

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LABORAL MUNICIPAL

1 HUELGA

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la defensa de sus intereses económicos y sociales.

La huelga burocrática se limita a proteger las prestaciones individuales que se citan en el apartado B.

1.1.-MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Para distintos autores la huelga no forma parte de los llamados conflictos de trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero – patronales.

Para De la Cueva la huelga es la suspensión concretada del trabajo que responde a la idea en un principio de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades.

En teoría del derecho del trabajo la huelga se conceptualiza como la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, que tiene por objeto obligar al patron a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Es un instrumento de lucha utilizado por los trabajadores, agrupados en sindicatos, para reivindicar sus intereses de clase, como mejoras en las condiciones de trabajo o aumentos de salarios, como medio de presionar a los patrones. Consiste en no concurrir a sus lugares de trabajo a prestar sus tareas habituales, o en concurrir, pero no prestar colaboración en el trabajo. Muchas veces, van acompañadas de manifestaciones peticionando los derechos.

1.2.-MARCO LEGAL JURÍDICO

La huelga de los trabajadores burócratas se encuentra prevista en la fracción X del apartado B del artículo 123 Constitucional, que a la letra dicen:

***Artículo 123.**-“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley.*

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”.

Así como en los artículos 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establecen:

“Artículo 92.- *Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.*

Artículo 93.- *Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.*

Artículo 94.- *Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 Constitucional.*

Artículo 95.- *La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.*

Artículo 96.- *La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.*

Artículo 97.- *Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán*

con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 98.- *En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.”*

En cuanto hace a nuestra legislación, está de alguna manera es una copia de lo que se establece en la los artículos antes citados, salvo ciertas particularidades que a continuación se transcriben

“ARTICULO 140.-*Idem.*

ARTICULO 141.-*Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores para suspender las labores en toda la Entidad Pública o en una o varias de sus Dependencias en la que presten sus servicios de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley si los Titulares o responsables de las mismas no acceden a sus demandas.*

ARTICULO 142.-*La huelga sólo podrá tener por objeto:*

I.- Obtener de las Entidades Públicas el cumplimiento de las obligaciones que establece esta Ley y las Condiciones Generales de Trabajo, cuando de manera general y sistemática, éstas se hayan violado; y

II.- Obtener la fijación o la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo o de los salarios cuando no se haya hecho en los plazos establecidos por esta Ley.

ARTICULO 143.-En el caso de la fracción I del artículo anterior, la huelga sólo podrá decretarse en la Dependencia o Dependencias de la Entidad Pública que incurran en la violación.

ARTICULO 144.-La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminarlos o extinguirlos.

ARTICULO 145.-La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

ARTICULO 146.-Los hechos de coacción y de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajadores y por consiguiente, de todos los derechos que esta Ley les concede, independientemente de las sanciones penales que puedan resultar por la comisión de delitos.

ARTICULO 147.-Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 142;

II.- Que sea decretada por las dos terceras partes de los trabajadores de base con nombramiento definitivo de la Entidad Pública, Dependencia o Dependencias afectadas; y

III.- Que sea promovida por el Sindicato de la Entidad Pública de que se trate, debidamente registrado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 148.-Antes de suspender las labores los trabajadores por conducto de la representación sindical, deberán presentar al Presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del Acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar

la huelga y señalando el día y hora en que se suspenderán las labores. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos correrá traslado con la copia de ellos, al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

ARTICULO 149.-*El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje decidirá, dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga si ésta es legal o ilegal según se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 147 y 148 estando facultado para llevar a cabo las diligencias que considere necesarias para proveer sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.*

ARTICULO 150.-*Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, los trabajadores podrán suspender las labores en la fecha a anunciada siempre que hayan transcurrido más de diez días contados a partir de la fecha en que la Entidad Pública haya sido emplazada.*

ARTICULO 151.-*Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de la fecha anunciada, el Tribunal declarará que no existe el Estado de Huelga y fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que las reanuden, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para la Entidad Pública de que se trate.*

La notificación se hará por conducto de la representación sindical.

ARTICULO 152.-*Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las*

labores el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

ARTICULO 153.-*Si la huelga es declarada ilegal, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores quedarán cesados por ese solo hecho, sin responsabilidad para las Entidades Públicas.*

ARTICULO 154.- *La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o cuando se decrete en los casos que prevé el artículo 29 Constitucional.*

ARTICULO 155.-*En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las Autoridades Civiles y Militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, otorgándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.*

ARTICULO 156.-*La huelga terminará por:*

I.- Avenimiento;

II.- Resolución de la Asamblea de los trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de sus miembros;

III.- Declaración de ilegalidad o inexistencia; y

IV.- Laudo arbitral de la persona o Tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

ARTICULO 157.-*Si la huelga es legal, el Tribunal, antes de la fecha anunciada para suspender las labores, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas aportadas, fijará el número indispensable de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de las mismas, a fin de que*

continúen realizando aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad y la conservación de las Instituciones o signifique un peligro para la salud pública.

