

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES

CUERPO ACADÉMICO: CIENCIAS JURÍDICAS



LA HUELGA, UN DERECHO FUNDAMENTAL EN MÉXICO

DR. ALEJANDRO SÁNCHEZ SÁNCHEZ

DRA. GLORIA AURORA DE LAS FUENTES LACAVEX

Resumen

Si los derechos humanos son aquellos que son inherentes al ser humano por haber nacido como tales, de donde nacen los derechos fundamentales, son aquellos derechos humanos reconocidos por un sistema jurídico político que los consagra en su ley fundamental, por tanto, si en el artículo cinco de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se encuentra el derecho fundamental de la libertad de trabajo, pero además, en el artículo ciento veintitrés de la misma Ley Suprema se establece el derecho a la huelga, como un derecho social de los trabajadores, se deduce que el derecho a la huelga es un derecho fundamental en México.

Introducción

I. Naturaleza jurídica de la huelga.....	05
II. Fundamentos constitucionales de la huelga.....	07
III. El derecho de huelga como derecho fundamental.....	08
IV. Reglamentación de la huelga.....	10
V. Procedimiento de huelga.....	11
VI. Tipos de huelga.....	13
Conclusiones.....	14
Propuestas.....	16
Fuentes consultadas.....	16

INTRODUCCIÓN

Los derechos humanos son aquellos que son inherentes al ser humano por haber nacido como tales, en ello estriba su principio de universalidad, porque son para todos, esto la génesis, de donde nacen los derechos fundamentales, que son aquellos derechos humanos reconocidos por un sistema jurídico político imperante en un tiempo y en un lugar determinado, empero, no solo es suficiente el reconocimiento del derecho humano en la ley fundamental, sino también, se requiere una ley secundaria que lo regule tanto en su parte orgánica como en la sustantiva y adjetiva.

Lo anterior, se logra con una política pública integral que lo concretice, pues de lo contrario, sólo se estará en la parte dogmática, en la parte de fe, sin que se vea en la realidad, empero, además de lo anterior, se requiere el instrumento jurídico que lo garantice, para cuando exista alguna violación al derecho fundamental por parte de una autoridad, aquella sea reparada, logrando con esto la aplicación de un sistema integral de derecho, así la parte dogmática de una ley fundamental de un país sea una realidad y con ello lograr el bien común, la felicidad de todo su conglomerado y mantener el tejido social estructurado de tal forma que el Estado siga siendo la forma social de convivir por excelencia.

Bajo el contexto anterior, se analiza en la presente ponencia el tópico sobre la naturaleza jurídica de la huelga con premisas de autores como Clímént Beltrán Juan B, entre otros y, delimitado en derecho positivo a los Estados Unidos Mexicanos.

Asimismo, se analiza el tópico sobre los fundamentos constitucionales de la Huelga en México, en el cual se encuentra que este derecho fundamental está fundamentado en el artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

De igual manera, se estudia el tema sobre el derecho de huelga como un derecho fundamental, utilizando premisas de autores como el Dr. Ignacio Burgoa Orihuela, Cesar Carlos Garza García, criterios jurisprudenciales del Poder Judicial de la Federación de los Estados Unidos Mexicanos, así como razonamientos, conclusiones y aportaciones de los autores.

Así también, se analiza y sistematiza la información sobre la reglamentación en base a su ley secundaria de este derecho fundamental, el cual está regulado en la Ley Federal del Trabajo en la que en su título octavo se establece el derecho sustantivo y en su capítulo XX el derecho adjetivo.

De igual forma, se analiza el procedimiento de la huelga describiendo la parte adjetiva desde el derecho positivo, criterios jurisprudenciales del Poder Judicial de la Federación, opiniones de autores como Cavazos Flores Baltasar y de los suscritos.

