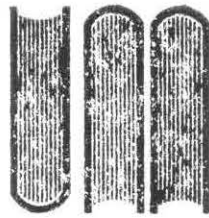


70132
24/10/94

UNIVERSIDAD DE MONTERREY

DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN DERECHO



UNIVERSIDAD
DE MONTERREY

040234
24300
1810
3-1
902248

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MEXICO Y FRANCIA
DEL DERECHO DE HUELGA EN EL SECTOR PRIVADO

TESINA QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER
EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

CARLOS GERARDO LEAL-ISLA GARZA

SAN PEDRO GARZA GARCIA, N. L.

MAYO DE 1994

UNIVERSIDAD DE MONTERREY
DIVISION DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN DERECHO

ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE MEXICO Y FRANCIA
DEL DERECHO DE HUELGA EN EL SECTOR PRIVADO

TESINA QUE COMO REQUISITO PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

CARLOS GERARDO LEAL-ISLA GARZA

San Pedro, Garza García, N.L. a 11 de Mayo de 1994

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero dar gracias a Dios y, a través de El, a mis padres por haberme dado la vida, por haberme educado correctamente y por brindarme la oportunidad de realizar una carrera, ya que sin su apoyo y confianza difícilmente hubiera sido posible desarrollarme tanto humana como profesionalmente.

Quiero agradecer también a mis hermanos, abuelos, tíos y demás familiares por haberse preocupado por mí y haberme brindado siempre su afecto, ya que mi carácter se forjó en su compañía.

Considero que otra parte importante en mi vida y en particular en el desarrollo de mis estudios profesionales lo fueron y lo son mis compañeros y amigos, todos ellos grandes

personas, quienes en su convivencia conmigo aportaron en mi persona lo más valioso: la amistad incondicional.

Agradezco también muy particularmente al doctor Pedro Gregorio Zorrilla Martínez, padrino de nuestra generación, por haber reconocido en mi padre la capacidad para llevar adelante estudios de doctorado en Francia, y en consecuencia haberle brindado su apoyo, tanto económico como moral para su realización. Considero que lo anterior constituyó en gran medida la línea que habría de llevar la educación en mi vida y por lo tanto el éxito que deseo obtener en ella.

Otra persona que no puedo dejar de mencionar es el Doctor Mario Humberto Gamboa Rodríguez, ya que gracias a su gran capacidad de orientar y apoyar a los jóvenes, se constituyó en mi guía tanto estudiantil como profesional, lo cual agradezco y reconozco enormemente.

Finalmente, y sin que por ser los últimos en ser mencionados me merezcan menos reconocimiento, agradezco a todos mis maestros, por su virtud de transmitirme desinteresadamente sus conocimientos.

INDICE

ABSTRACT.....	i
INTRODUCCION.....	ii
CAPITULOS:	
PRIMERO. CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE HUELGA.....	1
- A) Antecedentes.....	1
- B) Definición.....	6
C) Naturaleza Jurídica.....	9
D) Formas.....	11
I. Huelgas Lícitas.....	14
II. Huelgas Ilícitas.....	16
- E) Objeto.....	19
- F) Requisitos.....	22
I. De forma.....	22
II. De mayoría obrera.....	24
III. De fondo.....	26
- G) Períodos.....	27

H) Efectos.....	29
SEGUNDO. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.....	32
A) Conciliación.....	36
B) Mediación.....	39
C) Arbitraje.....	44
D) Terminación.....	55
E) Recursos.....	56
TERCERO. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA HUELGA EN EL SECTOR PUBLICO.....	58
A) La Huelga en los Servicios Públicos.....	58
I. Generalidades.....	59
II. Concepto de servicio público.....	59
III. Término para el estallamiento.....	60
B) La Huelga de los Empleados Públicos.....	62
I. Regulación.....	62
II. Tribunales competentes.....	64
CONCLUSIONES.....	viii
INDICE DE ABREVIATURAS.....	xii
INDICE DE CITAS.....	xv
BIBLIOGRAFIA.....	xviii

ABSTRACT

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de comparar los lineamientos jurídicos existentes en México y Francia, referentes a la huelga en el sector privado, incluyendo desde sus conceptos básicos hasta su etapa procedimental.

INTRODUCCION

Desde la década de los setenta, una fuerte crisis ha afectado a la economía mundial, y en especial a la de México. En la actualidad, como una de las principales consecuencias de esa crisis, los países han debido reestructurar sus sistemas productivos y establecer alianzas económicas, a fin de generar mayor competitividad internacional, así como de afianzar y aprovechar las ventajas comparativas que cada bloque económico y cada país en lo individual tienen.

En el entorno jurídico, esas variaciones tienen muchas

implicaciones directas, una de ellas es en la materia laboral, donde se regulan las relaciones entre los factores de la producción, es decir, el capital y el trabajo. En ocasiones, cuando esa problemática económica trasciende de manera importante en una empresa, unos de los principales afectados y acreedores preferentes, son los trabajadores al servicio de ésta. Existen casos, además, en donde patrones injustos, faltos de moralidad, o simplemente imprudentes, cometen atropellos sobre los trabajadores. Es por ello que el presente trabajo pretende explicar un derecho cuya función principal fue, y sigue siendo, la de proteger a los trabajadores: este es el derecho de huelga.

México no es el único país que reconoce a los trabajadores este derecho inalienable. Países como Estados Unidos, Italia y Alemania, también lo consideran como un instrumento para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

En esta ocasión, considerando no sólo trascendente, sino oportuno, dados los cambios en materia de inversión extranjera que se

están viviendo, es que hemos seleccionado a Francia, país cuyo régimen jurídico consideramos de gran importancia en materia laboral, y específicamente en lo referente a la regulación de la huelga.

