

CARLOS A. PUIG HERNÁNDEZ

**TEMAS SOBRE
EL PROCEDIMIENTO
DE HUELGA**

PRÓLOGO
NÉSTOR DE BUEN



EDITORIAL PORRÚA
AV. REPÚBLICA ARGENTINA 15
MÉXICO

Primera edición, 2007

Copyright © 2007
CARLOS ALBERTO PUIG HERNÁNDEZ

Esta edición y sus características son propiedad de
EDITORIAL PORRÚA, SA de CV 8
Av. República Argentina 15 altos, col. Centro,
06020, México, DF
www.porrúa.com

Queda hecho el depósito que marca la ley

Derechos reservados

ISBN 970-07-7207-1

IMPRESO EN MÉXICO
PRINTED IN MEXICO

PRÓLOGO

Hay que reconocer que Carlos Alberto Puig Hernández, buen especialista en el mundo del Derecho del trabajo, tiene una paciencia infinita y que su acceso a la bibliografía específica sobre el tema del procedimiento de huelga, es envidiable.

Lo primero se manifiesta en el examen minucioso de los diversos temas. Lo segundo, en las referencias continuas a opiniones de especialistas que ha sabido encontrar en fuentes de información que normalmente no están al alcance de los investigadores.

Por supuesto que las referencias a otras opiniones no liberan al autor de proponer las propias, no importando que discrepe de lo dicho por autoridades indiscutibles, o de criterios que constituyen antecedentes o jurisprudencia de los Tribunales Federales (escasamente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación).

Me llamó la atención la obra, presentado el original en tres tomos argollados (!) y con 384 páginas, porque siendo tan extensa se refiere solamente al tema procesal y omite con toda intención opinar sobre la naturaleza misma de la huelga que la frac. XVIII del hoy, lamentablemente, Apartado A del art. 123 constitucional, destina a la consecución del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Claro está que sobre los aspectos sustantivos de la huelga, ya hay obra anterior del autor.

Esa simple —o no tan simple— fracción XVIII, se inicia con una gran mentira: atribuir a la huelga una finalidad normativa, cuando es simplemente un instrumento de presión para la satisfacción de un interés colectivo, Y, curiosamente, dice de la huelga lo que debería expresar del convenio colectivo (me resisto a llamarle “contrato” aunque a veces lo haga), que sí tiene la intención de conseguir ese equilibrio. Curiosamente, el 123 no hace referencia específica a los convenios colectivos. Sólo indirecta en esa frac. XVIII.

Pero, además, la frac. XVIII tiene una virtud: pone de manifiesto que el art. 123 no es solamente una disposición tutelar de los trabajadores sino que persigue, desde su origen y mucho más con las reformas posteriores, un ánimo tutelar de la empresa, no tanto como propiedad de los

capitalistas sino como instrumento que conduce a una multitud de fines: crear empleo; generar utilidades para los capitalistas y buenos beneficios para los administradores; pagar impuestos y cuotas de la Seguridad Social y, en general, romper la dependencia de economías extranjeras que deberían ser ajenas.

Ese mismo espíritu aparece claramente establecido en el art. 919 de la Ley Federal del Trabajo que ilustra sobre el contenido de las sentencias que ponen fin a los conflictos colectivos de naturaleza económica y que permiten aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo y los salarios "y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes". Y, por supuesto, se expresa también en la oportunidad que se concede a los empresarios de promover la modificación, a su conveniencia, de lo previsto en el contrato colectivo de trabajo. Sin derecho al paro, pero con mecanismos indirectos muy eficaces, como es aprovechar la huelga misma.

En realidad lo que ocurre es que se considera que vale más una empresa pequeña y disminuida que pueda mantener empleo y condiciones de trabajo, aunque con sacrificios indispensables, que una gran empresa en quiebra.

Por ello la idea de ser esencialmente tutelar de los trabajadores que Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina sostenían, como condición esencial del art. 123 constitucional y de sus leyes reglamentarias, no tuvo ni tiene pleno fundamento.

Carlos Alberto, con una precisión envidiable, se vuelca sobre los problemas procesales de la huelga y entre ellos, con enorme amplitud, el que deriva del famoso art. 923 de la LFT que autoriza a los presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje a no dar trámite a los emplazamientos a huelga que en concepto de esos presidentes (más que discutible, por cierto) no cumplan con los requisitos formales del art. 920. Disposición, por supuesto, muy combatida aunque no le faltan partidarios como bien lo explica el autor, lo que pone de manifiesto que en este mundo laboral cuenta más el Interés que se defiende; de los trabajadores, de los patrones o del Estado, que la razón.

Leyendo con cuidado las páginas tan detalladas en que Carlos Alberto Puig expone las ideas de muchos y las propias, sobre los temas del procedimiento, resulta evidente que la parte procesal de la garantía constitucional de la huelga no hace otra cosa que someter ese derecho fundamental al control riguroso del Estado.