Por último, aunque de manera somera, se estudian los tipos de huelga en México, así como datos estadísticos del tema delimitados al año 2010 utilizando la fuente oficial del INEGI, se realizan conclusiones en las que se considera que en base a la estadística, en México efectivamente se aplica este sistema jurídico social, mediante el cual se le da solución a los conflictos laborales de carácter colectivo, logrando que una parte de la sociedad se encuentre generalmente estable, desde los ámbitos, político, económico y social, así como aportaciones dentro de las que se propone medir los tiempos de solución de los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, comparándolos con el impacto económico ocasionado, tanto a la empresa, al trabajador en lo individual y al Estado.

I. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

La naturaleza jurídica de la huelga es de carácter constitucional ya que estriba en que es un instrumento de solución compulsiva del conflicto laboral, ante la negativa injustificada de la patronal de ceder a las peticiones laborales, por lo que se considera que se trata de un derecho de autodefensa, siendo así la libertad de los trabajadores para mantener el equilibrio en las relaciones de producción, lo que en su conjunto constituye y es la influencia de las organizaciones obreras, que al encontrarse regulada en la parte dogmática de la Constitución Mexicana y al estar dirigida a una colectividad, se considera que es una garantía social, así lo considera la doctrina de acuerdo a lo siguiente:

Por otra parte, se ha convertido el concepto de derecho de huelga, por Russomano, basándose en que la huelga pasó a ser considerada “no un conflicto de trabajo, sino un instrumento de solución compulsiva del conflicto”. Expresa su renuencia a aceptar en términos jurídicos el concepto de derecho de huelga al decir:

La huelga sólo se justifica como resultado de la insuficiencia del orden jurídico; su extensión y su legitimidad crecen en porción directa con el defectuoso mecanismo judicial del Estado en cuanto a la posibilidad de dar solución procesal adecuada al conflicto colectivo del trabajo.

Con ello, viene a coincidir con el tratadista Niceto Alcalá Zamora y Castillo, quien sostiene que como la huelga no da una solución jurisdiccional al conflicto, se trata de un derecho de autodefensa.

En tal sentido, el ideólogo del laborismo inglés, Harold J. Lasky, expresó como razón justificativa de la huelga, que si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las fuerzas económicas, debe dejar en libertad a los trabajadores para que procuren obtener el equilibrio en las relaciones de producción.

Ahora bien, creemos que el derecho de huelga debe contemplarse no en el marco contractualista del derecho civil, sino como la irrupción de un nuevo fenómeno jurídico, que consiste en la influencia de las organizaciones obreras.

Eugenio Pérez Botija, hizo la penetrante observación de que, junto a las garantías jurídicas para el cumplimiento de los derechos del trabajo, mediante la acción de los propios trabajadores ante las autoridades jurisdiccionales, o la sanción de las autoridades administrativas, aparecen las garantías políticas (que creemos podrían calificarse de garantías sociales), entre las que destaca el derecho de presión sindical. “El factor sindical crea, pues, junto al concepto de acción y de sanción, el concepto de presión.

Por ello, hay que admitir el carácter de la huelga como derecho, puesto que tiene un rango constitucional en numerosos países. Si bien, se trata de un derecho sui generis, un derecho de presión legal, que no puede considerarse simplemente un derecho de autodefensa, puesto que está enmarcado y regulado en el orden jurídico.

Es significativo al respecto, que el contrato colectivo de trabajo en México, consiste frecuentemente en un contrato colectivo impuesto, al tenor del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450

Sin embargo, es indudable que ese contrato colectivo presionado, surgido de la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, constituye el ordenamiento jurídico que rige las relaciones de trabajo, del cual derivan derechos y obligaciones laborales para las partes vinculadas al mismo (Climént, 146-148).

En la Ley Federal del Trabajo, de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra establecida la naturaleza jurídica de la huelga desde la perspectiva legal, al establecer que es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores,¹ la cual puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos² que tiene como fin mediático la suspensión del trabajo³ y como fin último, mantener el equilibrio entre los sectores de producción y la fuerza laboral, para que esta última se desenvuelva en un marco de libertad y de justicia, con un trabajo digno y realmente remunerado, aspiración que tiene fundamento constitucional en los artículos 5 y 123 de la Constitución Mexicana.

