierto que, de acuerdo con el artículo 440 de la ley de la materia, la huelga no es un derecho exclusivamente sindical, sino de los trabajadores, no menos cierto es que, en materia de Contrato Colectivo de Trabajo, sí nos encontramos frente a un derecho de la clase obrera que sólo puede ser ejercitado cuando los trabajadores se encuentran organizados en sindicato, puesto que la simple coalición de trabajadores se encuentra imposibilitada legalmente para alcanzar el propósito de huelga previsto por la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, en términos del artículo 355 del ordenamiento citado, la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, de lo que se desprende que esta forma de agrupación no tiene un carácter permanente, sino que tan sólo es un agrupamiento momentáneo destinado a disolverse una vez que se obtiene el resultado deseado, en tanto que, dado que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y, por tanto, para los efectos de huelga, los sindicatos de trabajadores se consideran como coaliciones permanentes, conforme a lo dispuesto por los artículos 356 y 441, respectivamente, de la Ley Federal del Trabajo, la organización sindical tiene un carácter durable y permanente, característica necesaria que, en materia de contratación colectiva, es indispensable, toda vez que, en razón de que el pacto colectivo laboral tiene una cierta duración, no podría ser administrado por una coalición de trabajadores. Siendo así, resulta evidente que el sujeto titular de un Contrato Colectivo de Trabajo necesariamente debe ser una organización sindical, lo cual se desprende del contenido del artículo 386 de la ley de la materia, que define al Contrato Colectivo de Trabajo como el

convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, y que confirma el párrafo primero del artículo 387 del mismo ordenamiento, al disponer que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. . ."³⁴

Desistimiento de los huelguistas

En la misma forma en que el patrón puede, en cualquier momento, allanarse a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, los trabajadores tienen –analógicamente– la facultad de desistirse de las peticiones que hubieren formulado a la negociación, siempre y cuando no contravengan los contenidos mínimos de las condiciones de trabajo previstos a su favor por la ley de la materia, como por ejemplo, que laborasen una jornada superior a la máxima o que percibieran un salario inferior al mínimo.

Ante el desistimiento de los huelguistas concluye el movimiento correspondiente, a partir del momento en que surte efectos la notificación del acuerdo de la Junta que hace constar en los autos tal actuación procesal.

Terminación individual de las relaciones de trabajo de los huelguistas

Siendo el presupuesto originario de la huelga la prestación personal de un trabajo subordinado, cuando ésta desaparece, resulta jurídicamente imposible de llevar a su término la finalidad de la huelga, es decir, reanudar las labores en la empresa bajo las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los huelguistas; por ello, cuando en forma individual y por separado, cada uno de los trabajadores de la empresa

³⁴ Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Secretaría Auxiliar de Huelgas.– Expediente número: III 3043/76. Sindicato Nacional "Lázaro Cárdenas" de Trabajadores de Transportes de la R.M. vs. "Autobuses Estrella del Valle", S.A. de C.V.

afectada por el movimiento –en términos del artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo– resuelve junto con el patrón, dar por terminada su relación individual de trabajo, al momento en que dicha circunstancia se presenta en relación con todos los huelguistas, debe estimarse concluido el movimiento de huelga, ante la imposibilidad de que los trabajadores vuelvan a prestar sus servicios.

Debe tenerse en cuenta que en la anterior interpretación prevalece un criterio objetivo del asunto, ya que puede argumentarse que al encontrarse suspendidas las relaciones individuales de trabajo, éstas no pueden darse por terminadas, pero como converge –en la especie– el mutuo consentimiento individual de cada uno de los trabajadores, resultaría un contrasentido sostener jurídicamente que la huelga existe cuando ya todos los huelguistas han sido liquidados en forma individual.

En el caso planteado, el estado de huelga terminará cuando surta efectos el acuerdo de la Junta que toma nota de la promoción formulada por la empresa, en la que menciona la circunstancia relativa a la terminación individual de las relaciones de trabajo correspondientes a todos los huelguistas.

