

Panorama internacional de derecho social

Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados

PATRICIA **KURCZYN VILLALOBOS**

Coordinadora



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PANORAMA INTERNACIONAL DE DERECHO SOCIAL
Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
Serie DOCTRINA JURÍDICA, Núm. 384

Coordinador editorial: Raúl Márquez Romero
Edición: Gabriel Becerra B.
Formación en computadora: Juan Rendón Martínez

PANORAMA INTERNACIONAL DE DERECHO SOCIAL

CULTURAS Y SISTEMAS JURÍDICOS
COMPARADOS

PATRICIA KURCZYN VILLALOBOS
Coordinadora



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
MÉXICO, 2007

Primera edición: 2007

DR © 2007, Universidad Nacional Autónoma de México

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n
Ciudad de la Investigación en Humanidades
Ciudad Universitaria, 04510 México, D. F.

Impreso y hecho en México

ISBN 978-970-32-4397-6

CONTENIDO

Presentación	XIII
Patricia KURCZYN VILLALOBOS	

CONFERENCIAS MAGISTRALES

Labour Systems in the Ex-communist European Countries	1
Csilla KOLLONAY LEHOCZKY	
Labour System in India	7
Raj BIRBAL	
The Temporally-Flawed Concept of Binding Promises in American Collective Bargaining and Employee Benefits Law: A Source of the Concurrent Crises in the U.S. Industrial Relations, Retirement, and Health Care Systems	27
Marley S. WEISS	
Panorama del sistema laboral en América del Sur	49
Gustavo GNECCO	
China's Labor Relationship and Labor Legislation	77
Ye JINGYI	
Derechos mancos para manos obreras: cómo el derecho laboral y la economía impactan la organización sindical en Puerto Rico	99
César F. ROSADO MARZÁN	
El sistema laboral en México	125
Néstor de BUEN	

DERECHOS HUMANOS DE TRABAJO Y NORMAS INTERNACIONALES

Los derechos humanos, el derecho social y la interdisciplinariedad en la Escuela Nacional de Antropología e Historia.	145
Leif KORSBAEK	
Benito JIMÉNEZ	
Tatiana MORALES	
La deuda nacional con los migrantes mexicanos en Estados Unidos de América: sus derechos laborales y su dignidad	155
Eliseo MURO RUIZ	
El derecho internacional como fuente del derecho del trabajo. Consideración de la jurisprudencia nacional	205
Horacio LAS HERAS	
Las prestaciones de seguridad social para trabajadores migrantes en México y España	223
Gabriela MENDIZÁBAL BERMÚDEZ	
Desarrollo regional y localismo vs. globalización	253
Carlos Humberto DURAND ALCÁNTARA	
Cláusulas sociales y los tratados de libre comercio	269
Jorge WITKER	

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La responsabilidad social de las empresas	287
Federico ARCINIEGA	
La responsabilidad social de las empresas y el clima laboral	303
Guillermo LÓPEZ GUÍZAR	

ENSEÑANZA DEL DERECHO SOCIAL

Retos para la enseñanza del derecho laboral comparado	315
María de Lourdes GONZÁLEZ CHÁVEZ	
El derecho del trabajo, una propuesta alternativa en su enseñanza de posgrado	335
Arturo FERNÁNDEZ ARRAS	
Enseñanza del derecho social. Propuesta sobre su contenido . . .	351
María Carmen MACÍAS VÁZQUEZ	
Mito y realidad de la enseñanza del derecho social	371
Felipe Miguel CARRASCO FERNÁNDEZ	

DERECHO AGRARIO

Autoridades jurisdiccionales	401
Carmen Laura LÓPEZ ALMARAZ	
Surgimiento, evolución y perspectivas de las autoridades agra- rias en México	411
Rubén GALLARDO ZÚÑIGA	
Intervención estatal en el campo mexicano	433
Marco Vinicio MARTÍNEZ GUERRERO	
Resolución de conflictos agrarios. Revisión en la coyuntura actual .	455
Jesús Manuel RAMÍREZ GARIBAY	
Biinstancia del juicio agrario y uniinstancia del juicio laboral . .	479
Rubén DELGADO MOYA	

PROTECCIÓN, PREVISIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL

El paradigma emergente en los sistemas de salud: hacia la cobertura universal en los países del continente	491
Nelly AGUILERA ABURTO	
Reforma a la Ley del ISSSTE: privatización de la seguridad social	503
Miguel ALONSO RAYA	
La incorporación obligatoria del sector informal a los esquemas de la seguridad social básica	509
Ángel Guillermo RUIZ MORENO	
Seguridad social y economía informal	539
Antonio RUEZGA BARBA	
Reforma a las pensiones del ISSSTE: propuesta unificada en la tendencia hacia la capitalización individual	547
María Ascensión MORALES RAMÍREZ	
Protección, previsión y seguridad social en México	571
Vladimir LEÓN PÉREZ	
Seguridad social obligatoria y voluntaria	581
Javier MORENO PADILLA	
La seguridad social en época de crisis	589
Rubén DELGADO MOYA	
Organización, crisis y alternativas para la seguridad social mexicana	595
Alfredo SÁNCHEZ-CASTAÑEDA	

RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de controversias laborales y de seguridad social . . .	623
Porfirio MARQUET GUERRERO	

El derecho de huelga	653
Gerardo Valente PÉREZ LÓPEZ	

REFORMA LABORAL EN MÉXICO Y CONTRATACIONES ESPECIALES

Algunos aspectos de la reforma laboral en México	671
Héctor MERCADO LÓPEZ	
Los derechos de las y los sindicalistas en Estados Unidos y Mé- xico	677
Benjamín DAVIS	
La reforma laboral en México	681
María Aurora LACAVEX BERUMEN	
Yolanda SOSA Y SILVA GARCÍA	
Suprimir el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo como causa de ine- xistencia de la huelga	703
Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ	
Teletrabajo	729
Julio TÉLLEZ	
Reforma laboral en México, contratación colectiva y registro . .	741
Claudia ESQUEDA LLANES	
Servidores excluidos del apartado B del artículo 123 constitu- cional	745
Jorge VARGAS MORGADO	

Panorama internacional de derecho social. Culturas y sistemas jurídicos comparados, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, se terminó de imprimir el 17 de mayo de 2007 en Compued, Bajío 131-17, colonia Roma Sur, delegación Cuauhtémoc, 06760 México, D. F. En esta edición se usó papel cultural 70 x 95 de 50 kilos para las páginas interiores y cartulina couché de 162 kilos para los forros; consta de 1,000 ejemplares.