Nuestros mecanismos procesales convierten a la huelga en un trámite difícil, sin exigir, curiosamente, que la decidan los trabajadores, salvo en ese invento del recuento que sirve para pretender probar que en el supuesto acto jurídico de la huelga, falta el consentimiento, lo que conduce

a la inexistencia. La huelga no es un acto jurídico que tenga que cumplir con los requisitos esenciales de consentimiento y objeto posible (el art. 450 LFT se encarga de precisarlos), sino simplemente un mecanismo de presión que no crea, ni transmite, ni modifica ni extingue, derechos y obligaciones que es una condición que debe de cumplir todo acto jurídico bien educado. Estos se fijarán en el contrato colectivo que resulte o en su modificación, pero no en la simple suspensión de labores que es la esencia del derecho de huelga.

El recuento, tan comprometedor para los huelguistas que se tienen que declarar partidarios o no de la huelga (o de la representación sindical que prefieren cuando se trata de un conflicto de titularidad) ante autoridades, patrones, sindicatos de uno y otro lado, con los etcéteras que se quieran), podrá expresar la voluntad de los trabajadores en una etapa muy posterior al estallido de la huelga pero no es un elemento de esencia para promoverla,

Una tendencia que se manifiesta en los proyectos de reforma a la LFT que ha planteado el sector independiente es que los recuentos se hagan mediante voto secreto, que se deposité en urnas y no con la manifestación pública que ahora se exige.

El problema de esencia es convertir en procedimiento formal y represivo (asistencia obligada a audiencias de conciliación, desconocimiento de personalidades, amenazas de inexistencias o ilicitudes y otras cosas por el estilo), lo que debería ser una simple manifestación que pone en conocimiento de la empresa una decisión mayoritaria de la asamblea de trabajadores. Se podrá dar aviso a alguna autoridad, pero no involucrarla en el asunto.

Se ha regulado, en ocasiones, la huelga parcial, por departamentos, que sólo obliga a los trabajadores a informar al patrón del plan de huelga y que permite hacerla a duración definida y reanudarla e, inclusive, también por decisión de la asamblea, cambiar el plan lo que debe comunicarse al patrón. A la autoridad, que le vaya bien...

Desde hace algunos años, por ejemplo en la Constitución española de 1978 (art. 28-2), se le da una importancia especial a la huelga en los servicios públicos esenciales. No se impide su ejercicio pero se intenta limitarlo, por cierto que sin demasiados resultados. Entre nosotros la única diferencia entre la huelga en una empresa privada y la huelga en una empresa de servicio público, es el plazo previo. Sin embargo, hemos inventado requisas y expropiaciones de empresas públicas (v.gr., la Compañía de Luz y Fuerza del Centro) que son propiedad del Gobierno o desconocimiento de dirigencias sindicales y otros mecanismos igualmente tortuosos. Todo se urde en requisitos procesales. Un caso notable fue la declaración de quiebra de Aeronaves de México que provocó el despido de

muchos trabajadores, a pesar de que siendo una empresa pública, no podía quebrar, lo que sólo se permite a empresas particulares.

Somos unos inventores de sistemas represivos que invocan, con evidente hipocresía, marcar un respeto formal por el derecho de huelga. La regulada en el Apartado "B" del art. 123 constitucional, por ejemplo, no tiene contenido económico (no hay contratos colectivos en el Estado), sino sólo de venganza porque algún funcionario público ha violado de manera general y sistemática los derechos previstos en el Apartado "B" y siempre y cuando el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje así lo declare. Por supuesto que no lo ha declarado nunca.

El derecho a la huelga, como lo denominaba Gallart Folch, está en la naturaleza misma de la lucha de clases y tratar de pervertirlo convirtiéndolo en delito, como lo hizo Venustiano Carranza el 31 de julio de 1916, con la discreta pena de muerte como sanción o en acto jurídico inexistente, cuando se deciden los trabajadores no sirve para nada. Pero también hay que considerar algo que es importante: los empresarios se han acostumbrado a ella y muchas veces la aprovechan y provocan cuando su mercado está saturado de productos y más vale no seguirlos fabricando. Hay ejemplos de sobra.

Todo derecho social que se reglamenta, es un derecho que se pierde. Entre nosotros, invocadores permanentes (ahora ya no) de una Revolución supuestamente social, que no lo fue, sino simples golpes de Estado, cruentos y dolorosos, inventamos los derechos sociales en 1917 para no cumplirlos nunca y el arma más eficaz de ese incumplimiento ha sido su reglamentación.

Este amplio estudio, que gentilmente me ha solicitado Carlos Alberto le prologue, es el serio producto de un trabajo muy intenso pero hecho con pleno conocimiento de causa y apoyado en un sistema adecuado. Es crítico, por supuesto, y no podía ser de otra manera. Lo que pasa es que su autor es un jurista hecho y derecho, con obra importante, a la que se suma ahora este entretenimiento sobre los procedimientos en la huelga. Es una obra que hacía falta y que complementa su trabajo anterior sobre la "Teoría y práctica de la huelga" (Porrúa, 1989).

Debo reconocer que, en el fondo, me da un poco de envidia.

NÉSTOR DE BUEN

México, DF, a 6 de noviembre de 2005
(domingo, para ser más preciso).

