

# COMUNICAÇÃO EM CONGRESSO

## LA HUELGA DERECHO FUNDAMENTAL CON LA NEGOCIACION COLECTIVA<sup>1</sup>

### THE FUNDAMENTAL RIGHT TO STRIKE AS COLLECTIVE BARGAINING

**Julio Ismael Camacho Solís.**

Julio\_camacho@hotmail.com

Recebido em 30/06/2013

Sumario: 1. Contexto Social. 2. Marco Conceptual de la huelga. 3. La Huelga el interés General y efectos sociales. 4. La negociación colectiva como medio eficaz de solución. 5. Los Principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva. 5.1. Derecho colectivo globalizado. 6. Marco Jurídico de la Huelga en Mexico. 6.1. Tipología de la huelga. 7. La responsabilidad social con eficacia en las relaciones colectivas de trabajo.

#### RESUMEN

*Las relaciones laborales de índole colectivo que se suscitan en el ámbito de la empresa privada, la burocracia gubernamental y en particular en los organismos públicos descentralizados, así como de organismos sociales o paraestatales suelen y deben darse en un ámbito de respeto, consenso dialogo y en la toma de acuerdos que beneficien a ambas partes generando con ello certidumbre y estabilidad que provoca productividad y desarrollo, logrando que tanto las organizaciones sindicales y la parte patronal caminen juntos para alcanzar un fin y objetivo común. La administración laboral en el entorno de la responsabilidad compartida en general; hoy en día en la modernidad social; se volvió vital e indispensable, en toda sociedad en la*

#### ABSTRACT

*Labour relations of a collective nature that they arise in the field of private enterprise, government bureaucracy and in particular in decentralized public bodies, as well as social or paraestatal agencies often must be taken at a level of respect, dialogue and in making agreements that would benefit both sides thereby generating certainty and stability that leads to productivity and development, achieving that both trade unions and employer wander together to achieve a goal and common goal. Labor and management in the environment of the shared responsibility in general at social modernity; became vital and indispensable, in every society in which there are organizations, where the complexity and interdependence of the organizations are a crucial*

<sup>1</sup> Ponencia libre en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, septiembre 2012.

*que existan organizaciones comunes que subsisten entre sí, donde la complejidad y la interdependencia de las organizaciones son un aspecto crucial, la administración del trabajo sobresale como el factor clave tanto para el mejoramiento de la calidad de vida, dando estabilidad económica con desarrollo.*

#### **PALABRAS CLAVE**

*Relación, responsabilidad, conflicto; organización, administración, desarrollo.*

*aspect of the labour administration excels as the key factor both for the improvement of the quality of life, giving economic stability with development.*

#### **KEYWORDS**

*Relationship, responsibility, conflict, organization, development.*

## **1. CONTEXTO SOCIAL.**

La crisis recurrente, hoy sobre todo en la organizada y ejemplificante Europa; la globalización inundante de la economía mundial, el constante rediseño de las formas de producir, originado sin duda por la introducción y aparición de nuevos y mejores procesos tecnológicos de vanguardia, la exigencia manifiesta latente de más y mejores estándares de calidad, la aparejada competitividad han hecho variar la utilización de la mano de obra y como consecuencia el entorno de las relaciones laborales de índole colectivo, sin duda engloba una estela de singular estilo; de hacia dónde se encaminan los escenarios de las relaciones laborales en una nueva forma de aquilatar su importancia, validez y trascendencia. Así como para la solución de los problemas más complejos que afligen a la humanidad de hoy; ante ello la responsabilidad social emerge como una herramienta que posibilita que las partes de una relación laboral, en una perspectiva formal entiendan la importancia de los factores que conllevan por sí misma una responsabilidad compartida; ya sea esta relación laboral de carácter individual y que matizado en otros escenarios las convierten en relaciones colectivas de trabajo.

En una época de complejidades, cambios e incertidumbres como la que hoy se vive, la administración de las cosas e instituciones en general se volvió una de las más importantes áreas de la actividad humana, vivimos en una civilización donde el esfuerzo cooperativo del hombre es la base fundamental de la sociedad, por ello las relaciones laborales en el ámbito actual emergen en un mundo asfixiado y globalizado de un enorme y potencial mercado de trabajo; ante esto la tarea básica

de la administración laboral es la de hacer las cosas a través de las personas, ya sea en las industrias, en el comercio, en las organizaciones prestadoras de servicios públicos, en las Universidades, en las instituciones militares o en cualquier otra forma de empresa humanamente social, la eficacia con que las personas trabajan en conjunto para conseguir objetivos comunes depende principalmente de la capacidad de quienes ejercen la función administrativa.

La contratación colectiva siempre ha sido considerada como uno de los mecanismos jurídicos que expresan de mejor manera el dinamismo del mundo del trabajo, así mismo el derecho a la sindicalización; resulta una complejidad ante una realidad que supera cualquier escenario posible de bienestar común, tal vez es esta época cuando de manera más evidente, ante los cambios vertiginosos, la contratación colectiva aparece como un mecanismo dúctil de gran utilidad, aparte de ser un medio adecuado para superar las deficiencias de la ley, la importancia de la contratación colectiva ha ido sin duda enorme crecimiento, sobre todo en los últimos 40 años, actualmente la importancia de la negociación colectiva, de manera conjunta con la sindicación por ende también colectiva; pueden apreciarse desde varios puntos de vista, por ejemplo como institución trascendente del mundo del trabajo ha sido reconocido a nivel constitucional en países como Brasil, Argentina y Guatemala, y en consecuencia México; y a pesar de que para algunas personas con opiniones diversas, señalan que las personas beneficiadas por los mismos contratos colectivos son una minoría, frente a los grandes contingentes y conglomerados de trabajadores que no tienen acceso a prestación alguna, también es cierto que buena parte de los contratos colectivos vigentes hoy se sitúan en áreas claves de la actividad económica de todos los países que se encuentran en franco pero seguro desarrollo.

