

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El Reglamento Interior de Trabajo de acuerdo con el artículo 422 de la LFT es el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa. Las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente (debiera decir unilateral, ya que no se toma en cuenta la opinión del trabajador) las empresas para ejecución de los trabajos no forman parte de reglamento. A pesar de que se castiga con multas a las empresas que no tengan celebrados Reglamentos Interiores de Trabajo, la ley no obliga a elaborarlos. Sin embargo, los sindicatos son muy afectos a celebrarlos ya que con ellos pueden aplicar sanciones a los trabajadores. Sin embargo, se puede exigir la elaboración de un Reglamento por un conflicto de naturaleza económica, ante las Juntas de conciliación y arbitraje, aunque, es muy difícil que prospere esta exigencia. Una vez otorgado el reglamento, su observancia es obligatoria para los que los celebran. Si existe Sindicato, el reglamento debe celebrarse con él; en caso contrario se celebrará con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa, debiendo extenderse su aplicación a todas las personas que laboran en empresa, si el mismo se encuentra depositado ante la Junta de conciliación y Arbitraje. La ausencia de un Reglamento impide al patrón aplicar sanciones disciplinarias a los trabajadores, a menos de que estén pactadas en los contratos.

El contenido normal de un Reglamento Interior de Trabajo es:

1. Establecer una hora de entrada y de salida, horario de comidas y períodos de reposo durante la jornada.
2. Lugar y momento en que se deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
3. Días y horas fijadas para limpieza de maquinaria y útiles de trabajo.
4. Días y lugares de pago.
5. Normas para prevenir riesgos de trabajo e instrucciones para primeros auxilios.
6. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar menores de edad y dar la protección debida a mujeres embarazadas.
7. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
8. Permisos y licencias
9. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación, sin que la suspensión de un trabajador pueda exceder de ocho días, y si se excediera de este lapso, se considerará como un despido injustificado, teniendo el trabajador el derecho de ser oído antes de aplicar la sanción. Se puede establecer que los retardos se conviertan en faltas.
10. Las demás normas necesarias y convenientes de pago de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desempeño del trabajo.

El Reglamento Interior de Trabajo se puede celebrar aún cuando no exista Sindicato, sin embargo, el Contrato Colectivo no puede celebrarse sin Sindicato.

La denominación de Contrato-Ley es incorrecta, debido que el mismo no es ni contrato ni es ley. No es contrato porque no requiere acuerdo de voluntades, ni es ley porque no fue emanada del Poder Legislativo. Lo conveniente sería llamarlo Pacto Industrial de Trabajo y se puede definir como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, para establecer las condiciones en que se debe prestar el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatoria en una o varias Entidades Federativas o zonas económicas que abarque una o más entidades en todo el país.

Los contratos-ley son:

1. De la industria textil del ramo terceras y fibras artificiales y sintéticas.
2. De la Industria textil del algodón.
3. De la industria de la lana en el país.
4. De la industria textil del ramo de género de punto.
5. De la industria textil del ramo de fibras duras.
6. De la industria azucarera, alcoholera y similares.
7. De la industria de la transformación del hule y sus productos manufacturados
8. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas.
9. De la industria de radio y televisión.
10. De aguas embotelladas
11. Del cemento
12. De la petroquímica

Principales diferencias entre contrato-ley y contrato colectivo de trabajo	
Contrato Ley	Contrato Colectivo de Trabajo
Es un contrato de industria	Es un contrato de empresa.
Se solicita ante la STPS	Se solicita ante la J.C Arbitraje
Deben otorgarse por varios patrones	Puede ser firmado por un patrón
Deberá ser revisado 90 días antes de su vencimiento.	Debe ser revisado 60 días antes su vencimiento.
No pueden exceder de dos años	Puede ser indefinido.