PRESENTACIÓN

El esquema de esta investigación jurídica tiene como base los siguientes elementos:

a) Planteamiento del problema

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917 y vigente a partir del 1º de mayo del mismo año, no define ni describe a la huelga y tan solo en cinco ocasiones, utiliza este vocablo: a) en las fracciones XVII y XVIII, Ap. "A", Artículo 123, en plural, para reconocerlas como un derecho de los obreros y para definir la licitud o ilicitud de las mismas; b) en la fracción XXII de los citados Apartado y Artículo, en singular, para establecer la facultad del trabajador para demandar el cumplimiento de su contrato o la indemnización consistente en el importe de tres meses de salario, si el patrono lo despide por haber tomado parte en una huelga lícita; y c) en la fracción X, Apartado B, del mismo precepto, al referirse a la huelga de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Las hipótesis constitucionales referidas, constituyen disposiciones de carácter sustantivo y la única norma de nuestra Carta Magna que establece una regla de naturaleza procesal en materia de huelga, también se encuentra incluida en la citada fracción XVIII, la cual a la letra dice:

En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Del contexto constitucional planteado, derivan los cuestionamientos siguientes: ¿Debe establecerse un procedimiento legal para el ejercicio del derecho de huelga? o ¿La práctica de esta facultad obrera debe operar directamente entre los trabajadores y el empleador, al margen de normatividad alguna?

b) Antecedentes

Los historiales legislativos arrojan una respuesta positiva a la primera pregunta y así se consignan las normas relativas al ejercicio del derecho de huelga en las distintas leyes del trabajo emitidas por los Poderes Le-

gislativos de los Estados en el período comprendido de 1917 a 1929, sin que en ningún caso se aprobara un conjunto de disposiciones adjetivas para integrar un capítulo especial sobre el procedimiento de huelga.

Similar situación se presentó con la legislación laboral de carácter federal pues la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 no contuvo un capítulo especial sobre el procedimiento de huelga, toda vez que el Título Quinto de dicho ordenamiento, titulado "De las coaliciones, huelgas y paros", incluyó en sus artículos 259 a 276 las disposiciones relativas al ejercicio de este derecho, mientras que en el Título Noveno denominado "Procedimiento" no se menciona esta institución jurídica.

Lo mismo ocurrió con la Ley Federal del Trabajo de 1° de mayo de 1970, ya que tampoco contenía un capítulo exclusivo para el procedimiento de huelga, aunque mejoró la estructura de su antecesora, pues asignó un Título Octavo para los preceptos concernientes a la huelga, dividido en dos capítulos: Uno sobre "Disposiciones Generales" y otro relativo a los "Objetivos y Procedimientos de Huelga", que correspondieron a los artículos 440 a 449 y 450 a 471, respectivamente.

El actual Capítulo XX denominado "Procedimiento de Huelga", al cual corresponden los artículos 920 a 938, forma parte del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo en vigor, producto de la comúnmente conocida como "Reforma Procesal de 1980", por lo cual —entre otros temas— se pretende revisar cuáles fueron los motivos por los cuales el legislador separó un conjunto de normas, que calificó como adjetivas para crear un procedimiento especial en materia de huelga, no obstante que este derecho reconocido constitucionalmente a los trabajadores, posee características especiales.

La aplicación de los preceptos legales relacionados con el ejercicio del derecho de huelga, hasta el 30 de abril de 1980 y a partir del 1° de mayo del mismo año hasta la fecha, han generado diversas opiniones de los autores en materia laboral que han analizado el tema así como de las juntas locales y federal de conciliación y arbitraje, en su carácter de autoridades laborales encargadas de tramitar los emplazamientos a huelga presentados por los sindicatos y coaliciones de trabajadores; de igual forma las autoridades en materia de amparo han resuelto los juicios de garantías, tanto de carácter uniinstancial como biinstancial, que se han planteado respecto de la huelga, información que se encuentra dispersa y no ha sido recopilada para realizar su análisis sistemático que nos permita apreciar con detalle las particularidades del ejercicio de este derecho en nuestro país, que es lo que se pretende llevar al cabo, en la medida de nuestras modestas posibilidades, por medio de la presente investigación.

MARCO TEÓRICO

La finalidad de carácter general que persigue el presente estudio, consiste en presentar un panorama histórico conceptual del marco adjetivo a través del cual se ha ejercido el derecho de huelga en nuestro país, en el que se revisan los distintos temas que integran el procedimiento respectivo a fin de proponer, en el Capítulo I, una sistematización de las fases, etapas o períodos correspondientes y, en este análisis, incluir el examen de las causas que motivaron la decisión legislativa de dividir, en la Reforma Procesal de 1980, las disposiciones de la huelga en un capítulo de carácter adjetivo especial.

Como objetivos específicos de la investigación se plantea estudiar detalladamente las particularidades de cada una de las actuaciones relativas al procedimiento de huelga:

I. En la *etapa de gestación, de nacimiento o fase interna de la huelga*, identificar las distintas actividades que realizan los trabajadores para definir las peticiones que incluirán en el escrito de emplazamiento de huelga, tales como asambleas o reuniones de trabajo; las posibilidades de modificar las peticiones antes de la presentación del pliego; la personalidad jurídica de las coaliciones; y la participación limitada o democrática de los integrantes del sindicato en las asambleas relacionadas con este período en función de la situación autoritaria o abierta de los representantes sindicales.