Existen referentes que indican el eventual inicio de una revisión y la negociación colectiva derivado de un emplazamiento a huelga por cualquiera de las causas que dan motivo a ello, que va desde la revisión integral, la salarial de los contratos colectivos de trabajo; así como la exigencia del cumplimiento de cláusulas o acuerdos incumplidos; así como por las violaciones reiteradas y sistemáticas típicas y comunes al propio instrumento colectivo, no importando la duración que hayan suscrito las partes contratantes, la misma que puede ser para tiempo determinado es decir revisable cada a año y bianual o contratos colectivos con duración de tiempo indeterminado. Esta situación da a las partes una amplia libertad para que las mismas sean las encargadas de establecer características del proceso negociador, la intervención de las autoridades laborales de acuerdo al ámbito de su jurisdicción como lo son en el caso de México ya sea de la propia Secretaría del Trabajo: sea del ámbito federal o las propias existentes en las entidades federativas o en el caso de las juntas de conciliación y arbitraje. De ahí que la contratación colectiva, entendida como mecanismo formal de creación de derechos y obligaciones, tienen un papel de primer orden en la evolución del derecho laboral el cual la ha dotado de ciertos

marcos reguladores de manera particular dentro de los cuales deben desarrollarse; pero sin duda sin dejar de tomar en cuenta como elemento básico el respeto a la autonomía sindical propia de las mismas organizaciones.

Es determinante señalar y preguntarnos ¿ El procedimiento del ejercicio del derecho de Huelga por si mismo puede generar conflictos que alteren los derechos fundamentales de terceros; generando efectos colaterales que dañen, alteren o lesionen intereses comunes; cuando en ello se ejercita un derecho consagrado para los sindicatos, incluso por instrumentos internacionales; marco constitucional o en las leyes laborales, o estatutos propios de cada organización sindical de cada país; mandato para lo cual en representación de los trabajadores, les permita obtener un mejor bienestar y nivel de vida decoroso, abonando a la productividad y el desarrollo global de un ente, empresa o país mismo compartiendo la responsabilidad social?

En ese contexto cabe establecer en donde y como se consideran en algunos países los términos derechos fundamentales; o bien lo que se puede establecer como servicios públicos básico o esenciales. Sin duda el escenario se manifiesta diverso y quizás hasta complejo; mas sin embargo la construcción del escenario global nos posibilita poder establecer que; El problema del empleo en la reciente crisis globalizada no habrá de resolverse mediante la derogación de las normas de trabajo, ni con el menoscabo o desdén de las organizaciones sindicales que signan pactos colectivos de trabajo; ni con reducir las protecciones laborales ante los reclamos de la flexibilidad, sino con el análisis y la valoración de los fenómenos económicos frente al derecho, cuestionando, discutiendo razones, proponiendo caminos y formas que propicien un mejor funcionamiento de las instituciones jurídicas. Qué no afecten los derechos fundamentales de terceros; Es conveniente abreviar de las experiencias de otros y así tenemos las que nos han dejado los diversos pactos sociales referidos, cuya principal enseñanza es que mediante el análisis de una problemática y las posibles soluciones, se lleguen a establecer fórmulas transitables, sin la imposición de criterios legales que en ninguna forma pueden resolver la compleja problemática empresarial así como la esfera gubernamental y los problemas específicos de cada centro de trabajo, que debe buscar sus propias soluciones dentro del marco legal, atemperado o adecuado por la contratación colectiva o individual.

## **2. MARCO CONCEPTUAL DE LA HUELGA:**

El origen de la huelga está caracterizada como el resultado del antagonismo de las clases sociales, reside en la concentración del capital, que junto al maquinismo industrial, la concentración de capitales y fortunas, al desarrollo mismo del sociedad; ocasiono la proletarización del trabajo, frente a ese inmenso poder los trabajadores individualmente no estaban en posibilidades de obtener mejores condiciones de trabajo, por señalar de alguna manera los considerados como los mínimos exigibles,

había y existía opresión, salarios miserables y una clara explotación del hombre a través de su fuerza de trabajo. Diversos acontecimientos sociales en el mundo demostraron que la lucha desigual de los trabajadores ponen de manifiesto que la huelga no fue un derecho que se haya obtenido como una concesión otorgada, sino que tiene su raíz y justificación histórica en los sacrificios de la clase trabajadora, donde reside la razón más profunda y clara de su legitimidad. Es por ello que la huelga es un derecho individual de cada trabajador, pero a su vez es también un derecho colectivo, porque se ejercita como la expresión de la voluntad de la mayoría de los trabajadores que prestan los servicios a una empresa o institución emplazada vía el procedimiento de huelga (CLIMENT BELTRÁN, 2002, p.137).

Difícil delimitar; pero sustantivamente apetecedor resulta conjugar las diversas conceptualizaciones de los más destacados juristas de nuestra América; que en una diversidad de opiniones diversifican desde la óptica social y la normatividad de cada país lo que la Huelga en sí representa desde los organismos internacionales, la legislación aplicable, así como las experiencias propias, sin duda matizados de una visión socialmente responsable muy propia, según XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo (1998, p. 310-313):

Ackerman señala que “la huelga se trata de un derecho colectivo, en cuanto reclama un sujeto sindical organizado para su declaración; pero también acepta que la decisión del sindicato no obliga al trabajador a adherirse a la medida, lo que supone un ejercicio individual del derecho. Por ello lo califica de derecho colectivo en representación de los derechos individuales”.