Por lo anterior, se considera que los derechos humanos son aquellos que son inherentes al ser por haber nacido como tales, en ello estriba su principio de universalidad

¹ Ver artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

² Ver artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

³ Ver artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos.

porque son para todos los seres humanos, ahora, los derechos fundamentales son aquellos reconocidos por un sistema jurídico político imperante en un tiempo y en un lugar determinado.

II. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA

Se considera que sí en el artículo cinco de la parte dogmática de la Constitución Federal se encuentra consagrada la libertad de trabajo y siendo el trabajo un elemento fundamental para que se configure el derecho a la huelga, se afirma que los fundamentos constitucionales de la huelga en los Estados Unidos Mexicanos, se encuentran consagrados en sus artículos cinco y ciento veintitrés, de este último se establece de manera somera sus antecedentes históricos en los términos siguientes:

Después de los fenómenos revolucionarios en el maderismo, los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón fueron precursores también de las ideas que cristalizaron en el artículo 123 Constitucional. A virtud del movimiento de Venustiano Carranza en marzo de 1913 surge la llamada “Revolución Constitucionalista”, donde un gran jurista mexicano al que se criticaba por su moderantismo, llamándose monseñor, Natividad Macías, que ya había sido diputado en el Congreso en la XXVI legislatura, pasó a ser el que dio forma jurídica al artículo 123 Constitucional. En cuanto a los promotores de este famoso artículo, hay que hacer notar que no eran técnicos del derecho. Los ideólogos del Artículo 123 eran profesores de escuela, artesanos, obreros autodidactas, que estaban impregnados de las ideas sociales de la época; algunos de ellos fueron enviados por el propio Venustiano Carranza a conocer las disposiciones legales en esta materia a Australia, Bélgica y Estados Unidos (Climént, 48).

Habiendo establecido, (aun que de manera somera) los antecedentes históricos del artículo 123, es fundamental dejar claro de manera descriptiva ese fundamento constitucional, por lo que se afirma que dentro del compendio de DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL del Dr. Eduardo Ferrer Mac-Gregor, se encuentra el título sexto, titulado del trabajo y de la previsión social, en su artículo 123 apartado A fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se encuentra de forma específica el fundamento constitucional de la huelga, fracciones que versan al tenor siguiente:

XVI. tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones

profesionales. XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatoria para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios del gobierno. XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de conciliación y arbitraje. XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

De lo anterior, se aprecia que el derecho a coaligarse pertenece tanto a los trabajadores como a los patronos, los primeros forman sindicatos, los segundos asociaciones profesionales, reconociéndose a ambos el derecho a las huelgas y los paros, asimismo, se desprende que existen huelgas lícitas e ilícitas, de esta última llama la atención que a nivel constitucional se reconozca la existencia de algo ilícito, es decir, es constitucional la huelga ilícita, habrá que reflexionar al respecto en otro apartado de la investigación, sobre todo cuando se considera el derecho de huelga como un derecho fundamental.

III. EL DERECHO DE HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL

El vocablo “igualdad” desde la perspectiva jurídica en el diccionario de la lengua española lo define cómo: principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos⁴ y si todos los artículos de la Constitución Federal están en un mismo plano de igualdad, quiere decir que el artículo primero que establece el principio de igualdad ante la ley, el quinto que establece la libertad de trabajo y el ciento veintitrés que reglamenta la actividad del trabajo y que de esta se deriva como un derecho la huelga, se propone que se debe considerar a la huelga como un derecho social fundamental, sin pasar

⁴ El principio de igualdad jerárquica de los dispositivos constitucionales establece que entre los dispositivos constitucionales no existe distinción de rango o importancia, sino que todos guardan una misma posición en el nivel supremo que ocupa la Constitución en el sistema jurídico. Por lo dicho, es de suma relevancia el entender que la interpretación constitucional siempre debe ser armónica y sistemática, es decir, que a todos los dispositivos debe encontrárseles su aplicación específica, negando la posibilidad de que, con respecto de cierto asunto, exista contradicción irreductible entre los mismos (Garza, 37).

por alto el equilibrio que debe existir entre el trabajo y la producción sustentable, esta última encuentra su fundamento constitucional en el numeral 28 de la Ley Suprema.