Huelga

El titular del derecho de huelga es la coalición mayoritaria de los trabajadores, implicando una situación de hecho, pero también es un derecho de los trabajadores. Los sindicatos no pueden ser los titulares del derecho de huelga debido a que nuestra legislación la sindicalización no es obligatoria, teniendo solo este derecho los trabajadores sindicalizados. El derecho de huelga implica la garantía de un Estado democrático, debido que la huelga siempre es reprimida en los Estados considerados como totalitarios. El derecho de huelga podría ser considerado como un derecho contradictorio debido a que, en un país de tipo capitalista, el derecho de huelga se considera como un derecho fundamental de la clase trabajadora, pero si ésta llegara al poder, el derecho de huelga, que era su principal arma de persuasión desaparecería como sucede en países socialistas como China Popular, Cuba y otros países. En la República Popular de China piensan que la huelga es un lujo sólo de países ricos, que de ninguna manera pueden ni deben permitirse los países pobres.

Desde el punto de vista conceptual, la Huelga es vista con diferentes ángulos según el país de que se trate, por ejemplo, en Colombia se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de una empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en su ley; en Guatemala se establece que la huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en las leyes, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo; en Panamá se establece la huelga muy similar a la de Guatemala pero con la diferencia radica en que el acuerdo de suspensión abandono del trabajo debe ser tomado por lo menos por el 60% los trabajadores; en Ecuador sólo se establece que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados; en la República de Honduras se toma exactamente igual que en Colombia, sin embargo en su Código se establece que la huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes; en la República de El Salvador se establece que es la suspensión colectiva del trabajo llevado a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo; en la república de Chile, Venezuela y en Brasil no se establece ninguna definición de huelga sólo la reglamenta; en Nicaragua se establece que la huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los propósitos de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de sus

representantes, obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de haber concluido, del contrato de trabajo y en general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales y comunes de los trabajadores.

En México desde la ley de 1931 se establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. Esta definición fue modificada en 1970 en la LFT en su artículo 440 que señala: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores".

Al revisar esta definición, se observa que se suprime el término legal que estaba en la ley de 1931 y, por lo tanto, la suspensión del trabajo acordado por la coalición obrera tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse los requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo.

Los elementos en la definición de huelga son:

- a. Una suspensión de labores.
- b. Dicha suspensión tiene que ser legal; es decir, no puede ser arbitraria, sino que debe sujetarse a los requisitos de ley.
- c. La suspensión también tiene que ser temporal, pues en caso contrario estaríamos ante un cierre de empresa.
- d. Tiene que ser acordada y llevado a cabo por una coalición mayoritaria, en defensa de sus intereses comunes.

El hecho de poner una bandera rojinegra no implica que se de un verdadero estado de huelga, ya que para que proceda se requiere que la coalición o el sindicato emplazante suspendan las labores. Si las labores ya estuvieran suspendidas con anterioridad, no será procedente, ya que no se pueden suspender las labores que ya estaban previamente suspendidas.

Si un sindicato colocara las banderas donde las labores y están suspendidas, la huelga deberá declararse inexistente, ya que por definición del artículo 440 de la LFT la coalición de trabajadores es la única que debe suspender las labores.

Las etapas de una huelga son:

1. Periodo de gestación.
2. Periodo de prehuelga
3. Periodo de huelga estallada

¿Qué es el período de gestación?

El mismo se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se elabora un pliego de peticiones o pliego petitorio o de reclamos, que desde luego deberá estar por escrito en donde se manifieste fehacientemente la intención de ir a la huelga en

caso de insatisfacción de dichas peticiones. En esta etapa sólo intervienen los trabajadores, y tan pronto se haga del conocimiento del patrón, se inicia formalmente periodo de prehuelga.

El propósito del período de prehuelga es conciliar a las partes, y para ello deberá llevarse a cabo una audiencia de avenimiento. En este periodo, el patrón funge como depositario de sus bienes y nunca podrá despedir a sus trabajadores, únicamente para efectos de probable recuento.