Como un tema especial se revisa la situación relacionada con las prácticas discriminatorias antisindicales que pueden realizar los empleadores en contra de los autores del pliego de peticiones, puesto que una de las actividades realizadas por los trabajadores que destaca en el período de gestación es, sin lugar a dudas, la elaboración del pliego de peticiones, en virtud de lo cual, es conveniente comentar el tema e investigar si —en otros países— ha merecido un tratamiento legislativo para tratar de evitar estas maneras negativas de actuar por parte de los empleadores y cuál es la posición de la Organización Internacional del Trabajo a este respecto. Asimismo, averiguar si en la legislación de nuestro país, existen medidas que impidan o disminuyan los efectos nocivos de estas prácticas discriminatorias y cuál son los beneficios previstos en el Convenio número 135 relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa (ratificado por México en 1974), adoptado el 23 de junio de 1971 por la Conferencia General de la OIT.

II. En el *período de actuaciones previas*: Las circunstancias relacionadas con la presentación del pliego de peticiones; qué actuaciones marcan el inicio y el fin de esta etapa; cuáles son las autoridades facultadas para

recibir el pliego de peticiones; si son aplicables requisitos de procedibilidad o presupuestos procesales en materia de huelga; si las autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, que están autorizadas legalmente para recibir el escrito de emplazamiento de huelga, pueden denegar el trámite del escrito de emplazamiento presentado por un sindicato o coalición; revisar cual era el procedimiento de entrega del pliego petitorio en la Ley Federal del Trabajo de 28 de agosto de 1931 y conocer la reforma respectiva.

Como un tópico especial se estudia la falta de personalidad de quienes suscriban el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga; los medios de acreditar la personalidad de los directivos sindicales; la comprobación de la constitución de la coalición y las facultades de los representantes nombrados; en su caso, la documentación del poder otorgado, por las personas autorizadas; si el Presidente o la Junta de Conciliación y Arbitraje competente están facultados para denegar el trámite de un escrito de emplazamiento de huelga por defecto en la acreditación de la personalidad jurídica de los emplazantes.

También se revisa por separado, el caso relativo a la incompetencia de la autoridad ante la que se presente el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, distinguiendo si se trata de una Junta de Conciliación y Arbitraje o de una de las autoridades distinta de ésta, que están facultadas para recibir el pliego de peticiones; y si dichas autoridades pueden declararse incompetentes antes de realizar el emplazamiento al empleador.

Otro tema que se analiza particularmente es el referido a la posibilidad de que las autoridades laborales establezcan requisitos para la iniciación de la huelga, adicionales a los previstos en la propia legislación del trabajo y conocer las resoluciones que las autoridades de amparo han dictado al respecto.

Los requisitos del escrito de emplazamiento de huelga representan un contenido más en el desarrollo de la investigación, a fin de conocer las características de cada uno ellos; por lo que se revisan los temas relacionados con:

a) "Dirigir el escrito al patrón" y qué solución se puede dar al caso de que los trabajadores no conozcan con precisión el nombre del patrón o la denominación o razón social de la empresa;

b) "La formulación de las peticiones" que debe contener el pliego respectivo; sus características de precisión y claridad así como la relación directa que deben guardar respecto de los objetivos de huelga, previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor; la proyección del contenido del pliego de peticiones en las actuaciones posteriores del procedimiento de huelga, en especial, respecto de la solicitud de inexistencia que presenten el patrón, los trabajadores y terceros interesados, y

de la demanda de imputabilidad, en caso de que la parte emplazante decida someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

c) "El anuncio del propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones contenidas en el pliego". Se revisa si esta advertencia laboral no constituye un caso de violencia que pudiera viciar el consentimiento del patrón en el convenio o allanamiento que pueda poner fin a la huelga o en los contratos colectivo y ley que pudieran concretarse con motivo del movimiento;

d) "Expresar concretamente el objeto de la huelga". Se identifican los objetos de huelga expresamente reconocidos en la Ley Federal del Trabajo vigente para precisar cuántos casos genéricos y cuántas hipótesis específicas están autorizadas; revisar la posibilidad de un ejercicio simultáneo de dos o más objetos de huelga y, en su caso, la compatibilidad o exclusión de finalidades afines o antitéticas;

e) "El señalamiento del día y hora en que se suspenderán las labores o del término de prehuelga". Modalidades prácticas de cumplimiento de este requisito; la relación que guarda este señalamiento con la vigencia del contrato colectivo de trabajo y ley, en los casos de revisión salarial o integral;

f) "La presentación por duplicado" del escrito de emplazamiento de huelga. Conocer cuáles han sido las diversas modalidades que la legislación laboral federal ha definido respecto del pliego de peticiones; cuál era el procedimiento originalmente previsto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 para la entrega del pliego de peticiones y cuando ocurrió la reforma del mismo; ante qué autoridades pueden los trabajadores presentar dicho documento; cuáles han sido las instrucciones del Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respecto de la diligenciación de exhortos relacionados con emplazamientos de huelga.