Emilio Morgado Valenzuela determina con una claridad meridiana que “Se trata de un derecho colectivo propio de las relaciones colectivas de trabajo. Si bien la norma constitucional se refiere a derechos y deberes asegurados a todas las personas, lo concerniente a los derechos de negociación colectiva y de huelga, por su naturaleza deben ser entendidos como derechos de la persona en cuanto es miembro de un grupo al que a su vez, se le reconocen ciertos derechos e imponen ciertos deberes. En efecto estos derechos deben ser ejercidos con la intermediación de una organización sindical o con la representación de representantes especialmente designados”.

Rolando Murgas Torraza indica que “La huelga debe entenderse como un derecho colectivo. Su titular es el grupo o la organización sindical, no el trabajador individualmente considerado. Los intereses que se tutelan son colectivos, de deliberación y de ejecución, aunque en ambos es necesaria la concurrencia de voluntades provenientes de distintos trabajadores. En la ejecución o actuación de la huelga, también es manifiesta una actividad colectivamente concertada, sin la cual la huelga carecería de eficacia, puntualiza además que cada trabajador puede o no adherirse a la huelga, pero no es la adhesión vista desde la perspectiva individual, lo que califica el fenómeno social de la huelga”.

Rafael Alburquerque determina lo siguiente “La huelga es un derecho individual de cada trabajador porque es asalariado, sin embargo su ejercicio colectivo, una vez tomada la decisión, corresponde al sindicato de trabajadores, si el objeto de la huelga constituye un conflicto económico. Por el contrario tratándose de un conflicto de derecho no solo el sindicato es el titular, sino que también puede serlo un grupo de hecho “.Una coalición de asalariados que se unen momentáneamente para suspender labores.

Américo Pla: “La huelga es un fenómeno colectivo, porque supone la interrupción concertada de la prestación de trabajo que realiza un grupo de trabajadores, que se trata de un derecho subjetivo que viene determinado en su ejercicio por una necesaria manifestación colectiva.”

Mario Pasco Cosmopolis asegura que”La huelga integra el tríptico esencial de los derechos colectivos, conformando con la libertad sindical y la negociación colectiva un conjunto triangular inescindible”

Néstor de Buen (1998, p.899) manifiesta:

La huelga, en cuanto instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo de conductas contrarias al orden. Si el Estado es capitalista o en vías de desarrollo, se interesara por mantener el orden, económico, académico o social, productivo. En esa medida la huelga es un derecho contrario al orden establecido; Por ello la Huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases. Presume en un ambiente capitalista y una finalidad; que los trabajadores obtengan mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.”

Víctor Russomano Señala: “La huelga solo se justifica como resultado de la insuficiencia del orden jurídicos extensión y su legitimidad crecen en proporción directa con el defectuoso mecanismo judicial del Estado en cuanto a la posibilidad de dar solución procesal adecuada al conflicto colectivo de trabajo”

Niceto Alcalá Zamora y Castillo sostiene que; como la huelga no da una solución jurisdiccional al conflicto, se trata de un derecho de autodefensa”.

El ideólogo del Laboralismo inglés Harold J. Lasky expreso “Que como razón justificativa de la huelga, que si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las fuerzas económicas, deben dejar en libertad a los trabajadores para que procuren obtener el equilibrio en las relaciones de producción” (*apud* AMORIN e SOUZA, 1998, p. 899).

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 podrían ser mejor sociales); entre las que destacan el derecho de presión sindical.”El factor sindical crea, pues, junto al concepto de acción y de sanción, el concepto de presión” (*apud* AMORIN e SOUZA, 1998, p. 240).

### **3. LA HUELGA EL INTERES GENERAL Y EFECTOS SOCIALES.**

Por ello es de 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, es un derecho de presión legal, que no puede considerarse simplemente un derecho de autodefensa, puesto que regulado esta en el orden jurídico nacional. La huelga solo puede llevarse a efecto, por trabajadores cuando exista una relación laboral entre las partes que se encuentren en conflicto y se cumplan los requisitos que para tal efecto marca la ley.

La huelga no se puede presentar como un derecho absoluto, ningún derecho es absoluto. Cuando ocurre una huelga en cualquiera de las actividades consideradas esenciales, hay que buscar sin duda una determinación del interés que pueda o deba restringir de un derecho que se considera fundamental, hay que recibir la valoración positiva de aquellos que integran una comunidad social determinada; es por ello que se tiene como colectivo o general el interés que da como resultado la suma global de un interés supremo mayoritarios o coincidentes, cuando el antagonismo representa el interés, lo que se persigue es la conciliación para los intereses de unos y otros.

La distinción entre un servicio público y un servicio esencial radica en que el primero es el género y lo esencial es la especie del mismo, porque ambos pueden ser brindados por entes estatales o entes privados; este conflicto de intereses que surge por el ejercicio de un derecho sustancial de las relaciones laborales; de un lado los trabajadores que persiguen mejores condiciones laborales y por tanto ejercitar el derecho a huelga; facultad que les otorga el ordenamiento jurídico incluso supranacional; así sea la última razón o argumento para soportar sus pretensiones, por otro lado una patrón, empresa, institución u organismo reacia a perder ganancias o utilidades propias de las leyes del mercado y la producción; y la vertiente del conflicto que surge por la propia comunidad amenazada por la falta que le puedan hacer los servicios considerados como básicos, elementales o públicos, que ponga en riesgo su propia integridad física, social o económica, como puede ser la vida, la salud, la educación; el libre tránsito entre otros; manifiesta su interés en defender su derechos que como gobernados tienen derecho a que le sean satisfechos por considerarlos de suyo elementales. Hasta donde esta disyuntiva de quienes ejercen

un derecho fundamental garantizado incluso por norma constitucional (PASCO COSMOPOLIS, 1998, p. 312).