De negarse los trabajadores a continuar laborando, la Entidad Pública quedará autorizada para sustituirlos por otros con la finalidad de que el servicio no se interrumpa. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública.”

2. OBJETO DE LA HUELGA.

De acuerdo con la normatividad aplicable la huelga puede tener como objeto, en primer lugar el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo, así como la fijación o la revisión de las mismas

2.1.- CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las Condiciones Generales de Trabajo son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos, así como lugares de labor y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Es por ello que la propia elaboración y firma de las Condiciones Generales de Trabajo genera certidumbre a los trabajadores, en razón de que ahí se contiene la esencia de defensa de sus derechos, por lo tanto el legislador veracruzano contempla en la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en su numeral 142, fracción I esta posibilidad de que la organización que este facultada y que cumpla con los requisitos

establecidos, para poder llevar a cabo el emplazamiento en el cual pueda tener como objeto el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo.

2.2.- FIRMA DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Las organizaciones sindicales tienen como finalidad la del bienestar en sus agremiados, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante las condiciones, cierta estabilidad económica y social, que les permita tener una vida mas digna, es por ello de que esta contemplada esta posibilidad de emplazar a huelga, en la hipótesis de que en la Entidad Pública no exista registradas Condiciones Generales de Trabajo.

2.3-REVISIÓN DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

En este orden de ideas el legislador prevee la posibilidad que la revisión de las Condiciones Generales de Trabajo se de cuando menos cada dos años, es decir deja abierta la posibilidad de que estas se realicen cada año.

3. REQUISITOS

La Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz, en sus diversos arabigos, establece cuales son los requisitos de forma que debe tener un emplazamiento a huelga, y la doctrina establece los requisitos que deben de ser esenciales.

3.1-FONDO

En el artículo 147 de la mencionada ley del Servicio Civil de Veracruz, establece cuales son los requisitos para poder declarar una huelga, mismos que se transcriben para su mayor comprensión:

“ ARTICULO 147.-Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 142;

II.- Que sea decretada por las dos terceras partes de los trabajadores de base con nombramiento definitivo de la Entidad Pública, Dependencia o Dependencias afectadas; y

III.- Que sea promovida por el Sindicato de la Entidad Pública de que se trate, debidamente registrado ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje. “

Por lo tanto para poder declarar un procedimiento de huelga como legal es necesario que en primer termino tenga por objeto ya sea el cumplimiento, fijación o revisión de las Condiciones Generales de Trabajo, y que este sea expresado de manera tacita en el emplazamiento a huelga; en segundo termino debe de ser decretada por las dos terceras partes de los agremiados al organismo sindical, esto se corrobora con la lista de firmas que acompañan a la acta de asamblea, en donde se haya aprobado el emplazamiento a huelga, con el padron de socios que se encuentra registrado en la jefatura de registro de asociaciones y condiciones generales de trabajo y huelgas; y por último que sea promovido por el gremio sindical que sea titular de las mismas, es decir

que sea el sindicato con el que se tengan suscritas las Condiciones Generales de Trabajo.

3.2.-FORMA

Los requisitos denominados de forma son aquellos, por así decirlo esenciales siendo estos los siguientes:

- Escrito de emplazamiento a huelga.
- Convocatoria
- Acta de asamblea relativa a la convocatoria señalada con antelación
- Lista de nombres y firmas de los agremiados
- Pliego de peticiones
- **Proyecto de Condiciones Generales de Trabajo
- Toma de nota.

Cabe señalar que es indispensable señalar en el acta de asamblea la hora y fecha de la suspensión de labores, que conjunto con el objeto de la huelga, estas sean aprobadas por las dos terceras partes de los agremiados, cumpliendo con estos requisitos se declara legal la huelga planteada.

4.- ETAPAS DE LA HUELGA

La huelga como tal, comprende diversas etapas dentro del procedimiento, mismo que comprende desde la presentación del pliego de peticiones, hasta la disolución del conflicto.

4.1.- ANÁLISIS Y ESTUDIO DEL EMPLAZAMIENTO

La prehuelga que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento;

4.2.-PREHUELGA

La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que

pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y

4.3-HUELGA

La última etapa se circunscribire del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto.

4.4.-HUELGA EFECTOS

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

FUENTES DE REFERENCIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz

LASTRA LASTRA, Jose Manuel, “Diccionario de Derecho del Trabajo”, 1ª Edición, México Porrúa 2001.

MARTÍNEZ MORALES, Rafael I., “Diccionario de Derecho Administrativo y Burocrático”, 1ª Edición, México Porrúa 2001.

DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, 1ª Edición, México Oxford, 2008.

VILLAREAL REYES, Alma Ruby, “Derecho Colectiva Burocrático” 1ª Edición, México, Porrúa, 2011.