Derivado del principio de igualdad jerárquica de los dispositivos constitucionales y de que el derecho a la libertad de trabajo se encuentra en la parte dogmática de la Constitución Federal, el cual es un elemento indispensable para que se dé la figura jurídica de la huelga, la cual se encuentra consagrada en el artículo 123 de la misma ley suprema, por lo anterior, se considera que el derecho de huelga es un derecho fundamental en los Estados Unidos Mexicanos, razonamiento que coincide con criterios, por ejemplo, del Dr. Ignacio Burgoa, quien al respecto afirma:

En la relación entre el artículo 5º. constitucional y 123 de nuestra ley fundamental donde percibimos claramente la aplicación concreta de la tesis del Insigne Ignacio L. Vallarta relativa a la extensión normativo-constitucional de las garantías individuales, puesto que las disposiciones que acabamos de citar, involucradas en el segundo de los preceptos aludidos, y el cual no está incluido en el título de “Garantías individuales”, reglamentan la libertad de trabajo consagrada como derecho subjetivo público en el primer artículo citado (Burgoa,332)

Criterio coincidente del Doctor Burgoa con el autor Cesar Carlos Garza García, quien afirma que otra gran cantidad de derechos constitucionales de los gobernados se encuentran en otras partes de la Constitución, entre ellos los derechos en materia del trabajo⁵, considerándolos dentro de los derechos fundamentales sociales en los siguientes términos:

Una clasificación de las garantías constitucionales de acuerdo a la naturaleza del sujeto activo, se consideran en individuales y sociales, la primera, consiste en que son aquellos derechos subjetivos públicos que pretenden procurar un espacio mínimo de libertad (capacidad de ejercitar derechos) a los gobernados frente a la autoridad, pero en donde el gobernado es considerado en su individualidad, la segunda, consiste en que son aquellos derechos subjetivos públicos que pretenden procurar un espacio mínimo de libertad

⁵ El autor Cesar Carlos Garza García en su obra DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO afirma respecto a la localización de los derechos fundamentales de los gobernados, en México, que es toral destacar que es incorrecto considerar que todos los derechos fundamentales de los gobernados, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se localizan en los primeros 29 artículos de dicho ordenamiento. En efecto, gran cantidad de derechos constitucionales de los gobernados se encuentran en otras partes de la Constitución, verbi gratia: los derechos políticos y en materia electoral, los derechos en materia tributaria, los derechos en materia del trabajo y de seguridad social (Garza,167). De la anterior afirmación, se deduce que los derechos en materia del trabajo son considerados derechos fundamentales y, si el derecho a la huelga es un derecho que encuentra su base en la Constitución, se debe clasificar dentro de los derechos fundamentales en los Estados Unidos Mexicanos.

(capacidad de ejercitar derechos) a los gobernados frente a la autoridad, pero donde se hace referencia a una textura social, como gobernados (Garza,164).

Los anteriores criterios, los podemos utilizar como premisas que aunadas al criterio que establece que: el derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable (Cavazos,81), por lo anterior, doctrinariamente podemos deducir que el derecho de huelga es un derecho fundamental en los Estados Unidos Mexicanos.

IV. REGLAMENTACIÓN DE LA HUELGA

La reglamentación de la huelga se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en la que la parte sustantiva de este derecho social se encuentra en el título octavo, en sus artículos: a) 440 el cual establece que es una huelga; b) el 442, que establece el alcance o lo que puede abarcar la huelga; c) el 443 que establece el límite de la huelga; d) el 444, el cual define a la huelga legalmente existente; e) el 445 que establece la huelga lícita; f) el 446 que establece la huelga justificada; g) el 447 que establece la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo; h) el 448 que establece la suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica; i) el 449 que establece las garantías de los trabajadores al derecho de huelga; j) el 450 el cual prescribe los objetivos de la huelga; k) el 451 el cual establece los requisitos para la suspensión de los trabajos; l) el 459 el cual determina cuando la huelga es legalmente inexistente; m) el 466 que establece la obligación de los trabajadores de seguir prestando ciertos servicios; y, n) el 469, el cual establece los supuestos de terminación de la huelga.