SUPRIMIR EL INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS
ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 920 DE LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO COMO CAUSA DE INEXISTENCIA
DE LA HUELGA

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ*

SUMARIO: I. *Bases constitucionales de 1917.* II. *Legislación laboral local.* III. *Ley Federal del Trabajo de 1931.* IV. *Reforma laboral de 1941.* V. *Ley Federal del Trabajo de 1970.* VI. *Reforma procesal laboral de 1980.*

I. BASES CONSTITUCIONALES DE 1917

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracciones XVII y XVIII, reconoció a las huelgas como un derecho de los obreros y calificó como: *a) Lícitas*, las que tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y *b) Ilícitas*, aquellas en que la mayoría de los huelguistas ejercieran 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; también estableció que —en los servicios públicos— sería 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, y que los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarían comprendidos en estas disposiciones, por ser asimilados al ejército nacional.

Sin embargo, el Legislador Constituyente de Querétaro no definió ni describió a la huelga, por lo cual podemos interpretar que consideró que

* Investigador y profesor en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

los requisitos a cumplir por parte de los trabajadores, para que se les reconociera a la huelga como un derecho, fueron: a) Que tuviera por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y b) Que en los servicios públicos, los trabajadores dieran el aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Pero también estableció, para los efectos señalados, dos prohibiciones, a saber: a) Que la mayoría de los huelguistas no ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, aquéllos no pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno, y b) Que no se tratara de obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República.¹

Es importante señalar que el artículo 11 transitorio de la Constitución Política dispuso que: "Entre tanto el Congreso de la Unión y los de los estados legislan sobre los problemas agrario y obrero, las bases establecidas por esta Constitución para dichas leyes, se pondrán en vigor en toda la República", en virtud de lo cual, a partir del 1o. de mayo de 1917, en que inició su vigencia nuestra carta magna —en términos de su artículo primero transitorio—, los requisitos a cumplir y las prohibiciones a observar, por parte de los trabajadores, a fin de que se les reconociera la huelga como un derecho, fueron los que hemos mencionado en el párrafo anterior, lo cual acredita que el Constituyente de Querétaro consideró que, en un principio, no era necesario contar con una ley reglamentaria para que los prestadores de servicio pudieran ejercer su derecho de huelga, sino que era suficiente aplicar las normas originarias previstas en el artículo 123.

Por lo tanto, el ejercicio del derecho de huelga en cada uno de los estados de nuestro país estuvo regido, en una primera etapa, sólo por las normas constitucionales; así, por ejemplo, en el estado de Veracruz, dicha fase abarcó del 1o. de mayo de 1917, en que iniciaron su vigencia las bases laborales establecidas por la Constitución, hasta el 14 de enero de 1918, en que se promulgó la Ley del Trabajo de dicho estado;² mientras que en el estado de Hidalgo, el periodo comprendió hasta el 30 de noviembre de

¹ Este supuesto jurídico se suprimió mediante la reforma del artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución Política, según el decreto del 30 de diciembre de 1938, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 31 del mismo mes y año.

² Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*, Introducción de Vicente Lombardo Toledano, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1928, pp. 921-949.

1928, en que se puso en vigor su Ley Reglamentaria del artículo 123.³ En el distrito y territorios federales, dado que ninguno de los dos proyectos de Código del Trabajo fue aprobado,⁴ el lapso de referencia concluyó hasta el 18 de agosto de 1931, en que se promulgó nuestra primera Ley Federal del Trabajo y, en consecuencia, no existió etapa alguna de legislación laboral local; es decir, de la aplicación directa de las disposiciones constitucionales se pasó a la vigencia del ordenamiento federal, y la misma situación ocurrió en el caso del Estado de México, ya que los artículos 195 y 196 de su Constitución Política establecieron las bases de la organización del trabajo, pero no se refirieron a la huelga,⁵ sin que la legislatura local hubiera aprobado la ley reglamentaria correspondiente.

Este contexto sirvió de base, en la década de los años setenta del siglo pasado, a diversos grupos de trabajadores, para sostener las que denominaron "huelgas constitucionales", a las cuales consideraban como aquéllas que:

- a) Tenían por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- b) En los servicios públicos, los trabajadores hubieren dado el aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.
- c) La mayoría de los huelguistas no ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, se declarara en los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Es decir, no reconocían la validez de los requisitos de huelga previstos en la Ley Federal del Trabajo de 1970, como eran el que la suspensión se realizara por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento y que se cumplieran las exigencias de forma relacionadas con el pliego de peticiones, sino que sólo admitían la legitimidad de las obligaciones establecidas en la Constitución Política, o sea, que tuviera el obje-

³ *Ibidem*, pp. 1103-1150.

⁴ Los dos proyectos legislativos para el distrito y territorios federales, discutidos en 1919 y 1925, fueron aprobados por la Cámara de Diputados, pero no llegaron a ser votados en la de Senadores. *Cfr.* Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 10a. reimpresión, México, Porrúa, 1970, t. I, pp. 137-139.

⁵ *Cfr.* Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, *Legislación del Trabajo...*, *op. cit.*, nota 2, pp. 499-501.

to, se hubiere dado el aviso en los servicios públicos y no se incurriera en ilicitud, todo ello previsto en la mencionada fracción XVIII, apartado A, del artículo 123.

El cuestionamiento señalado nos sirvió de base para analizar las disposiciones contrarias que surgieron con motivo de la vigencia del artículo 123 de la Constitución Política, respecto del ejercicio de la facultad establecida originalmente en favor de las Legislaturas de los estados, y después del Congreso Federal, para reglamentar dicho precepto, esto es: a) La que sostenía que el derecho de huelga debía mantenerse libre de toda restricción, lo cual implicaba el rechazo de cualquier nuevo requisito en la ley ordinaria, y b) La que propugnaba el establecimiento de las limitaciones que juzgara pertinentes el órgano legislador ordinario.⁶

No repetiremos las opiniones favorables y los criterios adversos respecto a una u otra corriente, sólo recordaremos que la conclusión a la que arribamos consistió en señalar que una excesiva reglamentación, por el alto número de formalidades legales que imponga al derecho de huelga, lo convierte en un procedimiento jurisdiccional de corte tradicional, ya que una situación de tal naturaleza destruye la característica propia de la huelga, como es el constituir un medio directo de presión dirigido al empleador a fin de que acepte las peticiones formuladas.⁷

Por lo tanto, cabría plantearnos 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? Es obvio que el dilema anterior refleja posiciones extremas, desde un ya pleonástico "juicio largo" hasta un ejercicio violento para reclamar un derecho y hacerse justicia por uno mismo, por lo cual el justo medio representa la solución más adecuada y, en consecuencia, coincidimos con la conclusión de la Organización Internacional del Trabajo, contenida en uno de sus informes más importantes, que nos dice:

Las disposiciones que obligan, por ejemplo, a las partes a agotar los procedimientos de mediación o de conciliación, o a las organizaciones de trabajadores a respetar ciertas reglas de procedimiento antes de iniciar una huelga, son admisibles, siempre que no imposibiliten o hagan muy difícil

⁶ Cfr. Puig Hernández, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, México, Porrúa, 1989, pp. 223-237.