El aviso para la suspensión de las labores, también conocido como "período de prehuelga", es otro de los apartados fundamentales de la presente investigación, en donde se averiguan las dos clases de avisos previos requeridos expresamente por la Ley Federal del Trabajo en vigor; se analiza la constitucionalidad del aviso en las empresas de servicio público, en términos de lo dispuesto en la Fracción XVIII, del Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional, y la inconstitucionalidad de dicho requisito tratándose de las demás empresas.

También se estudian las particularidades de la prórroga, la suspensión y la terminación anticipada de la fase de prehuelga así como la situación especial de las huelgas sin emplazamiento, destacando los efectos relacionados con las relaciones individuales de los trabajadores; si es necesario acompañar el proyecto de contrato colectivo de trabajo cuando del objeto de la huelga consista en pretender la celebración de dicho

pacto normativo de las condiciones de trabajo; las consecuencias de la falta del aviso para la suspensión de las labores en un escrito de emplazamiento de huelga; si se puede ampliar o disminuir el plazo del aviso por acuerdo entre las partes, que se consigne en el contrato colectivo de trabajo o ley; cómo debe computarse el período de pre huelga, cuándo inicia y cuándo concluye; y conocer cuáles son los fines de este período.

Igualmente, se investigan las consecuencias de que la huelga no estalle el día y hora señalados en el escrito de emplazamiento; se evalúa si la obligación de mencionar este aviso no representa una restricción al ejercicio del derecho de huelga; se registran las actividades informativas de carácter sindical desarrolladas en esta fase; se busca conocer cuál ha sido la opinión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, al analizar el derecho de huelga, respecto de un plazo de espera o preaviso; se revisan las propuestas que han sido planteadas para establecer un límite máximo al período de pre huelga; se trata de precisar las semejanzas y diferencias existentes entre los conceptos de "huelga lícita" y "huelga ilícita" así como las diversas consecuencias que generan cada una de ellas en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores; finalmente, se revisan las propuestas de Reforma Laboral sobre el tema y las obligaciones de las autoridades receptoras del pliego de peticiones.

Un capítulo especial se destina al análisis de las causas previstas en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo para no dar trámite al pliego de peticiones, por lo cual se examinan tanto el incumplimiento de los requisitos del artículo 920 como los casos en que el pliego de peticiones se presenta por un sindicato no titular del Contrato Colectivo de Trabajo o administrador del Contrato-Ley y cuando se pretende exigir la firma de un pacto normativo de las condiciones laborales no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, para concluir con la revisión de las obligaciones del Presidente de la Junta y las propuestas de reforma al artículo 923.

III. En la *etapa de pre huelga*: los temas comentados se relacionan con la contestación del patrón y los efectos de la notificación del emplazamiento de huelga respecto del empleador y con relación a terceros; quedan pendientes para una publicación posterior, los tópicos siguientes que también forman parte de la fase de pre huelga, como son: los servicios públicos para efectos de huelga; la audiencia de conciliación y sus normas aplicables; y las normas de los procedimientos en materia de huelga.

En esa próxima investigación se analizaría la cuarta etapa denominada *fase de huelga declarada o estallada*, la cual incluiría: los sujetos facultados y el plazo legal para solicitar la inexistencia de la huelga así como los efectos cuando no se solicita; las normas del procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga; la prueba del recuento de los

trabajadores; los efectos de la declaración de inexistencia; el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga; los efectos de la declaración de ilicitud; la audiencia para fijar trabajadores de labores indispensables; la negativa de los huelguistas a continuar o prestar servicios necesarios; el sometimiento del conflicto a la decisión de la Junta (procedimiento ordinario o para conflictos de orden económico); y las modalidades del procedimiento de imputabilidad en la celebración o revisión del contrato-ley. Con la revisión de estos temas se completaría un ensayo completo sobre el procedimiento de huelga en nuestro país.

MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

Los elementos de carácter legislativo que acotan el presente ensayo jurídico en materia laboral, lo constituyen, en primer lugar, las garantías laborales reconocidas por el Congreso Constituyente de Querétaro, que en 1917, aprobó las bases de nuestro derecho del trabajo, en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al cual secundan las diversas leyes reglamentarias de dicho precepto como lo fueron las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y de 1970, si bien ésta última conserva la vigencia de la mayoría de sus disposiciones sustantivas, no ocurre lo mismo con sus preceptos adjetivos, pues todos ellos fueron derogados con motivo de la Reforma Procesal de 1980, cuyos numerales relativos al procedimiento de huelga, son el tema central de nuestro análisis.

Las instituciones cuya actuación legal se revisa en este estudio son los distintos órganos públicos que participan en la elaboración y aprobación de las leyes laborales así como en su correspondiente aplicación, tanto en su primera instancia como en las posteriores de amparo; por lo tanto, ellos son: el Titular del Poder Ejecutivo Federal, las Cámaras de Diputados y de Senadores que integran el Congreso de la Unión, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje así como los Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito y Suprema Corte de Justicia de la Nación.