Posteriormente tiene lugar una audiencia de conciliación en donde deberá indicarse si así fuese necesario, al personal de emergencia que deberá elaborar en caso de que se suspendan las labores, a fin de evitar perjuicios a la producción por ende a la empresa y a los propios trabajadores.

Los trabajadores laboren como emergentes no podrán ser considerados como “rompehuelgas”.

Las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho que en la práctica nunca será y que resulta indispensable. Si posteriormente a la designación del personal de emergencia fuese necesario ampliarlo, resultará procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en lugares tales como hospitales, vías generales de comunicación, entre otros.

En el período de prehuelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. Dicho periodo es de seis días como mínimo en empresas privadas y de diez días en empresas públicas. En México no existe un período máximo de prehuelga, que en ocasiones complica sin sentido la situación de las empresas afectando negativamente a los propios trabajadores.

Un sindicato que obre de mala fe está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de prehuelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón sigue siendo un simple depositario de sus bienes, con todas las consecuencias que ello implica. La prórroga de dicho periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos que se trate de empresa de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden requerir el sindicato a que prorrogue y, por otra parte, a aceptar dicha prórroga en representación del patrón.

En el período de huelga estallada se inicia la suspensión de labores. En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuales usualmente se ofrece el recuento, a fin de determinar si la negociación emplazante cumple el requisito democrático de mayoría.

Durante mucho tiempo algunos abogados laborales representantes de los patrones, insistían en que el recuento de los trabajadores debería ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en la que los reemplazantes lo fuesen mayoritarios sino simplemente chantajistas. En el artículo 451 fracción II, establece que “la determinación de la mayoría que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración inexistente de

la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos". Es decir, se prohibió el recuento previo, porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Aún cuando lo anterior tiene lógica, no se está de acuerdo, no por un recuento previo, sino un recuento rápido, que ocasione daños adicionales a los patrones y trabajadores que desafortunadamente no se prevén en nuestra legislación laboral, pues para que se midiera dicha diligencia deberán transcurrir al menos diez días del estallamiento, por los trámites burocráticos pertinentes y cuando no existiera ningún interés de tipo político, ya que si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta 30 días después de la suspensión de labores. En dichas circunstancias, las empresas no podrían darse el lujo de un estallamiento y tendrían que aceptar cualquier sugerencia, con el fin de evitar males mayores derivados de un recuento intencionalmente tardío.

La característica del periodo de gestación es que solamente intervienen los trabajadores y las limitaciones patronales durante el período de prehuelga son:

1. Que al patrón se le considere un simple depositario de sus bienes.
2. Que no podrá despedir a sus trabajadores para efecto del recuento.

Al patrón se le considera depositario de sus bienes desde el momento en que se le notifica el emplazamiento de huelga.

Se incurre en un delito por ser depositario infiel solo por abuso de confianza, es decir, como depositario de sus bienes, el patrón puede seguir utilizándolos, pero no puede enajenarlos ni mucho menos gravarlos.

Un patrón despedir a un trabajador en el período de prehuelga, pero se tiene derecho a recuento.

¿Desde que momento el patrón no puede despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento?

Según el artículo 931 fracción III señala que serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubieren sido despedidos del trabajo, después de la presentación de pliego petitorio ante la Junta de conciliación y arbitraje que, es decir, aún antes de que se le notifique el patrón, lo cual se considera anticonstitucional. No se puede establecer unilateralmente el periodo de prehuelga, pues no habría seguridad jurídica. En los casos de empresas de servicio público, si procede la prórroga unilateral para evitar daños mayores. En estos casos, el presidente de la Junta puede aceptar la prórroga en sustitución del patrón.

Los objetivos a perseguir toda huelga, con base en el artículo 450 de la LFT son:

1. Buscar el equilibrio entre los factores de la producción, para armonizar los derechos tanto del capital como del trabajo.
2. Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo.
3. Obtener la firma, revisión o cumplimiento de los mal denominados contratos-ley.