⁷ *Ibidem*, p. 236.

en la práctica el ejercicio del derecho de huelga, dado que ello equivaldría de hecho, a una restricción muy amplia de ese derecho.⁸

Por lo tanto, aceptamos la existencia de un procedimiento en esta materia, que posea un contenido razonable, es decir, que imponga el cumplimiento de ciertas reglas que no hagan prácticamente irrealizable el ejercicio de este recurso legal que reconoce nuestra Constitución Política a los trabajadores y, en consecuencia, en el desarrollo de la presente ponencia expondremos los argumentos que —en nuestra opinión— sirven de base para proponer la supresión del incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo como causa de inexistencia de la huelga.

En este orden de ideas, es importante destacar el señalamiento que propugna el laboralista Héctor Santos Azuela, contrario a la reglamentación de las bases constitucionales que reconocen al derecho de huelga: "Como en otros sistemas de avanzada, basta con su simple reconocimiento constitucional, sin imponer requisitos, ritos o procedimientos, para que sean los trabajadores, en efecto, los que determinen, de acuerdo con su intereses, cuándo es conveniente el paro de labores".⁹

Por otra parte, de acuerdo con el contenido de nuestra carta magna y por cuanto al momento en que pueden ejercitarse las pretensiones legales correspondientes, una vez que se encuentran vigentes, Jorge Carpizo considera que se pueden clasificar en dos grupos, de acuerdo con su exigibilidad inmediata o diferida, pues este constitucionalista subraya que:

Existen derechos que se van reconociendo y definiendo progresivamente como muchos de los económicos y sociales, en los cuales es necesario que existan los recursos materiales para poder satisfacerlos como sería el derecho al trabajo y el derecho a la vivienda. *Desde luego en esta clase de derechos los hay de exigibilidad inmediata como son los derechos de sindicación y de huelga.*¹⁰

⁸ Oficina Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 81a. Reunión, Ginebra, 1994, p. 83.

⁹ Santos Azuela, Héctor, "El carácter procedimental del derecho de huelga", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, enero-abril de 1989, pp. 162 y 163.

¹⁰ Carpizo, Jorge, "El derecho como garante de la dignidad", *El Nacional*, Suplemento Instancia, México, núm. 17, 1o. de octubre de 1991, p. 5. Las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la cita que se relaciona con el tema analizado.

En estas condiciones, en cada uno de los estados, el Distrito Federal y territorios, a partir del 1o. de mayo de 1917 se aplicaron directamente—en materia agraria y laboral y, en consecuencia, en relación con el derecho de huelga, para efectos de esta ponencia— las disposiciones constitucionales que hemos señalado, y a partir de la fecha de su vigencia las correspondientes leyes del trabajo aprobadas por las Legislaturas Locales, hasta el 18 de agosto de 1931, en que se promulgó nuestra primera Ley Federal del Trabajo, en virtud de lo cual podemos advertir que en la mayoría de los estados¹¹ han existido tres etapas legislativas para regular el ejercicio del derecho de huelga:

- 1) Las normas originarias de la Constitución Política.
- 2) Los ordenamientos laborales locales.
- 3) La legislación federal del trabajo.

II. LEGISLACIÓN LABORAL LOCAL

El análisis comparativo respecto de los requisitos de huelga y las correspondientes causas de inexistencia en las leyes del trabajo de los estados durante el periodo referido (1917-1929) excedería los límites de esta ponencia, y sólo como un dato anecdótico, dada la excesiva sanción que propone aplicar, citaremos el Proyecto de Ley de Sociedades Mutualistas y Sindicatos del Distrito Federal y Territorios, cuyo artículo 43, en su fracción III, disponía retirar la capacidad jurídica a cualquier asociación que llevara a cabo una huelga sin cumplir los requisitos legales y afectara un servicio público:

Artículo 43. Mediante informe del gobierno del Distrito Federal o de los Territorios al Procurador de Justicia, *será retirada por los Tribunales la capacidad jurídica a las asociaciones de cualquier género*, que incurran en alguno o algunos de los hechos u omisiones siguientes:

III. Disponer para otro objeto de los fondos destinados exclusivamente al auxilio de los miembros en caso de enfermedad o muerte de las sociedades mutualistas o de huelga o paro en los *sindicatos*, o *declarar por estos últimos la huelga sin llenar los requisitos legales, causando con ello trastorno grave en un servicio público*, como correos, telégrafos, ferrocarriles,

¹¹ En el Estado de México y en el distrito y territorios federales sólo han operado los periodos 1o. y 3o.

hospitales o inhumaciones, u otros indispensables a la marcha regular del gobierno, salubridad o alimentación de los pueblos.¹²

J. Jesús Castorena, en el magnífico estudio que realizó sobre el derecho de huelga en nuestro país durante el periodo comprendido de 1917 a 1930, reúne las leyes de los estados en seis grupos diversos y, con base en su análisis, elabora un Proyecto de Ley Reglamentaria de las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, el cual establecía como requisitos:

- a) Tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- b) Ser declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa.
- c) Cumplir los requisitos de forma consistentes en: poner en conocimiento del patrón el motivo o motivos por los cuales se declara la huelga; señalar un término al patrón, que no será menor de cinco días, para que dentro de él conteste el pliego de peticiones; que la contestación del patrón sea contraria a las pretensiones de los trabajadores o que no conteste dentro del término fijado por los mismos. En los servicios públicos era obligatorio, además, dar el aviso con diez días de anticipación al señalado para llevar a cabo la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, bien de la negativa del patrón, bien de que no contestó dentro del término, precisando el día y hora en que se iniciará la huelga.¹³

Como podemos advertir, los requisitos de fondo (objeto y mayoría) coinciden con nuestra ley vigente (artículo 451, fracciones I y II), en tanto que el de forma incluye menos elementos que en la actualidad (artículos 451, fracción III, y 920). El mismo Castorena proponía considerar como “suspensiones ilegales de trabajo” todas aquellas huelgas que no se ajustaran a los requisitos de fondo y forma que señalaba la ley propuesta o que previnieran los contratos colectivos de trabajo.¹⁴

¹² Instituto Mexicano del Seguro Social, “Proyecto de Ley de Sociedades Mutualistas y Sindicatos del Distrito Federal y Territorios. Dictamen que rinde la Comisión de Trabajo y de la Previsión Social a la Cámara de Diputados. 20 de noviembre de 1919”, *El seguro social en México*, México, 1971, t. I, p. 407. Las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la cita que se relaciona con el tema analizado.