Cabe preguntar entonces ¿Cuáles derechos se sobreponen a los demás, ya que no se puede definir por una jeraquia, toda vez que todos ellos son constitucionales. Parece por demás resultar cierto que el ejercicio del derecho de huelga no se puede sobreponer a todos los derechos y resultar una amenaza a los intereses propios de una comunidad que vive en sociedad. En el sendero de la disputa, se busca restringir el derecho de huelga bajo la invocación de un perjuicio que ella pueda causar a los usuarios integrantes del colectivo social.

Por ello el ejercicio del derecho de huelga en los servicios considerados básicos, esenciales muchos de ellos con el carácter de públicos, sin duda no está prohibido; se encuentra limitado y restringido muchas veces; tal vez quizás hasta amenazado por la persuasión política del momento; por ello invariablemente en diversas legislaciones de nuestra América contemporánea los procedimientos establecidos de huelga señalan como una obligatoriedad procesal ;el preaviso o el anuncio de la prehuelga, que es el inicio de lo que puede desatar una Huelga como tal o el termino de la misma con la obtención de las pretensiones señaladas por los mismo sindicatos emplazantes.

Ahora delante del hecho del derecho de ejercitar la huelga y de que es la causante y representa la causal de perjuicios inimaginables, hay focalizar, señalar y determinar las consecuencias que se dan cuando un tercero es perjudicado o alcanzado directamente o indirectamente por los efectos que la Huelga genera con la suspensión de actividades. Hoy día en el mundo las relacionales humanas, las relaciones sociales, las relaciones económicas y las laborales, incluso las políticas respecto de un ideal común incumplido nacido de una obligación; puede generar consecuencias que tienen orbitas de responsabilidad civil, administrativa, penal y sin dejar de mencionar los costos laborales.

Como no hay libertad sin responsabilidad, hasta donde un sindicato tiene responsabilidad ante el incumplimiento de la normatividad aplicable; como puede ser el caso de México?; máxime cuando esta responsabilidad se puede extender junto con los perjuicios ocasionados en el aspecto patrimonial de la misma sociedad en su conjunto (AMORIN e SOUZA, 1998, p. 246).

En México se consideran servicios públicos más no esenciales en estricto sentido jurídico los que determina con claridad y precisión la Ley Federal del Trabajo vigente que señala:

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución



de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.<sup>2</sup>

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Por lo que se determina en la disposición anterior, indica la situación que obliga a los trabajadores huelguistas cuando se ha estallado el derecho a la huelga o ya están suspendidos los trabajos; por lo que se seguirán prestando los trabajadores los servicios; hasta una situación de poner a salvo en el caso de la primera fracción a lo que se puede entender como usuarios o pasajeros que deberán llegar al final de la ruta o itinerario trazado en cualquier modalidad de transporte como lo señala de manera clara esa disposición. En el caso de la fracción segunda resulta una imposibilidad ya que refiere que la atención a enfermos que se encuentren en clínicas, hospitales o sanatorios se les seguirá brindando la atención, aún en la suspensión de labores, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos similares. En esta disposición el derecho de terceros se salvaguarda y queda protegido. De lo anterior la Ley Federal del Trabajo en México en complemento a lo anterior de manera enunciativa y limitativa determina todo un capítulo al que denomina Trabajos Especiales; los cuales en la mayoría ahí enlistados se pueden considerar públicos y esenciales; quizás hasta básicos e indispensables, que pueden comprender actividades ya se prestados por el mismo gobierno o por los particulares; por lo que si se llaman trabajos especiales habrá que considerar a los trabajadores también especiales: Trabajadores de confianza; Trabajadores de los buques; Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas; Trabajo ferrocarrilero; Trabajo de autotransportes; Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; Trabajadores del campo; Agentes de comercio y otros semejantes; Deportistas profesionales; Trabajadores actores y músicos; Trabajo a domicilio; Trabajadores domésticos; Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; Industria familiar; Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad; Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

<sup>2</sup> Ley Federal del Trabajo. Editorial Isef, 2011. Pag 260.

De la anterior clasificación existe una disparidad, considerando que algunos trabajos especiales, cuyos trabajadores también adquieren esta denominación ipso facto; considerando que incluso hay actividades, que derivan en servicios de espectáculos o personales como los domésticos o la del trabajo a domicilio, pasando por servicios esenciales o básicos como el transporte con sus diversas modalidades, incluye la de los médicos en formación cuando realizan residencias para obtener especializaciones, quizás la que mas denote característica fundamental es la de el trabajo en las Universidades Públicas o Instituciones de Educación superior. El servicio mínimo esencial o obligatorio no niega la titularidad del derecho de huelga; lo que si se manifiesta es que limita su ejercicio, imponiendo la obligación de continuar con los trabajos imprescindibles para mantener el servicio esencial. La garantía del servicio esencial significa, en suma, la conservación de un nivel de actividad laboral indispensable, cuya determinación caso por caso es el resultado del juicio de adecuación de la fijación del servicio mínimo al objetivo de salvaguardar los derechos fundamentales. El nivel de cobertura de los servicios mínimos se sitúa así en un área móvil y cambiante, limitada por dos fronteras infranqueables: la huelga total y el funcionamiento regular y normal de servicios esenciales. Aquella deja inerte los intereses comunitarios a los que sirven los servicios esenciales; esta otra anula el derecho de huelga, vaciándolo de su contenido. Para complementar la Ley Laboral establece que antes de la suspensión de los trabajos se puede establecer un acuerdo previo; lo que constata sin duda con el inicio o ruptura de una negociación efectiva.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

#### **4. LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ DE SOLUCION:**

Habrá que preguntarnos hoy día ¿Los sindicatos pueden o deben ser un ente estabilizador?