4. Obtener el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.
5. En los casos de las llamadas huelgas por solidaridad.

Los movimientos de huelga pueden ser declarados existentes, inexistentes, lícitos o ilícitos. En la práctica nunca se declaran lícitas, porque posteriormente podrían ser existentes, inexistentes y nunca será declarado ilícito a ningún movimiento de huelga. Una huelga es existente cuando se cumplan todos los requisitos de fondo, forma y de mayoría, siendo incorrecto declarar existente una huelga, ya que una huelga es existente desde momento de su estallamiento. Además, la declaración de existencia se produce cuando los patrones afectados solicitan la declaración de inexistencia, y la Junta estima que dicha solicitud es improcedente. Lo correcto en todo caso sería, que sólo se decretara la improcedencia de la solicitud de inexistencia, pero no que se declarara además que el movimiento es existente, ya que nunca se dio ninguna solicitud para que así se declarara ya que las resoluciones de las Juntas deben ser congruentes basadas con las peticiones que se les formulan.

El requisito de fondo que debe cubrir cualquier movimiento de huelga es buscar el equilibrio entre los factores de la producción y armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

Los requisitos de forma que deben reunir los movimientos de huelga es contar con un pliego petitorio documentado, en el que se establezca fehacientemente el propósito de ir a la huelga. El periodo de prehuelga debe ser de 6 días cuando menos, según se trate de empresas privadas o de servicios públicos y la huelga deberá estallar precisamente en el día y hora indicados, debiéndose cumplir además con el requisito mayoría, donde todos los trabajadores huelguistas que voten por la huelga deben ser cuando menos del 50% más uno. Este requisito de mayoría debe darse en el periodo de huelga estallada, precisamente en el momento del recuento. Se considerará inexistente una huelga cuando le falte alguno de los requisitos de fondo, forma o de mayoría.

Una huelga es lícita cuando se cumpla con el requisito de fondo, o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción y se considera ilícita, cuando basados en el artículo 445:

1. La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
2. En caso de Guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Debe criticarse el hecho de que en la fracción anterior se declara "la mayoría de los huelguistas", lo que induce a error de interpretación, ya que no se especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, por lo que se considera, por sentido común, que se refiere a las del patrón. También se exige en dicha fracción que los actos violentos serán ejecutados por la mayoría de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores no da origen a la declaración de ilicitud, lo cual no tiene sentido.

En 1917, el diputado Jara, adujo que se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta

contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita, por lo que no podrá impedirse que la huelga lograra su objetivo, mezclando cinco o diez agitadores profesionales, porque la acción de éstos se consideraría la acción de la mayoría.

Se puede establecer como condición "*sine qua non*" el que la violencia sea cometida por mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento será declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que llevaron a cabo los actos violentos, máxime que ni la fe notarial sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fe pública y se les considera sólo como testigos de calidad, y aún al inspector de trabajo nunca se le podría localizar para acreditar la situación.

En el caso de los grandes sindicatos nacionales tipo CTM, CROC, STUNAM, etc. jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

También se contraviene el principio de derecho penal que establece que, a mayor daño, mayor pena, pues si bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de 20 obreros llegase a asesinar, durante la huelga, a un familiar cercano del patrón y sin embargo no sería ilícita; en cambio, sí 11 trabajadores de dicho sindicato llegaran a romper el celular del patrón, el movimiento si podría ser considerado como ilícito.

Por lo demás, la licitud o ilícitos de un acto no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá haciéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias de éstas.

Una huelga ilícita no es lo contrario de una huelga lícita, ya que una huelga lícita puede ser ilícita en sí misma, una vez concluido el requisito de fondo, y posteriormente darse el hecho de que la mayoría de los trabajadores realizara actos violentos en contra del patrón o de sus propiedades.

¿Cuáles son las combinaciones que se pueden dar con motivo de las declaraciones de huelga?