HIPÓTESIS

La finalidad del estudio se limita conceptualmente a nuestro país, con el objeto de apreciar el origen y evolución nacionales del procedimiento de huelga, referido al sector cuya relación de trabajo se regula en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, salvo algunas breves referencias muy puntuales y esporádicas de derecho comparado y de las normas, convenios y resoluciones de la OIT.

DESARROLLO METODOLÓGICO

Para el desarrollo del contenido de la investigación se pretende interconectar la cuestión jurídica formal del procedimiento de huelga con los aspectos prácticos de carácter legal que se localicen, en un intento por tomar en cuenta la mayoría de los factores que nos permiten conocer el tema, pues se principia con los antecedentes doctrinales y se consigna el seguimiento, en su caso, de la iniciativa presidencial, su debate en las cámaras de diputados y de senadores así como la aplicación tanto por parte de las juntas de conciliación y arbitraje como de las autoridades de amparo (juzgados de distrito, tribunales colegiados de circuito y Suprema Corte de Justicia de la Nación), sin omitir mencionar las opiniones sustentadas por los autores sobre el punto tratado, a fin de cotejar las disposiciones legales con su aplicación real, para registrar las coincidencias y desviaciones resultantes, en un intento por alcanzar resultados que contrasten la teoría con la práctica del procedimiento de huelga en nuestro país.

Cuernavaca, Morelos, noviembre de 2005.

ABREVIATURAS

a., aa.	Artículo, artículos.
ap.	Apartado.
Cap.	Capítulo, cada una de las partes en que —generalmente— se dividen los Títulos de una ley, compuestos por un determinado número de artículos.
CCT	Contrato colectivo de trabajo, previsto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo vigente.
Cfr.	Confer: indica algo que debe verse o consultarse.
C-L	Contrato-ley, al que se refiere el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo vigente.
coags.	coagraviados.
ConCamIn	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.
Congreso de 1949	Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, celebrado en la ciudad de México del 19 al 23 de julio de 1949, promovido por el Presidente de la República, Miguel Alemán Valdéz.
Congreso de 1934	Congreso Mexicano de Derecho Industrial, celebrado en la ciudad de México del 18 al 23 de agosto de 1934.
CoPaRMex	Confederación Patronal de la República Mexicana.
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917.
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana.
CTM	Confederación de Trabajadores de México.
DOF	“Diario Oficial” de la Federación.
Exp.	Expediente.
fr., frs.	fracción, fracciones, como partes en que se dividen algunos artículos de una ley, separados generalmente por un punto y coma al final del fragmento de escritura.
Ibid.	Ibidem: la misma fuente citada en la nota inmediata anterior.

inc., incs.	inciso, incisos, como elementos componentes de los artículos de una ley separados generalmente por un punto y coma al final del fragmento de escritura.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
InFoNaViT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
Infra	Consultar en página posterior.
IJ	Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
JC	Juntas de Conciliación, cuya denominación procede de la LFT-1970.
JCA	Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya denominación procede de la LFT-1970.
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuya denominación procede de la LFT-1970.
JLCA	Junta o Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuya denominación procede de la LFT-1970. El número gramatical lo define el artículo singular o plural que le precede en el texto.
JLCA-DF	Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, cuya denominación procede de la LFT-1970. Después del guión la abreviatura puede cambiar para indicar el nombre del Estado de la Federación correspondiente.
LA	Ley de Amparo, Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Ley	Ley Federal del Trabajo vigente.
LFT-1931	Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, vigente hasta el 30 de abril de 1970.
LFT-1970	Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970, publicada en la Sección Segunda del "Diario Oficial" de la Federación el 1º de abril de 1970.
LFT-1980	Ley Federal del Trabajo, publicada en el "Diario Oficial" de la Federación el 1o. de abril de 1970, vigente desde el 1º de mayo de 1970, a la cual se le modificaron los títulos catorce, quince y dieciséis; se le adicionó el artículo 47; y se le derogaron los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471. Esta adición, modificación y derogación se publicó en el "Diario Oficial" de la Federación del 4 de enero de 1980 e inició su vigencia a partir del día primero de mayo de 1980.

Loc. cit.	Locus citatus. Literalmente lugar citado: la misma fuente y página mencionada en la nota inmediata anterior.
Núm., núms.	Número, números.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
p., pp.	página, páginas.
PAN	Partido Acción Nacional.
PPS	Partido Popular Socialista.
PRD	Partido de la Revolución Democrática.
PRI	Partido Revolucionario Institucional.
pfo., pfos.	párrafo, párrafos, como partes en que —generalmente— se dividen los artículos de una ley, separados por un punto y aparte al final del fragmento de escritura.
p. ej.	Por ejemplo.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación, autoridad máxima del Poder Judicial Federal.
s. d. e.	Sin datos de su edición.
Sent.	Sentencia.
ss.	siguientes.
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia integrante del Poder Ejecutivo Federal, encargada de la aplicación de las normas laborales, en su ámbito de competencia.
Sic	Adverbio latino que da a entender que una palabra es textual aunque pueda parecer inexacta. En ocasiones, se intenta sugerir la corrección anotando el vocablo que se considera adecuado entre signos de interrogación.
Supra	Consultar en página anterior.
t.	tesis.
TCC	Tribunal Colegiado de Circuito.
Tít.	Título, cada una de las segmentos en que se divide una ley, compuestos a su vez, por Capítulos que los integran un determinado número de artículos. La Ley Federal del Trabajo se divide en dieciséis títulos.
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México.
vs.	Versus: en contra de.