¹³ *Cfr.* Castorena, J. Jesús, *El derecho de huelga en México*, México, 1931, artículos 3o. y 4o., p. 108.

¹⁴ *Cfr. Ibidem*, artículo 8o., p. 109.

III. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Nuestro primer ordenamiento federal del trabajo, promulgado el 18 de agosto de 1931, disponía en su artículo 264 que para declarar una huelga se requería que tuviera por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señalaba el artículo 260 de la misma ley y que fuera declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva; además, como formalidades previas, en el artículo siguiente establecía:

Artículo 265. Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:

I. Formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación, y se exprese el día y hora en que comenzará la huelga;

II. Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y

III. Esperar que el patrón o sus representantes respondan negativamente la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.¹⁵

A su vez, el artículo 269 disponía que si la huelga se declaraba por la minoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva, si no se cumplían los requisitos señalados en las fracciones I y III del artículo 265, si se declaraba en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no había tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje debía declarar que no existía el estado de huelga en la negociación que se tratara.¹⁶ Por lo tanto, aun cuando el artículo 264 no señalara expresamente que la presentación del escrito de peticiones constituyera un requisito para declarar la huelga, la calificación que —en términos del citado artículo 269— debía realizar la Junta, sí le atribuía esa característica, ya que su incumplimiento producía la correspondiente declaración de inexistencia, la cual era de oficio implícitamente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Ejecutoria del 3 de junio de 1933, correspondiente al Toca 2018/933/1a. de Jesús Rojas y

¹⁵ Teja Zabre, Alfonso, *Ley Federal del Trabajo*, Edición con notas, consultas y jurisprudencia, 3a. ed., México, Ediciones Botas, 1934, p. 138.

¹⁶ *Cfr. Ibidem*, p. 139.

Coags., aplicó el principio de supremacía constitucional, y distinguió —con toda precisión— que el incumplimiento de los requisitos de forma no podía considerarse como un motivo de ilicitud:

HUELGA ILÍCITA. No puede decirse que una huelga sea ilícita por el solo hecho de no cumplirse con los requisitos de forma a que se refiere el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, y porque el artículo 260 de la misma ley determine limitativamente los casos en que puede llevarse a cabo una huelga, pues tal interpretación volvería mezquino el concepto constitucional de huelga, toda vez que otros motivos pueden existir, para que aquélla sea declarada, y como la Constitución Federal es la suprema ley de la República, sus mandatos deben imperar, cualesquiera que sean las prescripciones de la Ley Federal del Trabajo.¹⁷

Nicolás Pizarro Suárez, quien también escribió un significativo libro sobre el derecho de huelga, tal y como existía en el año de su publicación (1938), conforme a la legislación vigente, costumbre, doctrina y jurisprudencia de esa época, al analizar el incumplimiento de los requisitos de forma hace notar que: “Como hemos visto, el artículo 269 considera como causa de inexistencia de la huelga el que no se cumpla con los requisitos de forma contenidos en las fracciones I y III del artículo 265, resultando de aquí que la falta de cumplimiento a lo que ordena la fracción II de dicho precepto, no es motivo de inexistencia”,¹⁸ es decir, que no se hubiera enviado copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva del pliego de peticiones dirigido al empleador.

Al respecto, el autor mencionado cita el dictamen de las comisiones especiales sobre la reglamentación del artículo 123 constitucional:

Artículo 269. A este artículo le hicimos dos modificaciones substanciales, consistentes, la primera en no considerar para los efectos del mismo el requisito de forma a que se refiere el artículo 265, de enviar una copia de las peticiones dirigidas al patrón a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, pues nos pareció que la omisión, por parte de los obreros, de este requisito, no debe dar lugar a las graves sanciones fijadas en el artículo que comentamos. En efecto, sería a todas luces injusto y pecaría contra las normas más elementales del derecho, establecer sanciones se-

¹⁷ Citada por Pavón Flores, Mario, *El ABC de las huelgas*, México, Editorial Masas, 1937, p. 178.

¹⁸ Pizarro Suárez, Nicolás, *La huelga en el derecho mexicano del trabajo*, México, 1938, p. 158.

mejantes a la infracción de disposiciones de naturaleza e importancia absolutamente distintas...¹⁹

IV. REFORMA LABORAL DE 1941

Sin embargo, la justa consideración contenida en el dictamen mencionado en el párrafo anterior, no fue tomada en cuenta con posterioridad, ya que, por medio del decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* del 10 de abril de 1941 (pp. 3-5), se reformaron —entre otros— los artículos 264 y 265 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, para quedar en los siguientes términos:

Artículo 264. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley;
- II. Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva, y
- III. Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta ley.

Artículo 265. Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y

II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

¹⁹ *Ibidem*, p. 159.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como lo reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como se puede advertir del contenido de la fracción III del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a partir del 11 de abril de 1941 se consideró expresamente como un requisito más, necesario para declarar una huelga, que se cumplieran los requisitos señalados en el artículo 265 de esa misma ley, es decir:

- a) Que los trabajadores dirigieran al patrón un escrito en el que:
 1. Formularan sus peticiones;
 2. Anunciaran el propósito de ir a la huelga;
 3. Expresaran concretamente el objeto de su movimiento, y
 4. Citaran la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida la huelga que pretendieran llevar a cabo.
- b) Que el aviso de prehuelga se diera por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, salvo que se tratara de servicios públicos en cuyo caso eran necesarios no menos de diez días. El plazo iniciaba a partir del momento en que el patrón hubiera sido notificado.
- c) Que el escrito de peticiones se presentara a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia para el patrón, aunque si el centro de trabajo, empresa o negociación no estuvieran ubicados en el lugar en que dicha Junta radicara, podían los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar.

Por lo tanto, era suficiente con que no se acompañara la copia del escrito de emplazamiento de huelga para declarar a ésta inexistente, o que no se expresara el objeto del movimiento o la fracción del precepto legal aplicable a la huelga que se pretendiera llevar a cabo; en fin, que se in-

cumplieran requisitos de forma, los cuales se equiparan a los de fondo, como son el que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los previstos en la ley o que se declare por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva, asignando iguales consecuencias a la inobservancia de cargas procesales diferentes.