Una huelga inexistente siempre es lícita y nunca puede ser inexistente, pero puede ser ilícita si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se revisaron los actos violentos por la mayoría obrera. La huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero sí lícita si es que reunió el requisito de fondo y le faltaban tan solo los de forma o bien los de mayoría; también podría ser ilícita, si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se dieron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas. La huelga lícita puede ser existente o bien inexistente, según se cumplan con lo los requisitos de forma y de mayoría, pero también, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que, habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los

trabajadores, se hubiese buscado el equilibrio entre los factores de la producción, si hubiesen cumplido todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ello.

En la práctica, una huelga nunca se declara lícita debido a que sería ociosa dicha calificación, ya que tal movimiento podría resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o de mayoría.

Los criterios que deberán adoptarse al desahogarse el recuento de los trabajadores, basados en el artículo 931 de la LFT, son:

1. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.
2. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de aquellos trabajadores tienen ingresado a la empresa con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento huelga.
3. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.
4. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.
5. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la dirigencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Como un comentario al margen de la ley, a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente de recuento, si pensamos que ellos también son trabajadores y sus intereses se encuentran afectados por la huelga y por tanto justo sería que también debieran recontarse.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en la que, por tal declaración, los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios vencidos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido nunca oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de audiencia. Se argumenta que no deben recontarse a los empleados de confianza, porque podrían ser parciales hacia los intereses del patrón, y quien lo diga demostrará que desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza; y aún así, si así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos, deberían recontarse.

No solamente los trabajadores de confianza, sino también todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe ser tomado en cuenta para el recuento en dicho movimiento. Pensar lo contrario sería injusto y por demás inmoral. La fracción III del precepto menciona que puede ser considerada como inconstitucional, porque se limita los derechos del patrón inclusive antes de que surja la relación procesal. La fracción IV otorga el derecho de huelga los trabajadores que concurran a la dirigencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios a la empresa, con lo cual se favorece a las minorías activistas de uno u otro sector.

Los efectos de la declaración de inexistencia de una huelga son solo que las cosas continúen en el estado en que se encuentran. La declaración de existencia no implica forma alguna que se esté condenando al patrón para que

pague los salarios vencidos. Una huelga puede ser existente y no ser imputable al patrón, si al haberse cumplido con los requisitos de fondo, de forma y de mayoría, los trabajadores exijan prestaciones en forma muy exagerada o imposibles a cumplir.

De acuerdo con la LFT, una huelga es legalmente inexistente:

1. Cuando la suspensión del trabajo se realice por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.
2. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y
3. Cuando no se cumplan los requisitos señalados en el artículo 452

No se podrá declarar inexistente la huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente. La huelga debe estallar precisamente a la hora indicada. Si el patrón suspende las labores antes del estallamiento de huelga, se trata de un paro y nunca de una huelga y si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, automáticamente desaparecería la voluntad de estallarla.

De acuerdo con el artículo 929, los trabajadores y los patrones del empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de conciliación y arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 920 en la propia LFT. Si no se solicitara la declaración de inexistencia, la huelga sería considerada existente para todos los efectos legales. En el caso de terceros interesados, este precepto resulta inconstitucional, ya que es factible que ni siquiera se enteren de que estalló el movimiento en el plazo de 72 horas, y se les sanciona sin haber sido oídos ni vencidos en juicio.

El procedimiento de declaración inexistencia de una huelga tiene cierta normatividad:

1. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga deberá presentarse por escrito, con copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. Nunca podrá aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
2. la Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 5 días.
3. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
4. Las pruebas se reunirán en la audiencia. Sólo en casos excepcionales la Junta podrá diferir la recepción de la que, por su naturaleza, no puedan ser desahogadas en la audiencia.
5. Una vez concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o bien inexistencia del estado legal de la huelga; y

Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y caso de empate, se sumarán al del presidente, los votos de los ausentes.