SISTEMA DE NOTACIÓN

Los trabajos de investigación individuales o colectivos que reunidos forman parte de una obra se identifican por que su título aparece entre comillas en tanto que el nombre de la obra se escribe con letra cursiva y en negrita.

Cuando de un mismo autor o institución se mencionan dos o más de sus obras, sólo se incluyen los datos completos de éstas, la primera vez que se citan y en las referencias posteriores únicamente se escriben las tres primeras palabras de su título, seguidas de puntos suspensivos, salvo que éste lo compongan tres vocablos o menos, en que se pone completo y sin puntos suspensivos.

DEDICATORIA

Hace ya muchos años que apareció la huelga en la historia de mi vida; cursaba el antepenúltimo semestre de la carrera de licenciado en derecho en la, en ese entonces, Escuela —hoy Facultad— de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, cuando mi antiguo jefe y actual amigo, Nicolás Pizarro Macías, en esa época Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la misma entidad federativa, me sugiriera escoger como tema de mi tesis para la recepción profesional, el de esta institución del Derecho Colectivo del Trabajo, para lo cual me facilitó el libro escrito por su padre en el año de 1938, el Lic. Nicolás Pizarro Suárez, que lleva por título *La Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo*.

Fue así, que mi tesis de licenciatura se denominó *La Inexistencia de la Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo*, la cual presenté con fecha 6 de diciembre de 1974, y fue por este tópico que otro de mis pretéritos superiores y excelente compañero de labores, el Lic. Felipe Remolina Roqueñí, me invitara a realizar un estudio sobre el área de huelgas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando yo me desempeñaba como Presidente de la Junta Federal Permanente de Conciliación Número Ocho, con residencia en Cuernavaca, Morelos.

Del análisis referido en el párrafo anterior, se desprendió la conveniencia de segregar de la Secretaría Auxiliar de Huelgas, el trámite de los procedimientos relacionados con las huelgas estalladas, esto es, conservar en dicha Secretaría las gestiones procesales comprendidas desde la presentación del escrito de emplazamiento de huelga hasta el inicio de la fase de suspensión de las actividades, es decir, el acto comúnmente conocido como “estallamiento”, y encargar la atención de las actuaciones posteriores a dicha etapa, a una área que se especializara en el desahogo de las mismas.

La propuesta referida se presentó, a fines del año de 1975, a la consideración del Lic. Fernando Zertuche Muñoz, Presidente de la Junta Federal del Conciliación y Arbitraje, quien la aprobó y me brindó la oportunidad de hacerme cargo, a partir del año siguiente, conjuntamente con una Auxiliar, un Actuario, un Archivista y una Secretaria, de dirigir esa mo-

desta sección, que actualmente tiene el nivel administrativo de Secretaría Auxiliar. En ese mismo año de 1975, concluí la especialidad en "Derecho Social", en la División de Estudios Superiores de la Facultad de Derecho de nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, donde pude cursar —entre otras— las asignaturas de carácter laboral impartidas por los Doctores en Derecho Héctor Fix Zamudio (Teoría del Proceso Laboral) y Alberto Trueba Urbina (Teoría de la Huelga y Legislación Internacional del Trabajo) y el Lic. Fernando Siliceo Camacho (Derecho Sindical).

Dicha preferencia académica facilitó mi decisión para elegir el tema de mi tesis de doctorado la cual llevé por título "Teoría y Práctica de la Huelga en México", cuyo examen presenté el 17 de junio de 1987, y fue publicada por Editorial Porrúa en 1989. Sin embargo, mis compromisos laborales hasta el pasado mes de febrero de 2004, no me permitieron dedicarle el tiempo que yo hubiera deseado a la investigación del tema y fue hasta el mes de julio del mismo año en que, habiendo aprobado el concurso convocado por el Programa de Mejoramiento del Profesorado, me incorporé a la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, como docente investigador de tiempo completo, donde he recibido un gran apoyo para la realización de mis actividades por parte de su Director y mi gran amigo, el Lic. Jorge Arturo García Rubí.

Al contar con el tiempo suficiente para dedicarme a la investigación y a la docencia, he podido terminar de escribir los temas iniciales sobre el procedimiento de huelga que constan en este libro, el que someto a la consideración del lector. Este trabajo está dedicado a mi esposa, la Licenciada María Teresa Mota Rubio, por que sin su apoyo y su cariño, no hubiera podido ni iniciarlo ni concluirlo; las alegrías de mi alma y la tranquilidad de mi espíritu, son producidas por el amor y la ternura de mi hermosa compañera, con quien vivo, desde hace veintidós años, una etapa de felicidad inmensa; este modesto ensayo es un homenaje de amor a su destacado desempeño profesional en el litigio, que le ha permitido obtener un gran prestigio en el Estado de Morelos, donde dirige su despacho para el beneplácito de sus clientes, y a su cariñoso cometido en la conducción de las actividades domésticas y la atención a nuestros hijos.