Deben ser siempre los sindicatos; un seguro elemento de estabilización para las relaciones de trabajo de tipo colectivo; no en el sentido estricto contrarrevolucionario,

sino en cuanto a mantener la defensa de los intereses de los trabajadores, pueden evitar convulsiones violentas y considera que esa es la tendencia del sindicalismo actual, que un capitalismo inteligente debería respetar como tal con esa inercia, como un cauce regulador de los conflictos por la vía pacífica. El sindicato de negociación o de conciliación tiene esta característica; en cuanto como órgano social de gestión y solución de conflictos entre los trabajadores a quien representa y la empresa. El gran crecimiento de los sindicatos, y de su intervención en las relaciones colectivas de trabajo, así como la apertura de los mismos a nuevos objetivos, les confiere una finalidad más extensa que el reducirse a la acción de reivindicaciones obreras tendientes al mejoramiento de los salarios y a la reducción de la jornada. Se proponen ya objetivos de carácter muy amplio, como la inserción de los propios sindicatos en la vida económica, en actividades productivas con las técnicas de las empresas capitalistas, pero sin el carácter meramente sindical y de interés social.

La Negociación colectiva es la institución decisiva como factor democratizador de la sociedad, porque permite la redistribución del ingreso. Por eso es democrática y trascendente. Para estimular la negociación colectiva y sostener en la disposición cuarta del convenio 96 de la OIT, que establece:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo (MARTÍNEZ Y GONZALEZ, 2010, p. 383).

La negociación colectiva constituye una institución que aspire a mejorar y a equilibrar las condiciones laborales de los trabajadores y empleadores en un marco de equilibrio y de justicia social, habida cuenta de que su contenido respecto a sus inicios ha variado a través del tiempo, puesto que los primeros convenios colectivos trataron como tema el salario semanal y la duración de trabajo, debiendo de señalar que actualmente la lista de lo negociable se ha incrementado significativamente, acercándose mejor a obtener lo posible debido fundamentalmente a las circunstancias que imperan. La negociación colectiva ha sido calificada como un acuerdo de paz, tiende a evitar el conflicto, sus objetivos específicos para los trabajadores lo constituyen aun los salarios, las prestaciones, y las condiciones salubres y de seguridad; para los empleadores, estos objetivos se orientan a asegurar mayor productividad y estabilidad administrativa en las empresas, procurando el equilibrio justo de los intereses respectivos, es por ello que la negociación colectiva es y se manifiesta de manera plena cuando se accede a una flexibilidad positiva, que permita la adaptación de las condiciones laborales en un momento determinado a las realidades económicas de las empresa, sin que ello implique renuncia o deterioro a las conquistas sindicales de los trabajadores, pues se puede determinar que

los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pero también es cierto que pueden ser negociables. Es por ello que los sindicatos deben ser fuertes y estar consolidados, ya que a través de la eficacia de la negociación colectiva es posible en gran medida modificar las propias condiciones colectivas de trabajo; cuando ello resulte justificable y viable; respetando siempre los principios básicos del derecho laboral. Sin embargo en la práctica laboral cotidiana se da por regla general lo contrario, en México uno de los derechos menos reconocidos para los trabajadores al servicio del Gobierno-Estado es el de la negociación colectiva.

”La negociación colectiva es una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la época contemporánea, ya que represento el momento en el que por primera vez una clase social impuso al capital a su Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino por un derecho de clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de producción. La negociación colectiva es la expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, en forma jurídica, que serviría a la clase trabajadora para exigir la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres que trabajan” (DONALD, 200., p.78).

## **5. LOS PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA.**

- El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la organización, que deben respetar, promover y hacer realidad de buena fe.
- La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra, solo siendo posible en ausencia de tales organizaciones que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.
- El reconocimiento del derecho de negociación tiene carácter tanto en el sector privado como en el público y solo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios en la administración del Estado.
- La negociación colectiva tiene como objeto las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación de diversas prestaciones entre las partes.

- Los acuerdos o convenios colectivos tienen carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables porque en las establecidas por ley no se debe dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables.
- El ejercicio de derecho de negociación colectiva exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades.
- Es admisible que el sindicato que representa la mayoría de un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación.
- El principio de buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos, teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.
- Dado el carácter voluntario de negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, la negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, el nivel de las negociaciones no debe ser impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades, debiendo poder desarrollarse en cualquier nivel.
- Son admisibles la conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva, si tiene plazos razonables (GERNISON BERNAND, 2005, p.45).

En cambio el arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo de manera general; contrario al principio de la negociación colectiva voluntaria y solo es admisible en:

1. En los servicios esenciales en sentido estricto del término (aquellos en cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de una persona o parte de la población.
2. Respecto a los funcionarios de la administración del Estado.

3. Cuando tras negociaciones prolongadas e infructuosas es obvio por demás, que el bloqueo de las negociaciones no será superado sin una iniciativa de parte de las autoridades a quien le corresponda esa función.
4. En caso de crisis nacional aguda (GERNISON BERNAND, 2005, p. 37).

### **5.1. DERECHO COLECTIVO GLOBALIZADO**

La flexibilización de la economía ya estandarizada en general y la imposición de los sistemas flexibles laborales, a través de la reforma de la legislación social del trabajo, es una de las condiciones que impuso el neoliberalismo para la subsistencia y desarrollo del capital financiero; sin embargo, la productividad y el afán de competir en la economía globalizada en el mundo entero, nos mueven sin duda a no dejar de luchar, si no revisar y a proponer donde sea los reclamos latentes y los retos de la justicia social.

Se puede entender el derecho laboral globalizado como las nuevas relaciones jurídico laborales derivadas de un proceso de integración económica y de normas jurídicas, ya sea a través de la celebración de acuerdos regionales de naturaleza económica, que pueden incluir directamente o indirectamente referencias a la regulación del trabajo, o ya sea a través de los convenios y recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Uno de los principales retos para estudiar el derecho laboral globalizado consiste en adaptar y actualizar no solo la semántica jurídica existente, sino también, sus principios rectores y atender a las nuevas experiencias originadas por los procesos integradores, la contratación colectiva internacional, la migración laboral controlada, los cambios en la administración del trabajo, las nuevas formas de contratación laboral y la flexibilización de los derechos laborales entre otros (KURCZYN VILLALOBOS, 2007, p.101).