Si la Junta declara inexistente una huelga, basada en el artículo 932 de la LFT:

1. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.
2. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar dicha resolución, que serán terminadas las relaciones de trabajo, salvo por causa justificada;
3. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad alguna y que, de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar a otros; y también,
4. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica, si los trabajadores se niegan a reanudar las labores resulta muy difícil que se les obligue a trabajar. Sólo se les puede despedir sin responsabilidad para el patrón. Es difícil que las autoridades laborales deseen utilizar la fuerza pública y las autoridades penales se nieguen a intervenir en problemas de tipo laboral.

Si una huelga se declara ilícita, serán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin responsabilidad al patrón.

Los llamados trabajadores esquiroles, son aquellos que rompen las huelgas al pretender trabajar a pesar de una huelga. El personal de emergencia es aquel que se designa en una audiencia de conciliación durante el periodo de prehuelga, a fin de evitar perjuicios innecesarios o para evitar que se echen a perder o descompongan ciertos productos propiedad de la empresa, pero no se les considera como trabajadores esquiroles. Al personal de emergencia lo designa el propio patrón bajo la responsabilidad de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si un trabajador se niega a trabajar como emergente, a juicio de la Junta, se le puede despedir por desobediencia.

Si nos basamos en el artículo 920 de la LFT señala que el procedimiento de huelga se debe iniciar mediante la presentación de un pliego petitorio con ciertos requisitos a saber:

1. Se debe dirigir por escrito al patrón donde se formularán las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la huelga y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga;
2. Se presentará por duplicado ante la Junta y a la empresa o establecimiento. Si estuviera ubicado el patrón en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar de ubicación del empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de 24 horas como máximo

a la Junta de conciliación y arbitraje y se avisará de inmediato vía telégrafo o teléfono al presidente de la Junta.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o los mencionados en la fracción II, bajo su estricta responsabilidad debe hacer llegar al patrón copia del escrito del emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a las de su recibo oficial. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa afectado por la huelga, con las atribuciones inherentes al cargo.

El patrón dentro de las 48 horas siguientes de su notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta. Si no contestara el pliego petitorio, al patrón se le tendría por inconforme con el mismo para efectos de su imputabilidad se recomienda contestar el pliego.

Los plazos en materia de huelgas son todos los días y todas las horas son hábiles para estos efectos. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

Los servicios públicos para efectos de huelga son: Comunicaciones, transportes, luz, limpieza, aguas, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y los de alimentación, cuando se refieran artículos de primera necesidad siempre y cuando en este ramo se afecte algún sector completo del servicio.

Si consideramos al artículo 430 del código sustantivo de Colombia, se menciona que se considera como servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades interés general en forma regular y continua de acuerdo con el régimen jurídico especial, bien sea que se realice por parte del Estado directa o indirectamente o por personas privadas.

Si la parte obrera no comparece ante la audiencia de conciliación simplemente se archiva el expediente como asunto concluido y tiene la misma suerte si resulta mal representada por sus abogados.

Si no comparece la parte patronal a la audiencia, simplemente se le apercibe para que lo haga.

Procede solicitar la imputabilidad de una huelga, hasta que quedó en firme desde el punto de vista jurídico la resolución de existencia de huelga o de la que declare improcedente la petición de inexistencia.

La vía por la que se debe tramitar la imputabilidad de una huelga, si la huelga se refiere a un conflicto de naturaleza jurídica dicha imputabilidad deberá plantearse por la vía jurídica.

Los conflictos de orden jurídico, son aquellos que se refieren al cumplimiento o interpretación de las leyes o contratos de trabajo.

La vía por la cual se debe tramitar la imputabilidad de la huelga si se refiere a un conflicto de orden económico, es precisamente por la vía del orden

económico. Los conflictos de orden económico, son los que crean, modifican o suspenden o terminan las condiciones de trabajo acordadas.