Procedimiento de ejecución del laudo de imputabilidad

Un tema directamente relacionado con la terminación del estado de huelga resulta ser el procedimiento de ejecución del laudo de imputabilidad, ya que puede argumentarse que el movimiento concluye hasta el momento en que el patrón haga pago de las prestaciones de condena, pues en esto consiste el objetivo de la huelga, es decir, el obtener la satisfacción de las demandas obreras y que mientras ello no ocurra es improcedente dar por terminado el procedimiento de huelga.

En la especie, debe distinguirse la entrega material –a que alude el criterio mencionado– de la satisfacción jurídica de las peticiones de

los trabajadores, hecho último éste que se logra con el laudo dictado por la Junta que declara imputables los motivos de la huelga, a la empresa, pues en él se condena a ésta al pago de las prestaciones reclamadas, protegiendo jurídicamente el interés de los huelguistas, el cual —a mayor abundamiento— se encuentra garantizado con la salvaguarda establecida a su favor por los párrafos segundo y tercero del artículo 453 del Ordenamiento del Trabajo y que puede asegurarse formalmente con el embargo que se practique a bienes de la negociación, cuando transcurrido el término legal, no se dé cumplimiento a los puntos relativos del laudo.

Es insostenible apoyar el criterio planteado, ante la claridad literal expuesta por el legislador en la fracción I del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que la huelga termina por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, tanto más cuanto que el procedimiento de ejecución se encuentra regulado en un título especial, separado de los procedimientos previstos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica y de carácter económico; de lo que se desprende que para el legislador resultó indiferente que se cumpliera o no el laudo, considerando terminada la huelga al momento en que se dicte la resolución, la cual legalmente surte sus efectos cuando alcanza el estado de cosa juzgada; pero ello no significa que se dejara desprotegidos a los trabajadores, ya que por eso se consigna el mencionado procedimiento de ejecución con el fin de hacer efectivos los derechos que establece el laudo emitido por la Junta. Además, el perjuicio que se llegare a causar a los trabajadores es muy reducido tomando en consideración la brevedad de dicho procedimiento, que se reduce al dictado del auto de requerimiento y embargo por el Presidente de la Junta, si la empresa no cumple dentro de las 72 horas siguientes al momento que surta efectos la notificación, la práctica del propio embargo, el avalúo de los bienes y el remate de los mismos. De admitirse la postura contraria, es decir, considerar el procedimiento de ejecución como parte integrante del estado de huelga, podría causarse un grave perjuicio al Instituto, pues en algunos casos se retardaría innecesariamente ese trámite con la finalidad de

que se continuara otorgando el servicio médico a los huelguistas y, al final, exigir el reconocimiento de todo ese tiempo como semanas efectivas de cotización, para los efectos de los demás riesgos previstos por la Ley del Seguro Social, cuotas que en la mayoría de los casos resulta imposible de obtener el propio Instituto, con mayor razón si tomamos en cuenta que nunca se exige el pago de las cuotas correspondientes al período de huelga que toca pagar a los trabajadores que perciben un salario superior al mínimo, por considerar que su situación económica es muy precaria.

Por lo anterior, sería recomendable, previo el cálculo actuarial correspondiente, incrementar el monto de las cuotas obreropatronales con el objeto de incluir en ellas el pago relativo al riesgo consistente en la suspensión de actividades de una empresa con motivo de la huelga que le plantearan sus trabajadores. Con tal medida, el Instituto podría evitar el desfinanciamiento que le ocasiona la prestación del servicio médico a los huelguistas y a sus beneficiarios, así como el posterior reconocimiento de las semanas de cotización que exigen los trabajadores al fin de la huelga, correspondientes al período de duración de ésta, a la par que solucionar el grave problema que le causa la mora derivada de los emplazamientos de huelga.