El convenio n° 98, invita a los Estados no solo a respetar el derecho de asociarse sino también “estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Estipula que tales negociaciones de empleadores por una parte y, por la otra, organizaciones de trabajadores, excluyendo aparentemente a los trabajadores individuales o a otros grupos de trabajadores que no caen dentro de la definición de organizaciones de trabajadores de acuerdo con las normas de la OIT (DE REGIL GÓMEZ, 2010, p. 10).

En el caso de México no se ha ratificado el convenio 98 sobre el derecho de Sindicación y Negociación Colectiva de la OIT; mas sin embargo al haber ratificado el convenio 87 en materia de Libertad Sindical, se han reconocido las quejas presentadas contra el Gobierno de México. De igual manera los convenios 135, Este Convenio en lo relativo sobre los representantes de los trabajadores; 151 este convenio relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública y 154, este convenio sobre la negociación colectiva, Se reconoce la obligación solemne y formal de la OIT, de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y tomando nota de este principio, es plenamente aplicable a todos los pueblos y países del mundo, en lo que a su valía se consideran instrumentos fundamentales.

## **6. MARCO JURIDICO DE LA HUELGA EN MEXICO.**

Para los efectos del Marco jurídico en el sistema jurídico de México ;aplicable a las Relaciones colectivas de Trabajo se mencionan los contenidos en la propia Constitución Política de los Estados unidos mexicanos que determina; así como en la propia Ley Federal del Trabajo son:

### ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS DOMÉSTICOS, ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL, TODO CONTRATO DE TRABAJO:

En materia de derecho a organizarse colectivamente se señala:

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

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 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. 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 que dependan del Gobierno;

Para efectos de los trabajadores al Servicio del Estado se determina lo siguiente:

**B.- ENTRE LOS PODERES DE LA UNIÓN, EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL Y SUS TRABAJADORES:**

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII.- Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones; y

Los miembros de las instituciones policiales de los municipios, entidades federativas, del Distrito Federal, así como de la Federación, podrán ser removidos de su cargo si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento de la remoción señalen para permanecer en dichas instituciones, sin que proceda su reinstalación o restitución, cualquiera que sea el juicio o medio de defensa para combatir la remoción y, en su caso, sólo procederá la indemnización. La remoción de los demás servidores públicos a que se refiere la presente fracción, se regirá por lo que dispongan los preceptos legales aplicables.



XIII bis.- El Banco Central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.<sup>3</sup>

Artículo 387.- 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.

## **6.1. TIPOLOGIA DE LA HUELGA.**

En la legislación de México, existe una clasificación que va desde considerar al Derecho de huelga desde, lo ilícito, lo inexistente y lo injustificado (DE LA TORRE, 2001, p. 134).

Por huelga lícita se entiende “La suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo” (DE LA CUEVA, 2003, p. 790).

Lícita es y será la huelga que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Según lo establece la fracción XVIII, apartado A del artículo 123 Constitucional.

El termino de licitud, no resulta muy afortunado por la forma en que se le considere por la Ley, en relación con la huelga, ya que ello dependerá de que el objeto y el procedimientos de la huelga se ajuste a lo que en estricto derecho lo exige el artículo 450 de la Ley Laboral Vigente.

<sup>3</sup> La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que garantiza aspectos de derechos sociales y fundamentales; más que admirados y reconocidos en el mundo, en lo relativo al derecho de huelga, la contratación colectiva, así como la formación de sindicatos, en su propio texto es enunciativa, pero al mismo tiempo limitativa, ya que en el apartado B consignado para los trabajadores al servicio de los poderes de la unión que comprenden los poderes como el propio ejecutivo, legislativo y judicial, señala que garantiza el derecho a huelga siempre y cuando se violen de manera reiterada y sistemática los derechos que ese mismo artículo determina, es decir todos y cada uno de los derechos contenidos en sus XIV fracciones; lo que prácticamente nunca sucederá por obvias razones, de igual modo excluye entre otros al poder judicial y a la judicatura federal y serán ellos mismos los que resuelvan sus conflictos sea individuales y no colectivos, a los miembros del ejército y marina armada de México; lo regulan sus propias leyes, así como también excluye a las instituciones de seguridad pública y policiales, de igual manera a las autoridades del sistema bancario mexicano; en ese sentido la notable Carta Magna determina sin duda una exclusión para diversos trabajadores en instituciones.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

Artículo 451.- 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 declaración 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:

#### a).HUELGA ILICITA:

El concepto de huelga ilícita se encuentra determinado en la misma fracción XVIII, apartado A del mismo artículo 123 Constitucional, que decreta “las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno, lo cual reitera el artículo 445 que determina:

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En la primera hipótesis del artículo 445, ser ilícita la huelga cuando la mayoría de los trabajadores, situación hipotética cuando deja entrever que se considera la mayoría, si se presentan actos violentos o contra las propiedades, o se encuadran también aquellos daños o perjuicios materiales, sin duda la posibilidad existe, solamente habrá que considerar un escenario donde no impera la ley o el orden público. “los actos violentos de los huelguistas contra las personas podrán consistir en golpes, lesiones, daños e incluso homicidios y contra las propiedades podrán ser robo, destrucción en propiedad ajena, pero estos actos que pueden acompañar a la huelga en determinados momentos del conflicto en su conjunto, no la transforman en delitos, no se penaliza o judicializa la huelga como tal, si no que solo serán sancionados los infractores de la ley penal, más no aquellos trabajadores que no tuvieron ninguna intervención en esos actos, quienes deberán volver al trabajo sin menoscabo alguno de sus derechos” (RAMOS, p. 285).