Si una huelga fuera al mismo tiempo un conflicto de orden jurídico y de orden económico simultáneamente, la imputabilidad tendría que tramitarse por separado. Los casos de este tipo de conflictos son, por ejemplo, la petición de una revisión del contrato colectivo por vía económica y su cumplimiento por la vía jurídica.

Un laudo son todas aquellas resoluciones que recaen sobre los conflictos del orden jurídico, no tanto laboral.

El nombre que reciben las resoluciones que recaen en los **conflictos de orden económico**, son las sentencias conocidas como colectivas y tiene como característica principal que a través de ellas se puede reducir inclusive los derechos adquiridos de los trabajadores sin que sean menores a los mínimos establecidos por la Ley, para evitar que se cierre una fuente de trabajo.

Las resoluciones son las que recaen en las calificaciones de huelgas, a través de los amparos indirectos y bi-instanciales, ante los Juzgados de Distrito y posteriormente en revisión ante los Tribunales Colegiados. La razón de no poder impugnar las huelgas por medio de amparos directos, es porque sólo proceden contra sentencias o laudos definidos. En una huelga no son operantes los amparos indirectos, debido al gran tiempo que se toman. A las resoluciones de calificación de las huelgas tendría que dársele en ese carácter de definitivas para los efectos de su impugnación, a fin de que se pudieran objetar por medio del amparo directo, ya que hay que dar prioridad a lo más importante que los problemas de huelgas siempre son prioritarios.

Un conflicto de huelga se puede terminar por:

1. Acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones
2. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores lo que la vida real se le llaman salarios caídos.
3. Laudo arbitral de la persona o bien de la comisión que libremente indican las partes.
4. Laudo de la Junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Es constitucional el derecho de huelga de acuerdo con el artículo 123, fracción XVII.

Proceden las huelgas en servicios públicos. Debiera adoptar su sistema de arbitraje obligatorio en donde el Estado intervenga y resuelva si el sindicato reemplazante tiene uno la razón de sus pretensiones sin llegar jamás al estallamiento de la huelga. En México en muchas ocasiones el Estado decreta la requisa del servicio y se sustituyen a los huelguistas.

La requisa no es Constitucional, excepto que el país estuviera en guerra. No se acepta el sistema de arbitraje obligatorio, simplemente por demagogia, ya que el Gobierno en turno no se atreve a “tocar el derecho de huelga”.

Son legítimas las huelgas en las Universidades, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de Ley. Sin embargo, las huelgas van en contra de la cultura y son las causantes del pésimo nivel académico que muestran algunos estudiantes. Debiera pensarse que las peticiones tendrían que estar sujetas a un arbitraje obligatorio a fin de evitar problemas por demás innecesarios.

El arbitraje lo resuelve una Comisión Tripartita integrada por los representantes de las 2/3 partes y del Gobierno.

No proceden las huelgas contra el Estado ya que la fracción X del artículo 123, en su Apartado B menciona que: Los trabajadores al servicio del Estado podrán hacer uso del derecho huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra lo cual resulta imposible que se de en la práctica, independientemente de que resulta del todo oscura la afirmación de que procede sólo cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra, pues, a contrario sensu, si se violan tales derecho peno de manera general ni sistemática, entonces la huelga sería improcedente. Por lo tanto, en las Universidades que pertenezcan al Estado tendría que aplicarse lo previsto en la fracción X del artículo 123 Constitucional.

Los tipos de huelga son:

- ✦ Huelga de Contrato
- ✦ Huelga de Aceptación. Si no hubiera contrato sindical.
- ✦ Huelga de Agravio. No se cumplen las condiciones de contrato.
- ✦ Huelga por Celo. Cuando se reduce la eficiencia y eficacia.
- ✦ Huelga Política. Apoya a un Partido Político.
- ✦ Huelga de Adhesión, de dos sindicatos diferentes.