De igual manera, la reglamentación de la huelga se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en la que, la parte adjetiva de este derecho social, se encuentra en el capítulo XX, en sus artículos: a) el 920 que establece el inicio de la huelga y los requisitos del pliego de posiciones; b) el 921 que establece el emplazamiento al patrón; c) el 922 el cual establece la contestación que debe realizar el patrón; c) el 923 el cual establece la certificación por parte del Presidente de la Junta de que el escrito del emplazamiento cumple con los requisitos de ley; d) el 924 que establece la suspensión de toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, desahucio en contra de la empresa; e) el 925 que establece el concepto de servicios públicos para efectos de la huelga; f) el 926 que establece la audiencia de conciliación; g) el 927 que establece los pasos a seguir en el desahogo de la audiencia de conciliación; h) el 928 que establece la intervención del Presidente de la Junta en la falta de personalidad, incompetencia, declaración de inexistencia e ilicitud de la huelga; i) el 929 el cual establece la declaración de inexistencia de la huelga; j) el 930 que establece el

procedimiento de la declaración de la inexistencia de la huelga; k) el 931 que establece la prueba del recuento de los trabajadores; l) el 932 que establece los actos a realizar una vez declarada la inexistencia legal del estado de huelga; m) el 933 que establece el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga; n) el 934 que establece el efecto de la declaración de la ilicitud de la huelga; ñ) el 935 que establece el número indispensable de trabajadores que deberán seguir trabajando; o) el 936 que establece la utilización de la fuerza pública; p) el 937 que establece el sometimiento del conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta; q) y, el 938 que establece el procedimiento cuando la huelga tiene por objeto la revisión o celebración del contrato ley.

V. PROCEDIMIENTO DE HUELGA

La primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los Estados Unidos Mexicanos ha establecido mediante jurisprudencia el procedimiento de huelga en los términos siguientes:

El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá

⁶solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

De igual forma, la doctrina es coincidente con lo establecido por la Corte en cuanto al procedimiento de huelga, lo que se puede comparar con lo afirmado por Cavazos, en el siguiente párrafo:

Las etapas por la que pasa la huelga son tres: a) periodo de gestación; b) periodo de pre huelga; y, c) periodo de huelga estallada. El periodo de gestación se inicia desde el momento que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se realiza el pliego de peticiones o reclamo, por escrito, en el que se manifiesta la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las peticiones. El periodo de pre huelga debe mantener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de advenimiento. Durante este periodo se considerará al patrón como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el supuesto de un recuento, en la audiencia de conciliación deberá señalarse, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores, para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. El periodo de pre huelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de 10 cuando se trata de empresas de servicios público. El periodo de huelga estallada se inicia a partir de que se suspendan las labores. En dicho periodo se ofrecen las pruebas, como el recuento (Cavazos,83-83).

Concatenado con lo anterior y, buscando constituir premisas, la doctrina es coincidente con lo establecido por la Corte en cuanto al procedimiento de huelga, lo que se puede comparar con lo afirmado por Bermúdez, en los siguientes párrafos:

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de posiciones que, deberá reunir los siguientes requisitos: será un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciara el propósito de los trabajadores de ir a la

⁶ Tesis: 2ª/J. 79/98, Semanario Judicial de la Federación y su gaceta, Novena época 195400, Segunda Sala, VII, Octubre de 1998, Pag. 445, Jurisprudencia, Materia: Laboral, Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho. Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalaran el día y la hora en que se suspenderán labores. El documento se presentara por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para interrumpirlas (Bermúdez, 450).

No se dará trámite a ningún emplazamiento de huelga⁷ cuando este no se formule por escrito y por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y con el aviso de suspensión de labores dentro de los términos señalados. Tampoco si el pliego lo presenta un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o cuando trate de exigirse en él la firma de un contrato colectivo, a pesar de que ya exista otro depositado ante la Junta (Bermúdez, 451).