Un tema muy interesante que se relaciona con el aviso de prehuelga, se deriva de la redacción de la parte relativa del artículo 265, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que a la letra dice: "El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos", ya que aun cuando se ha considerado como uno de los requisitos de forma, pensamos que tiene una doble naturaleza, es decir, formal y material, ya que no sólo debe incluirse ese aviso en el pliego de peticiones, sino que también debe ocurrir en los hechos, o sea, que la suspensión de labores acontezca precisamente el día y hora señalados por la parte emplazante, pero es muy importante distinguir entre un estallamiento de la huelga anticipado y uno tardío, ya que —en el primer caso— no se estaría cumpliendo el requisito respectivo, cuyo rasgo distintivo es la "antelación", y —en el segundo caso— sí estaría cubierta la exigencia legal y su exceso podría representar una irregularidad, pero no al extremo de considerarlo como una causa de inexistencia de la huelga, como acertadamente lo interpretó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo laboral en revisión, que resolvió el 16 de abril de 1951, en el que se menciona:

HUELGA, PRÓRROGA DE LA FECHA EN QUE DEBEN SUSPENDERSE LAS LABORES CON MOTIVO DEL MOVIMIENTO DE. La fracción I del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, sólo establece que "el aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo", y este requisito se encuentra establecido en la ley, con los únicos objetos de que las partes, y especialmente el patrón, se prevenga contra las consecuencias de la huelga, y sobre todo, con el objeto de que medie un lapso que le permita llegar a una solución conciliatoria, cumpliendo en esta forma con el espíritu que anima a toda la legislación del trabajo por lo que hace a la tramitación y solución de los conflictos obrero patronales. Dada la importancia que la ley concede a tales propósitos, señala a los trabajadores el término mínimo que deben dejar transcurrir antes de paralizar el trabajo, obligándolos a respetarlo, bajo pena tan severa, como es la de que se declara inexistente el movimiento de huelga;

de tal manera que los trabajadores, en ningún caso, aun en aquél en el que el patrón hubiese dejado de contestar en tiempo el pliego de peticiones o lo hubiere contestado negativamente, podrían anticipar la fecha de la huelga, sin incurrir en la sanción prevista; pero ésta, dada su naturaleza, sólo es aplicable en forma restrictiva y para el caso previsto, sin que pueda hacerse extensiva a casos en que cumpliéndose con el requisito establecido por la ley, se dejaron transcurrir los seis días que como plazo mínimo se fija. *El hecho de que el movimiento de huelga no hubiera estallado precisamente el día fijado por el sindicato emplazante, sino dos días después, en todo caso podría dar origen a nuevas acciones ejercitables por la empresa, pero nunca por no existir precepto legal alguno que lo autorice, a la aplicación de sanción tan grave como lo es la declaración de inexistencia del movimiento de huelga, cuyas consecuencias son el que se fije a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan al trabajo; se les aperciba de que por el solo hecho de no acatar la resolución se declaren rotos los contratos de trabajo; se declare que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad contra los que se rehúsen a continuar el trabajo y se dicten las medidas pertinentes, para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo, continúen en él.*²⁰

Luis Muñoz, al comentar la Ley Federal del Trabajo de 1931, menciona que: "Si la huelga no estalla el día fijado por los huelguistas, podrá dar origen a una acción de pago de daños y perjuicios ocasionados por la demora, pero no a la declaración de la inexistencia de la misma".²¹

Mario de la Cueva, en su excepcional tratado laboral, señaló: "Entendemos por requisito de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga...",²² sin embargo, consideramos que esta definición resulta inaplicable al aviso de prehuelga, el cual —como ya mencionamos— posee una doble propiedad, es decir, resul-

²⁰ Registro IUS: 372729, quinta época, Cuarta Sala, *Semanario Judicial de la Federación*, t. LXXXIV, p. 711, Aislada, Laboral, Amparo en revisión en materia de trabajo 269/45. Compañía Manufacturera de Muebles "La Malinche", S. A., 16 de abril de 1945. Unanimidad de cinco votos. Relator: Antonio Islas Bravo. Consultada en *Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005, disco compacto. Las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la tesis que se relaciona con el tema analizado.

²¹ Muñoz, Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*, México, Manuel Porrúa, Editorial Stylo, 1948, vol. IV, p. 504.

²² Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, op. cit., nota 4, p. 799.

ta formal y material, pues no sólo debe mencionarse en el escrito de emplazamiento, sino que también debe suceder en la realidad, o sea, que la suspensión de labores acaezca precisamente el día y hora señalados por la parte emplazante.

V. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Es cardinal destacar que en la exposición de motivos del 9 de noviembre de 1968, suscrita por el presidente de la República, Gustavo Díaz Ordaz, se menciona expresamente en el apartado XXXIX, titulado "Derecho de huelga", lo siguiente:

Puesto que la huelga, según acaba de decirse, es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio; estos requisitos son: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido.²³

Como se desprende de la simple lectura del párrafo anterior, el autor formal de la iniciativa no consideró necesario que —para el ejercicio de la huelga— los trabajadores cumplieran determinados requisitos de forma, pues sólo hace referencia a la coalición obrera, a la exigencia de la mayoría y a la finalidad del movimiento; sin embargo, dicha consideración del titular del Poder Ejecutivo Federal no se reflejó en el cuerpo normativo del proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo, como se analiza a continuación.

El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que a la fecha se encuentra vigente ya que no fue derogado por la reforma procesal de 1980, dispone que:

Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la decla-

²³ Poder Judicial de la Federación, *Historia legislativa y parlamentaria VI. Laboral y Agrario*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2000, disco compacto.

ración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

El artículo 452 del mismo ordenamiento laboral de 1970, que fue derogado por la reforma adjetiva mencionada, señalaba que:

El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones; se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

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

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Finalmente, el artículo 459, que tampoco fue derogado por la reforma procesal de 1980, indica que:

La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
 - II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
 - III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.
- No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

VI. REFORMA PROCESAL LABORAL DE 1980

Actualmente, en términos de lo dispuesto en el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por alguna o algunas de las causas señaladas en el artículo 459, o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la ley, ya que si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Debemos hacer notar la falta de técnica legislativa en el numeral 459, que cita el mencionado artículo 929, ya que la fracción III de aquel precepto —antes y después de la reforma procesal de 1980— hace referencia al artículo 452, el cual establecía (puesto que fue derogado) los requisitos que debía satisfacer el escrito de emplazamiento de huelga, y el texto vigente del artículo 920 (que también se refiere a los requisitos del pliego de peticiones) coincide, esencialmente, con el de su antecesor, pues sólo se le efectuaron las siguientes enmiendas: a) En el párrafo introductorio se adicionó la oración: “El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del...”, y se sustituyó la frase “escrito de emplazamiento”, por la de “pliego de peticiones”; y b) En la fracción I se aumentó el requisito consistente en señalar “...el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga...”.