Mi hijo Juan Carlos, ya cursa su tercer semestre en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, y mi hija Camila está por concluir sus estudios preparatorios en el Colegio Morelos de Cuernavaca, para iniciar sus estudios en el campo del derecho; ambas promesas de mi vida, alientan mi futuro, para poder verlos convertidos en destacados miembros de esta noble profesión; el pasado que perdura, cuyos recuerdos cariñosos pueblan mi corazón, son mis padres, Don Juan Puig Navarrete y Doña Ofelia Hernández Iglesias, a

quienes agradezco toda la ternura y el apoyo que me brindaron y que aún sigo recibiendo para ser feliz.

Fue muy importante el apoyo que recibí por parte de Yolanda Sotelo García, en su carácter de becaria de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, para el desempeño de mis labores como Investigador de tiempo completo de dicha Facultad, durante los años 2005 y 2006.

Agradezco a Don José Antonio Pérez Porrúa su invaluable apoyo, gracias al cual esta investigación puede ser publicada por la prestigiosa Casa Editorial Porrúa y llegar al conocimiento de los estudiosos del Derecho Laboral en México.

A mi amigo y maestro, Néstor de Buen Lozano, le quedo muy reconocido por dispensarme el regalo de su amistad y la bonhomía de haber escrito el bellissimo prelude esta obra.

Campus Chamilpa en Cuernavaca, Morelos,
noviembre de 2005

ÍNDICE

	<i>Págs.</i>
PRÓLOGO	VII
PRESENTACIÓN	XI
ABREVIATURAS	XIX
DEDICATORIA	XXIII

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I.1. Generalidades sobre el procedimiento de huelga	1
I.2. Antecedentes legislativos sobre el procedimiento de huelga	4
I.3. Período de gestación, de nacimiento o fase interna de la huelga	19
I.3.1. Prácticas discriminatorias antisindicales en contra de los au- tores del pliego de peticiones	25
I.4. Período de actuaciones previas	32
I.4.1. Falta de personalidad de quienes suscriban el pliego de peti- ciones con emplazamiento de huelga	36
I.4.2. Incompetencia de la autoridad ante la que se presente el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga	41
I.4.3. Requisitos para la iniciación de la huelga	43
I.5. Período de prehuelga	45
I.6. Huelga declarada o estallada	51
I.7. Temas de amparo relacionados con el procedimiento de huelga	56
I.7.1. Suspensión	57
I.7.2. Suplencia de la deficiencia de la queja	58

CAPÍTULO II
PERÍODO DE ACTUACIONES PREVIAS

II.1. La presentación del pliego de peticiones	67
II.2. Requisitos del pliego de peticiones	81

II.2.1. Dirigir el escrito al patrón	92
II.2.2. Formulación de peticiones	93
II.2.3. Anuncio del propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones contenidas en el pliego	95
II.2.4. Expresar concretamente el objeto de la huelga	96
II.2.5. Señalamiento del día y hora en que se suspenderán las labores o del término de prehuelga	98
II.2.6. Presentación por duplicado	99
II.3. Aviso para la suspensión de las labores o período de prehuelga	103
II.3.1. Prórroga del período de prehuelga	122
II.3.2. Suspensión del período de prehuelga	130
II.3.3. Terminación anticipada del período de prehuelga	132
II.3.4. Huelgas sin emplazamiento	134
II.4. Reforma laboral	140
II.5. Obligaciones de las autoridades receptoras	149

CAPÍTULO III
NEGATIVA AL TRÁMITE

III.1. Causas para no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga	161
III.1.1. Incumplimiento de los requisitos del artículo 920	215
III.1.2. Sindicato no titular del CCT o administrador del C-L	229
III.1.3. Pre-existencia de un CCT depositado	252
III.2. Obligaciones del presidente de la junta	275
III.3. Propuestas de reforma al artículo 923.	284

CAPÍTULO IV
PERÍODO DE PREHUELGA

IV.1. Entrega del escrito de emplazamiento de huelga	289
IV.2. Efectos de la notificación respecto del empleador	295
IV.3. Contestación del patrón	309
IV.4. Consecuencias de la notificación respecto de terceros	318
IV.4.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	319
IV.4.2. Ley Federal del Trabajo de 1931	322
IV.4.3. Ley Federal del Trabajo de 1970	326
IV.5. Reforma procesal de 1980	355
IV.5.1. Iniciativa del Poder Ejecutivo Federal	355
IV.5.2. Proceso Legislativo	357
IV.5.3. Análisis Comparativo y de Contenido	359
IV.5.4. Vigencia y aplicación del a. 924 LFT-1980.	364
IV.6. Efectos de la notificación del pliego de peticiones	386

ÍNDICE

	433
IV.6.1. Hermenéutica jurídica por cuestionamientos	387
IV.6.2. Relación entre la depositaría patronal y la suspensión de actuaciones	405
IV.7. Propuestas de reforma al a. 924 LFT-1980	412
BIBLIOGRAFÍA	419