En cuanto hace al segundo supuesto en caso de guerra, la huelga representa un acto contrario contra la nación o el estado mismo, puesto que los trabajos que se prestan en los establecimientos o servicios, tienen una dependencia directa con el gobierno y la huelga como consecuencia impediría que se adoptaran las medidas de seguridad convenientes, en defensa de la soberanía del propio país si tratara de una guerra declarada como tal por otro país (HERNÁNDEZ, 2007, p. 177).

#### b).HUELGA JUSTIFICADA:

Los efectos de la huelga justificada son los de condenar al patrón a la satisfacción de los peticiones en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, siempre y cuando no se trate de una huelga estallada por solidaridad como existe la posibilidad como lo determina la propia Ley en su fracción VI del artículo 450; porque en ese caso la huelga no podrá ser imputable al patrón, para poder saber si la huelga es justificada o no se tiene, que realizar el procedimiento de arbitraje, porque es la única manera de saber si el patrón tuvo la culpa de dicho movimiento lo que no es posible si no se analiza el fondo del conflicto. En caso de que la huelga sea declarada injustificada, se expresara que el patrón no es responsable del conflicto y se ordenara a los trabajadores a volver a su centro de trabajo.

**Artículo 446.-** Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

**Artículo 447.-** La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

### c).HUELGA INEXISTENTE:

**Artículo 444.-** Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

**Artículo 459.-** 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 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Se puede considerar que la huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por la mayoría de trabajadores, previo cumplimiento y observancia de las formalidades legales para alcanzar la finalidad asignada como derecho colectivo. De tal manera que la huelga inexistente es aquella que no satisface la condiciones jurídicas mínimas, de tal manera que se deriva entonces en una huelga ficticia o de presión.

A lo cual si se solicita la inexistencia de la huelga declarada por la autoridad laboral se debe sujetar a la situación normativa siguiente:

**Artículo 930.-** En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una 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. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír 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 cinco días;

III. 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;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. 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 en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

#### d).PERIODOS DE LA HUELGA:

Considerando que la huelga tiene una evolución rápida por decirlo de alguna manera, la misma consta de tres periodos importantes: Periodo de gestación, Periodo de Pre-huelga, Periodo de Huelga

#### PROCEDIMIENTO DE HUELGA

**Artículo 920.-** El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

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 avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

**Artículo 921.-** El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

**Artículo 929.-** 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 a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

**Artículo 932.-** Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II. Deberá 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;

III. Declarará 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; y

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

**Artículo 933.-** En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

## **7. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO; SU EFICACIA.**

La Responsabilidad Social es la “forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que ésta se convierta en corresponsable del desarrollo social”, para ello, la empresa debe tener la capacidad de atender los intereses de las diferentes partes es decir, debe considerar las necesidades de sus clientes internos

(accionistas, empleados), clientes externos (consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) y de todos aquellos con que se relaciona directa o indirectamente (ALBAREDA, 2001, p. 46).

La Responsabilidad Social “es el compromiso continuo de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y sociedad en general” (ALBAREDA, 2001, p. 47).

Existen otros conceptos, unos más generales que otros, pero básicamente el contexto en el que se insertan tiene como ejes centrales a los factores que inciden positivamente en los ámbitos comerciales, sociales y ambientales. Es correcto también establecer un principio de corresponsabilidad, que complementa al principio individual, la clave es la existencia de vínculos entre los seres humanos, con la misma naturaleza, o en la capacidad de crearlos, pero sabiendo que es de ley cumplir los pactos. La responsabilidad no puede ser individualmente asumida, sino que más bien considera necesario la creación de instituciones adecuadas para proteger los derechos (Habermas, 1998, p. 21).

Que ser socialmente responsable no significa sólo cumplir plenamente las obligaciones o tratar de cumplirlas forzosamente; sino ir más allá de su cumplimiento, avanzando voluntariamente hacia nuevas exigencias, mayor inversión en capital humano, mejor relación con los interlocutores, mayor respeto al medio ambiente.” (CERÓN AGUILAR, 2003, p. 67).

“Lo que caracteriza a la empresa desde una concepción antropológica y filosófica y define cuatro tipos de responsabilidades a saber:

1. Responsabilidad consecuente (consecuencias de la acción).
2. Responsabilidad antecedente (la de los principios).
3. Responsabilidad congruente.
4. Responsabilidad trascendente.”

La responsabilidad social es entendida como la dimensión ética que toda organización o institución debiera tener como visión y que debería promover en su actividad diaria. Hace tiempo que el mundo empresarial ha acogido y desarrollado la idea. La responsabilidad social; como tal, ha sido promovida desde hace tiempo por el mundo empresarial y representa un conjunto de prácticas que forman parte de la estrategia corporativa, y que tiene como fin evitar daños y/o producir beneficios para todas las partes interesadas en las actividades de la empresa (clientes, empleados, sindicatos accionistas, comunidad, entorno).

La organización Empresarial requiere caminar vías que marquen las leyes, abrir espacios de comunicación-dialogo social-, a la vez que debiera impulsarse el fomento a la ocupación, al empleo en los términos que dice la OIT; esto es, bajo los

parámetros del trabajo decente en que insiste el mismo organismo internacional. La responsabilidad social empresarial la entendemos como la acción conjunta de toda empresa (trabajadores, directivos y dueños) concientizada del papel que esta tiene como unidad de negocio que crea valor y que pervive en un espacio del que se lucra (MANGARELLI, 2011, p. 242).

Los lineamientos para ser socialmente responsable se materializaron en un “acuerdo mundial”, surgido en la Cumbre Económica Mundial en Davos, Suiza, en 1999; dicho acuerdo incluía tres áreas específicas en las que existe un consenso internacional: Derechos Humanos; Condiciones de trabajo; Protección al Medio Ambiente.