Por lo tanto, se pudiera pensar que el legislador de 1980 debió derogar la fracción III del artículo 459, pues actualmente se encuentra en vigor con una incorrección, ya que remite a un precepto que fue derogado, y sería un error actualizar la referencia; esto es, mencionar que es el artículo 920 y no el 452, toda vez que el artículo 929 expresamente dispone que se puede solicitar la declaración de inexistencia de la huelga “...por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta ley”. Sin embargo, si se aplica literalmente el contenido del citado artículo 929, estaríamos ante la presencia de una interpretación al absurdo, pues el texto de dicho precepto no especifica que los requisitos de referencia son los que se relacionan con el pliego de peticiones, en virtud de lo cual puede considerarse que puede pedirse la declaración de inexistencia:

- a) Si el escrito de emplazamiento, se presenta a una autoridad de trabajo más lejana y no a la más próxima al lugar de ubicación de la

empresa o establecimiento, o si se presenta a una autoridad política de menor jerarquía y no a la de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento;

- b) Si la autoridad que haga el emplazamiento no remite el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- c) Si la autoridad que haga el emplazamiento, a pesar de que remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, no avisa telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta; o
- d) Si el término no se cuenta a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

En estas condiciones, opinamos que la mejor solución consiste en corregir el artículo 459 en su fracción III, haciendo referencia expresa al artículo 920, y precisar que los requisitos se relacionan con el escrito de emplazamiento de huelga, en los siguientes términos: “La huelga es legalmente inexistente si: III. No se cumplieron los requisitos del pliego de peticiones señalados en el artículo 920”, toda vez que —con esta enmienda— se logra una mejor sistematización de las causas de inexistencia, pues todas ellas se agrupan en el mencionado artículo 459, como acertadamente ocurrió durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970. La opción contraria, esto es, derogar la fracción III del artículo 459, y en el artículo 929 precisar que los requisitos se relacionan con el escrito de emplazamiento de huelga, en los siguientes términos: “...declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos del pliego de peticiones establecidos en el artículo 920 de esta ley”, conserva la incorrección que se mencionó con anterioridad, es decir, remite al artículo 459, cuya fracción III hace referencia a un precepto (artículo 452) que se encuentra derogado y disgrega los motivos de inexistencia en dos distintos numerales.

Como señalamos en el epígrafe IV, titulado “Reforma laboral de 1941”, el aviso de prehuelga tiene una doble naturaleza (formal y material), pues no sólo debe incluirse en el pliego de peticiones, sino que también debe ocurrir en la realidad, o sea, que la suspensión de labores inicie precisamente el día y hora señalados por la parte emplazante, por lo cual es muy importante distinguir entre un estallamiento de la huelga anticipado y uno tardío, ya que —en el primer caso— no se estaría cumpliendo el re-

quisito respectivo y —en el segundo caso— sí estaría cubierta la exigencia legal y su exceso podría representar una irregularidad, pero no al punto de calificarlo como una causa de inexistencia de la huelga, como adecuadamente lo interpretó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo laboral en revisión, citado con anterioridad, que resolvió el 16 de abril de 1945.²⁴

Con posterioridad a la reforma procesal laboral de 1980, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito inicialmente sostuvo una interpretación que consideró incorrecta la aplicación del artículo 459, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, por parte de la autoridad responsable, al declarar la inexistencia legal de una huelga porque no se habían suspendido las actividades en el centro de trabajo el día y hora mencionados en el pliego de peticiones:

HUELGA, DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA DE LA. Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencias de derecho, sólo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas limitativamente señaladas por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea: 1a. Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451, fracción II; 2a. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y 3a. Cuando no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452, lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente de trabajo, y si esta condicionante no se presenta, no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga. Luego entonces, *si la responsable declara legalmente inexistente una huelga, precisamente porque no se suspendieron las labores el día y hora señalados, aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia.*²⁵

Cerca de nueve meses más tarde, el mismo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, por conducto de otro magistrado ponente, sostuvo un criterio contrario al primeramente aplicado, pues en este segundo caso estimó que si la suspensión de labores no ocurría el día y hora señalados constituía una causa de inexistencia de la huelga:

²⁴ Muñoz, Luis, *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, cit.*, nota 21.

²⁵ Registro IUS: 249490, séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, vols. 175-180, Aislada, Laboral, sexta parte, p. 102.

HUELGA, INEXISTENCIA DE LA, POR NO EFECTUARLA EN LA FECHA Y HORA PREVISTOS. El hecho de que una huelga no estalle en la fecha y hora señalados es causa de inexistencia de la misma, conforme a la fracción III del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, pues no tendría ningún sentido que la misma ley estableciera la obligación de los trabajadores de dar aviso de la suspensión de labores con seis días de anticipación por lo menos, cuando no se trata de una empresa de servicios públicos, ni la disposición relativa a que el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado, si la huelga pudiera estallar en cualquier otro día o en hora diversa de la anunciada.²⁶

En principio, pudiera considerarse que —en este segundo asunto— se interpreta el artículo 459, fracción III, con un alcance que no tiene, pues dicha fracción sólo dispone que la huelga es legalmente inexistente si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452,²⁷ es decir, las referencias textuales que debe contener el escrito de emplazamiento de huelga, tanto más cuanto que, el mismo precepto, en su párrafo *in fine* dispone categóricamente que: “No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores”; sin embargo, opinamos que se trata de una interpretación teleológica con la cual coincidimos y, por ende, estamos en desacuerdo con la gramatical del primer asunto, siempre que —en ambos casos—²⁸ se trate de un estallamiento anticipado y no de uno tardío, ya que en este último supuesto opinamos que debe aplicarse una sanción administrativa a la parte emplazante, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 992 y 1002 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, imponerle una multa por violación a una norma de trabajo no sancionada en el capítulo respectivo o en alguna otra disposición de la ley, y no considerar como causa de inexistencia de la huelga no efectuar la suspensión de labores el día y hora señalados en el pliego de peticiones.

Los autores que han escrito sobre los requisitos legales en materia de huelga, han clasificado a éstos de distintas maneras; Jorge García Ramírez, quien sigue la línea del maestro Mario de la Cueva, los divide en re-

²⁶ Registro IUS: 249163, séptima época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación*, vols. 181-186, Aislada, Laboral, sexta parte, p. 96.