V. TIPOS DE HUELGA

Se considera que la huelga es una sola, la cual es un espacio de soltura en la actuación permanente de un trabajo o acción, es decir, es la disminución de la actuación permanente, lo anterior, desde un perspectiva general, ahora, desde el punto de vista jurídico en los Estados Unidos Mexicanos, de este género se divide en varias especies, de las cuales tenemos las siguientes: 1. la huelga considerada legalmente existente; 2. La huelga ilícita; 3. La huelga justificada; 4. La huelga legalmente inexistente.

De conformidad con el Instituto Nacional de Geografía e Historia mediante su artículo titulado: Perspectiva Estadística Diciembre 2011, en el que dentro del rubro de información estadística, establece datos sobre convenios, conflictos y huelgas de trabajo, de

⁷Ver diccionario de la Lengua Española, Vigésima Primera Edición, Tomo II, pp. 1128-1129. (de holgar) f. Espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. Interrupción colectiva del trabajo con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta. Tiempo que media sin labrarse la tierra. Recreación que ordinariamente se tiene en el campo o en un sitio ameno. De brazos caídos, la que practican en su puesto habitual de trabajo quienes se abstienen de reanudarlos a la hora reglamentaria. La consistente en aplicar con meticulosidad las disposiciones reglamentarias y realizar con gran lentitud el trabajo para que descienda el rendimiento y se retrasen los servicios. De o del hambre, abstinencia voluntaria y total de alimentos para mostrar alguien la decisión de morir si no consigue lo que pretende. General, la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades. Cuando afecta a una sola actividad se designa con el nombre de ella: HUELGA ferroviaria, de correos, de empleados, etc. Revolucionaria, la que responde a propósitos de subversión política, más que a reivindicación de carácter económico o social. Salvaje, la que se produce bruscamente en el lugar de trabajo sin seguir los trámites reglamentarios.

estas últimas, durante el año 2010 se tuvieron 23415 emplazamientos a huelga⁸ con 1209 585 trabajadores involucrados; de igual forma, se tuvieron emplazamientos a huelga solucionados 19839; así mismo, se tuvieron 73 huelgas estalladas⁹ con 7253 trabajadores involucrados; por ultimo informa que hubo 419 huelgas solucionadas con 8261 trabajadores involucrados (www.inegi.org.mx).

Ahora bien, es aquí donde se concretiza uno de los elementos del constitucionalismo que actúa como Rector de la Nación, al integrarse un sistema jurídico, es decir, se reconoce la existencia de un derecho humano, adquiriendo la categoría de derecho fundamental en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nace de este una ley secundaria que lo reglamenta, existe una autoridad administrativa encargada de la ejecución de la misma y existe una autoridad jurisdiccional que garantiza este derecho fundamental y, si la aplicación e interpretación de la Constitución, son elementos del constitucionalismo moderno y que son aplicables al derecho fundamental de la huelga, tenemos que el sistema jurídico de la huelga y del derecho laboral en México, es un elemento del constitucionalismo moderno, que al ser parte de la dirección de la nación, necesariamente se deduce que es un elemento del constitucionalismo que funciona como Rector de la Nación.

CONCLUSIONES

La naturaleza jurídica de la huelga es de carácter constitucional ya que versa como un instrumento de solución compulsiva del conflicto laboral, ante la negativa injustificada de la patronal de ceder a las peticiones laborales, por lo que se considera que se trata de un derecho de autodefensa, siendo así la libertad de los trabajadores para mantener el equilibrio en las relaciones de producción, lo que en su conjunto constituye y es la influencia de las organizaciones obreras, que al encontrarse regulada en la parte dogmática de la Constitución Mexicana y al estar dirigida a una colectividad, se considera que es una garantía social.

El derecho a la huelga se encuentra reconocido en los artículos 5 y 123 de la Constitución Federal y dado a que se considera que los derechos humanos son aquellos que son inherentes al ser humano por haber nacido como tal y los derechos fundamentales son

⁸ Ver página 44 del artículo “Perspectiva Estadística México Diciembre 2011”. Constituyen el anuncio legal hecho por una coalición o sindicato de trabajadores al patrón con el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas sus demandas contenidas en el pliego de peticiones del emplazamiento.