Debido a que este pacto mundial no obliga, evalúa, ni somete a sanción alguna a quien no lo respete, que se lleve a la práctica sólo representa un compromiso de los países y de sus empresas ante la sociedad internacional.

## **REFLEXIONES FINALES:**

**PRIMERA:** Es la huelga es el resultado del estancamiento o fracaso temporal de las negociaciones, los efectos de la misma dan como resultado una serie de causas y elementos de la huelga que pueden ser por ejemplo; Peticiones Económicas del sindicato fuera de los parámetros económicos de la empresa, la empresa no puede conceder las peticiones de este tipo porque pone en riesgo y peligro a la propia estabilidad de la empresa. El fracaso a que se manifiesta en que ambas partes no reconoce sus propias necesidades reales.

**SEGUNDA:** La huelga es derecho irrestricto y fundamental del trabajador, consagrado en el marco Constitucional y normativo aplicable; mediante el cual se exige el fiel cumplimiento de obligaciones y responsabilidades estatuidas por la ley o el pacto colectivo. Es el último recurso que tiene el sindicato para obligar al empleador a respetar y cumplir los acuerdos pactados y señalados por ley.

**TERCERA:** Todos los protagonistas del mundo laboral, deben tener pleno conocimiento de que, sólo aplicando las buenas relaciones y deseos de superación, alcanzaran el éxito aspirado, tanto para sí mismos, la empresa y el país y de esa manera nuestras naciones pueden insertarse y/o globalizarse asumiendo cada quien la parte que le toca de responsabilidad social para su total progreso y desarrollo y buscando que la misma se compartida; porque solo de esta manera el bienestar integral de nuestros pueblos será común y socialmente responsable.



PARA TALES EFECTOS SE SUGIERE QUE SE MANIFIESTE DE MANERA SOCIAL Y RESPONSABLE:

1. El fiel cumplimiento de las leyes por ambas partes, los convenios colectivos, la aplicación justa y oportuna de los reglamentos internos de trabajo y todo acuerdo convenido o pactado.
2. Permanente, transparente y amigable comunicación entre la empresa y el sindicato.
3. Comprensión recíproca de necesidades
4. Trato justo a los trabajadores en función de la producción y la productividad.
5. Coordinación técnica de esfuerzos.
6. Trato desigual a los desiguales en méritos.
7. Justa política de ascensos y premiaciones.
8. Respeto Mutuo de Derechos de empleadores y trabajadores
9. Adecuada motivación encaminada a una mayor capacitación y profesionalización.
10. Satisfactoria política de bienestar social extensiva a la familia del trabajador.
11. Apropiada prevención y protección contra los accidentes de trabajo
12. Reconocimiento oportuno de los méritos personales y grupales.
13. Capacitación permanente a todos los trabajadores.
14. Responsabilidad Social Compartida.

## BIBLIOGRAFIA

- ALBAREDA, Vivo Laura. **Responsabilidad Social de las empresas**. Memoria de Investigación. Uam. 2001.
- ALEMÁN Mena Donald. **Derecho colectivo del trabajo**. Universidad Politécnica de Nicaragua, 2002.
- AMORIN E SOUZA, Ronald. **Memorias XIII Congreso Iberoamericano**, Panamá, Panamá. 1998 Tomo 1.
- CLIMENT Beltrán, Juan B. **Derecho Sindical**, México: Ed Esfinge,. 2002. XI Edición.
- CERÓN AGUILAR, Salvador; Un modelo educativo para México; Revista Expansión; Diciembre 08,2003. Año XXX. Núm. 780.
- COLOMBIA Ley Federal del Trabajo. Editorial Isef. 2011.
- DE BUEN LOZANO. Néstor. **Derecho del Trabajo**. Editorial Porrúa. Mexico D.F.1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo II. Editorial Porrúa. Mexico, 2003.
- DE LA TORRE, Francisco, **Introducción a la Legislación Laboral**, Editorial Mc Graw Hill, Segunda Edición. Mexico D.F. 2001.
- DE REGIL Gómez Jorge A., **El Derecho Internacional del Trabajo**., Monterrey., México 2010., Editorial Lazcano Garza.
- GERNISON Bernard, Otero. En Revista Internacional del Trabajo.2005., Volumen 119 Numero 1.
- HABERMAS Jurgen. **Factibilidad y Validez**. Madrid. Trota. 1999.
- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ Ivan. **Manual de Derecho Colectivo**. Lazcano Garza Editores., Monterrey. NL.2007
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. et al., **Derecho Laboral Globalizado**., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007.
- MANGARELLI, Cristina. En el marco de la responsabilidad social de la empresa. Montevideo. Fundacion de cultura Universitaria. En reseña por Patricia Kurczyn Villalobos .RLDS Numero 12.2011. Mexico D.F.
- MARTÍNEZ Y GONZÁLEZ Arturo, **Reflexiones Jurídicas Laborales**, Libro en honor de Baltasar Cavazos Flores Editorial Trillas, México, 2010. D.F
- MEMORIAS DEL XIII CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, Panamá, Panamá, 1998. Tomo 3. Editora Sibauste S.A.
- MEXICO, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. Mexico. D.F. 2011.
- PASCO COSMOPOLIS Mario; La huelga en Latinoamérica, Memorias XIII Congreso Iberoamericano, Panamá, Panamá., 1998.
- RAMOS, Eusebio. **Derecho Sindical y las Instituciones**. Editorial Cardenas. 1996. Mexico.

**Julio Ismael Camacho Solís**

Julio\_camacho@hotmail.com

Doctor en Derecho Público. Catedrático de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores y del Sistema Estatal de Investigadores del COCYTECH-CHIAPAS. Presidente de la Delegación Chiapas de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Presidente de la Academia de Derecho de la Facultad de Contaduría y Administración C-I de la UNACH.