²⁷ Coincide, esencialmente, con el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

²⁸ Desafortunadamente, en ninguna de las dos tesis mencionadas se menciona si la suspensión de las labores fue previa o posterior al día y hora señalados en el escrito de emplazamiento de huelga.

quisitos de fondo (mayoría de trabajadores y causa legal) y de forma (los señalados en el artículo 920 de la ley);²⁹ Jesús Rodríguez Cebrenos, quien apoya el criterio de Baltasar Cavazos Flores, los agrupa en tres apartados: de forma, de mayoría y de fondo;³⁰ y Carlos de Buen Unna se refiere a ellos en los siguientes términos: “La falta de objeto o el incumplimiento de los requisitos, tanto de mayoría como de procedimiento, son motivo de inexistencia de la huelga” (artículo 459).³¹

El momento procesal oportuno para presentar la solicitud referida, como expresamente lo señala el citado artículo 929, es dentro de las setenta y dos horas posteriores al estallamiento de la huelga, toda vez que en el procedimiento de huelga— todos los días y horas serán hábiles, en términos de lo dispuesto en el artículo 928, fracción II; por lo cual, el planteamiento de dicha cuestión no puede efectuarse con anterioridad, es decir, durante la etapa previa a la suspensión de las labores, pues en esas condiciones temporales resulta inoportuno, como lo ha interpretado en tesis de jurisprudencia por reiteración el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito, en los siguientes términos:

HUELGA, INEXISTENCIA DE LA, EN EL PERIODO DE PREHUELGA POR NO TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO PUEDE PLANTEARSE EN ESA ETAPA. Tratándose del periodo de prehuelga no es factible plantear incidente alguno salvo lo relativo a la excepción de falta de personalidad que debe resolverse, como en la especie se hizo, en la audiencia de conciliación; de tal manera que las demás cuestiones vinculadas con la inexistencia de la huelga por no haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo o por las causas señaladas en el diverso 459 *ibidem*, sólo puede plantearlas el patrón, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores, como expresamente ordena el artículo 929 de la ley en comento.³²

²⁹ Cfr. García Ramírez, Jorge, *Guía de derecho procesal y de derecho colectivo del trabajo*, 2a. ed., México, Hear Taller Gráfico, 1998, pp. 238 y 239.

³⁰ Cfr. Rodríguez Cebrenos, Jesús, “Requisitos de la iniciación de la huelga”, *Laboral*, México, año X, núm. 107, agosto de 2001, p. 14.

³¹ Buen Unna, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo. Análisis y comentarios*, 6a. ed., México, Editorial Themis, 2000, pp. 450 y 451.

³² Amparo en revisión 353/96, Elba Nora Tudón Torres, 28 de agosto de 1996, Unanimidad de votos, ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas, secretaria: Yolanda Islas Hernández. Amparo en revisión 365/96, Margarita Sánchez González, 28 de agosto de 1996, Unanimidad de votos, ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas, secretario: Santiago Gallardo Lerma. Amparo en revisión 374/96, Alfonso Fung Torres, 28 de agosto de 1996, Unani-

Las causas por las cuales puede declararse la inexistencia legal de la huelga, se encuentran previstas en el citado artículo 459 de la ley vigente, de cuyo texto se desglosa que las causales de inexistencia de la huelga se presentan cuando la paralización de las actividades es efectuada por la minoría de los trabajadores, carece de objeto legal o incumple los requisitos del pliego de peticiones. A su vez, del contenido del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo de 1980 se desprende que las exigencias del escrito de emplazamiento son las siguientes:

- a) Dirigir el escrito al patrón.
- b) Formular en él las peticiones.
- c) Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.
- d) Expresar concretamente el objeto de la misma.
- e) Señalar el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga. Este aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, y con diez cuando se trate de servicios públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 925 de la misma Ley Federal del Trabajo de 1980.
- f) Presentarlo por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje, por haberse acreditado alguna o varias de las causales, declara procedente la solicitud de inexistencia legal del estado de huelga, en términos de lo dispuesto en el artículo 932, debe:

- a) Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.
- b) Notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

midad de votos, ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas, secretario: Javier Valdez Perales. Amparo en revisión 354/96, Micaela Chong Enriquez, 4 de septiembre de 1996, Unanimidad de votos, ponente: Antonio Hernández Lozano, en funciones de magistrado por ministerio de ley, secretario: J. Jesús López Arias. Amparo en revisión 377/96, Jesús Hildeberto de la Cruz López, 4 de septiembre de 1996, unanimidad de votos, ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas, secretario: Santiago Gallardo Lerma, novena época, Tribunales Colegiados de Circuito, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. IV, diciembre de 1996, tesis XIX.1o. J/2, p. 304, Consultada en Judicial de la Federación, Poder: Legislación Laboral y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación, disco compacto, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2004.

- c) Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros.
- d) Dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Por lo tanto, aun cuando el precepto anterior no señale expresamente que la huelga termina, al ordenar la reanudación de las labores tácitamente decreta la conclusión del movimiento, caso en el cual, una vez que se notifica dicha resolución, termina la suspensión de las actividades en el centro de trabajo.

Desafortunadamente, la Ley Federal del Trabajo de 1970 y la reforma procesal de 1980, conservaron la reglamentación de nuestra primera Ley Federal del Trabajo, sobre el tema que nos ocupa, como se desprende del texto de los vigentes artículos 451, 920³³ y 459, que ya hemos citado con anterioridad.

El procedimiento de huelga, previsto en la Ley Federal del Trabajo de 1970, era más sencillo por lo que se refiere a las causales, con base en las cuales podía solicitarse la declaración de inexistencia, toda vez que —a partir de la reforma procesal de 1980— el artículo 923 viene a duplicar y a complicar la situación procesal, pues la primera de las causales denegatorias del trámite al escrito de emplazamiento de huelga, prevista en dicho precepto, coincide con el tercero de los motivos de inexistencia contenido en el artículo 459, fracción III, con la incorrección que ya hemos señalado, esto es, que hace referencia a un artículo derogado (452), pero cuyas condiciones de aplicación coinciden con el numeral 920.³⁴

Tal vez la duplicidad pudiera considerarse inocua, como ocurre con los vigentes artículos 448 y 902, cuyo texto es casi el mismo, ya que sólo difieren en una pequeña parte de su párrafo primero, pues aquél señala:

³³ Aun cuando el vigente artículo 451 remite en su fracción III al artículo siguiente, el 452 fue derogado con motivo de la reforma procesal publicada en el *Diario Oficial de la Federación* del 4 de enero de 1980 y actualmente corresponde al 920, con algunas modificaciones.

³⁴ Las novedades, ya referidas, que presenta el vigente 920 frente al derogado 452, son: a) En el párrafo introductorio se adicionó la oración: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del...", y se sustituyó la frase "escrito de emplazamiento", por la de "pliego de peticiones"; y b) En la fracción I se aumentó el requisito consistente en señalar: "...el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga...".

"...salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta..." en tanto que éste dispone: "...salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta...". Sin embargo, opinamos que esta situación anodina no ocurre respecto de la dualidad existente entre los artículos 459 y 923, pues el primero define al incumplimiento de los requisitos de forma de la huelga como una de las causales de inexistencia, y el segundo como un motivo para denegar el trámite al escrito de emplazamiento, esto es, una misma condición de aplicación es calificada de dos diversas maneras.