⁹ Para profundizar en datos estadísticos sobre el tema se recomienda la lectura del artículo “Perspectiva Estadística México Diciembre 2011”, el cual en su página 44 informa que constituyen la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

aquellos reconocidos por un sistema jurídico político imperante en un tiempo y en un lugar determinado, por deducción, la huelga es un derecho fundamental en México.

En los Estados Unidos Mexicanos, la reglamentación de la huelga o su base en ley secundaria se encuentra en la Ley Federal del Trabajo, en la cual la parte sustantiva de este derecho social, se encuentra en el título octavo, en sus artículos: 440, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 459, 466, 469. Así mismo, la parte adjetiva de este derecho social, se encuentra en el capítulo XX, en sus artículos: 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937 y 938.

En el procedimiento de la huelga se distinguen tres etapas: La primera, que nace con la presentación del pliego petitorio por el sindicato o coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón; la segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, que implica desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores; la última etapa, abarca desde el momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto.

Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo.

De considerarse la huelga legalmente existente, su conclusión sólo podría darse en tres supuestos: primero, por acuerdo entre las partes; segundo, allanamiento del patrón a las peticiones; tercero, por laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta de Conciliación competente, el fallo resolverá en definitiva la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

En los Estados Unidos Mexicanos, con una visión positivista, tenemos los tipos de huelga siguientes: 1. la huelga considerada legalmente existente; 2. La huelga ilícita; 3. La huelga justificada; 4. La huelga legalmente inexistente, lo anterior, son supuestos jurídicos que se actualizan en diferentes momentos del desarrollo del derecho procesal del trabajo, los cuales han sido aplicados cuando se requiere, así la estadística nos dice, que efectivamente en México se aplica este sistema jurídico social, mediante el cual se le da solución a los conflictos laborales de carácter colectivo, logrando que una parte de la sociedad se encuentre generalmente estable, desde los ámbitos, político, económico y social.

PROPUESTAS

Se propone medir los tiempos de solución de los conflictos laborales tanto individuales como colectivos, comparándolos con el impacto económico ocasionado, tanto a la empresa, al trabajador en lo individual y al Estado al solucionar, para que con esta información, se propongan procedimientos más viables, menos costosos y más redituables, buscando aplicar los principios del utilitarismo.

Se propone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto federales como locales dejen de pertenecer al Poder Ejecutivo y pasen al Poder Judicial, en virtud de que su función es originalmente jurisdiccional y no administrativa, fortaleciendo con ello el principio de división de poderes.

Se propone que la nueva reforma en materia laboral, en los Estados Unidos Mexicanos, se realice respetando el principio de "irreversibles" de los derechos fundamentales, por lo cual debe permanecer el derecho fundamental a la Huelga.

FUENTES CONSULTADAS

Burgoa Orihuela Ignacio, LAS GARANTIAS INDIVIDUALES, 39ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 2007.

Bermúdez Cisneros Miguel, DERECHO DEL TRABAJO, Editorial Oxford, México, 2000.

Cavazos Flores Baltasar, DERECHO LABORAL COMPARADO ANECDOTIZADO, Editorial Trillas, México, 2007.

Climént Beltrán Juan B., DERECHO SINDICAL, Segunda Edición, Editorial Esfinge, México, 1999.

Ferrer Mac-Gregor Eduardo, COMPENDIO DE DERECHO PROCESAL CONSTITUCIONAL, Tercera Edición, Editorial Porrúa, México, 2005.

Garza García Cesar Carlos, DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO, Editorial McGRAW-HILL, México, 2006.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA, REAL ACADEMIA ESPAÑOLA,
VIGÉSIMA PRIMERA EDICIÓN, MADRID, 1999.

www.inegi.org.mx, PERSPECTIVA ESTADISTICA MÉXICO 2011, 21/03/2012.