Dado que la causal denegatoria debe aplicarse primeramente, puede resultar que si no la toma en cuenta el presidente de la Junta antes de iniciar el trámite, tampoco pudieran hacerla valer los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, porque si se considera procedente en este caso se estaría acreditando que aquel funcionario incumplió su obligación de cerciorarse de que el escrito de emplazamiento hubiera sido formulado conforme a los requisitos del artículo 920; en el caso contrario, si es el representante del gobierno ante la autoridad laboral el que aplica la causal denegatoria, los trabajadores huelguistas pueden estimar que se convirtió en el diligente procurador del patrón, supliendo de antemano su defensa. En estas condiciones, resulta, pues, que la duplicidad a que se alude sí genera complicaciones en el procedimiento de huelga.

Es evidente, que las exigencias legales respecto del pliego de peticiones que constituyen el llamado requisito de forma no representan una carga procesal significativa, por lo cual resulta acorde con el criterio del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, que señala: "Las condiciones previas requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales".³⁵

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que el artículo 685, párrafo segundo, que forma parte de la reforma procesal vigente desde el 10 de mayo de 1980, dentro del capítulo I, denominado "Principios procesales"

³⁵ Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de declaraciones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo*, 4a. ed., Ginebra, 1996, p. 115, párrafo 498.

les”, del título catorce, que se refiere al derecho procesal del trabajo, textualmente dispone:

Artículo 685. Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

A su vez, el referido artículo 873, integrante del capítulo XVII intitulado “Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje”, del mismo título catorce, en su párrafo segundo, señala:

Artículo 873. Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Más aún, el artículo 878, que establece las normas conforme a las cuales se desarrolla la etapa de demanda y excepciones, en su fracción II y por tercera ocasión, ordena:

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

La corrección de la demanda deficiente manifiesta entonces dos modalidades, y en ambas el objetivo legal que se persigue es el de lograr que la demanda presentada por el trabajador reúna todos los elementos necesarios para evitarle consecuencias perjudiciales a sus intereses.

La primera hipótesis legal, prevista en el artículo 685, párrafo segundo, se refiere al caso de que la demanda sea incompleta, porque no comprenda todas las prestaciones que, conforme a los hechos expuestos y de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, en cuya circunstancia la Junta debe, al admitir demanda, subsanarla. El mismo párrafo del precepto citado anuncia otra actuación a cargo de la misma autoridad laboral, la cual consiste en que *cuando la demanda sea oscura o*

vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la ley, aunque las condiciones de aplicación de este precepto no guardan relación con tales supuestos de hecho, ya que se refiere a *la irregularidad en el escrito de demanda o al ejercicio de acciones contradictorias*, pero puede interpretarse que el adjetivo *irregularidad* incluye a los calificativos *oscuridad y vaguedad*; sin embargo, resulta un conjunto de conceptos cuyo contenido técnico-jurídico no se encuentra definido, y ello dificulta identificar las propiedades relevantes del caso.

El segundo supuesto normativo, establecido en el párrafo segundo del artículo 873, plantea el caso de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, y su escrito de demanda presentare alguna irregularidad o estuviese ejercitando acciones contradictorias; ante tales situaciones, al admitir la demanda, la Junta les señalará los defectos u omisiones y los prevendrá para que los subsanen dentro del término de tres días; esta prevención debe reiterarla la propia Junta durante la etapa de demanda y excepciones, en caso de que el trabajador no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a su demanda, conforme a lo dispuesto en el artículo 878, fracción II.

Como se puede apreciar, la diferencia entre ambas modalidades estriba en que, en la primera, es la Junta la que subsana directamente la demanda y, en la segunda, es el trabajador o sus beneficiarios quienes deben hacerlo, previo señalamiento de los defectos u omisiones por parte de la autoridad laboral.

Pese a que la orden del legislador, contenida en el artículo 685, párrafo segundo, es un principio procesal, el numeral 459, en su fracción III, considera como una causa de inexistencia legal de la huelga el que no se hubieran cumplido los requisitos señalados en el artículo 452,³⁶ por lo cual podemos considerar contradictorio —aunque legalmente válido— el criterio del autor de la ley, y se puede considerar que, respecto del procedimiento de huelga, se trata de una regla de excepción que rectifica la norma general aplicable al derecho procesal del trabajo; empero, en su esencia no advertimos la razón jurídica por la cual, ante situaciones similares, el Poder Legislativo adopta soluciones distintas.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, proponemos decisiones legislativas congruentes, y al respecto sugerimos:

³⁶ Con algunas modificaciones, corresponde al 920 de la Reforma Procesal de 1980.

- a) Suprimir la fracción III del artículo 459 de la ley vigente, a fin de no considerar como causa de inexistencia de la huelga el que se hubieran incumplido los requisitos de forma relacionados con el pliego de peticiones.
- b) Derogar la fracción III del numeral 451 del mismo ordenamiento legal, a fin de eliminar el cumplimiento previo de los requisitos señalados en el artículo 920 como una de las exigencias para suspender los trabajos con motivo de la huelga.
- c) Borrar del artículo 923 el supuesto relativo al caso que nos ocupa, en la parte que textualmente dice: "...cuando éste no sea formulado (nota: el escrito de emplazamiento de huelga) conforme a los requisitos del artículo 920 o...".
- d) Adicionar dos párrafos al artículo 920, después de sus fracciones I a III, en los siguientes términos:

Cuando el pliego de peticiones no sea formulado conforme a los requisitos anteriores, la Junta, en el momento de admitir dicho pliego, le señalará a los emplazantes los defectos u omisiones en que hubieren incurrido y los prevendrá para que los subsanen dentro de un término de cuarenta y ocho horas.

Si el promovente no llenare los requisitos omitidos o no hiciere las aclaraciones conducentes dentro del término señalado, la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá por no interpuesto el escrito de emplazamiento de huelga, salvo que la falta se refiera al duplicado del pliego, caso en el cual, se ordenará oficiosamente su expedición.

La expedición oficiosa de las copias es un caso reconocido por la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política, por lo cual no resultaría extraño en nuestra legislación laboral, ya que el artículo 221 de la ley mencionada dispone que, en materia de amparo agrario: "Con la demanda de amparo, el promovente acompañará copias para las partes que intervengan en el juicio. No será obstáculo para la admisión de la demanda la falta de cumplimiento de este requisito, en cuyo caso el juez oficiosamente mandará sacarlas".

SUM
ralid
profe
dade
cas a

En la actuali
de manera rá
do fuentes d
esto en busc
de las empre

El teletrat
mente, es un
una alternati
gías de la in
pacio-tempor

Surge en l
posteriorment
commuting, s
meworking, y

* Investigac