Hemos decidido comparar al régimen jurídico francés con el mexicano, a efecto de que nos permita conocer no sólo a una reglamentación distinta a la nuestra, sino aprender de ella y considerarla para futuras reformas a nuestra legislación en materia laboral.

Definitivamente, abarcar todos los conceptos y elementos de la huelga resulta imposible, es por ello que hemos realizado una síntesis tomando en consideración los aspectos fundamentales para el conocimiento y comprensión del tema que nos ocupa.

En esa virtud, el trabajo ha sido dividido de tal manera que lleve un orden metodológico que facilite al lector la comprensión del mismo, realizando una constante comparación entre ambos regímenes

jurídicos, en lo que a huelga se refiere.

Por una parte se trata el análisis sustantivo del derecho de huelga, en donde exponemos, a grandes rasgos, la definición de la huelga, su naturaleza jurídica, sus características, elementos, objetivos y etapas, de tal manera que el lector conozca y comprenda las diferencias y semejanzas entre el derecho mexicano y el francés.

En la segunda parte, que se refiere al análisis adjetivo del derecho de huelga, hacemos una exposición comparada del procedimiento de huelga en ambos países, haciendo alusión a los modos de terminación de la huelga, así como a los efectos que ésta produce sobre los trabajadores.

Aun cuando no es el objetivo de este trabajo, y en virtud de la gran importancia y trascendencia de la huelga en el sector público, el cual puede ser tratado en otro trabajo de investigación, decidimos dedicarle un capítulo especial a sus aspectos fundamentales, esto sin

perjuicio de que gran parte de los conceptos incluidos en este trabajo, son aplicables tanto al sector público como al sector privado.

Dado que el presente trabajo es un estudio de derecho comparado, la bibliografía referente al derecho francés fue mencionada en su idioma natural, ya que es así como el lector pudiera localizarla en caso de que así lo requiera.

Igualmente, se ha incluido un índice en el que se traducen las abreviaturas que por su propia naturaleza deben ser escritas en francés.

A efecto de evitar constantes repeticiones, aclaramos que al referirnos a la Ley Federal del Trabajo, lo estaremos haciendo en relación con la legislación mexicana. Por otra parte, al mencionar al Código del Trabajo, estaremos refiriéndonos al derecho francés. Lo anterior no debe resultar confuso, ya que en México existe un régimen federal, incluido en la denominación de nuestra Ley Laboral y en

Francia es un sistema unitario, claramente distinto al nuestro.

Finalmente, una vez presentados los conceptos antes descritos, expondremos nuestras conclusiones al respecto, entre las cuales ofrecemos algunas propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO PRIMERO
CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE HUELGA

A) ANTECEDENTES

A lo largo de la historia universal, la sociedad, por su propia naturaleza (1), ha vivido conflictos de carácter económico, político y social, encontrándose vinculados con éstos, de alguna u otra manera, los de origen laboral (2).

"Podemos citar ejemplos desde el antiguo Egipto con la huelga de los judíos, fabricantes de ladrillo, en 1490 y la de los trabajadores de la construcción, en 1283 antes de Cristo. " (3)

Existen antecedentes de movimientos de huelga en Francia, entre los cuales se encuentran los de la imprenta en Lyon, en 1539,

que fue tan grave que se requirió la intervención del rey Francisco I; en la huelga de las fábricas de seda, en 1774, que llegó casi al grado de una pequeña guerra civil, dado el grado de violencia que se suscitó en ella (4). Pero, según Sinay (5), "el sentimiento naciente de una comunidad de intereses entre los obreros puede ser atribuido a la primera gran huelga francesa, la de los 'canuts' o tejedores de seda de Lyon" (6).

De la misma forma, encontramos que en México se presentaron dos grandes movimientos obreros que marcarían la pauta para la obtención de condiciones de trabajo más justas. Estos fueron las huelgas de las minas de Cananea, Sonora, en 1906, y de las fábricas textiles de Río Blanco, Veracruz (7).

Tales movimientos de huelga, llevados a cabo tanto en México como en Francia no fueron por simples caprichos de los trabajadores, sino por las condiciones de extrema pobreza y de trato inhumano por parte de los patrones, llevándose a cabo no obstante la prohibición tan enérgica que había en relación, no sólo con las huelgas, sino con la simple asociación de personas que en un momento dado tuvieran intención de reivindicar sus derechos.

Tras las revoluciones francesa y mexicana, se dieron factores de cambio determinantes para ambas sociedades. Mientras que en Francia, en 1791, es decir, dos años después de la Revolución, se decreta el 17 de febrero, que "las personas serán libres de ejercer la profesión, arte u oficio que encuentren mejor" (8), ampliándose, con esto la libertad de los trabajadores, pero sin admitirse la libre asociación, ya que en junio de ese mismo año, se creaban la Ley Le Chapelier y la ley del 22 Germinal, ambas estableciendo la prohibición de coaliciones. Además, los artículos 414 y 415 del Código Penal elevaron a la coalición a la categoría de delito (9).

Asimismo, se establecieron criterios que afectarían en gran medida a la clase trabajadora, como la libertad de los patrones de desocupar a los empleados que no necesitaran más (10), además de las condiciones en que trabajaban las personas, con horas extras no pagadas y otras muestras de falta de respeto a la dignidad (11).

Es hasta 1884, el año en que se crea el Derecho del Trabajo moderno, que cambiaría, en Francia, de manera radical las condiciones en que se encontraban los trabajadores.

"La gran Ley del 21 de marzo de 1884, marcó una etapa decisiva, puesto que ella realiza la reforma que permitiría las demás reformas. Reconocía la libertad de asociación profesional, lo que significaba que los trabajadores, como sus patrones, tendrían derecho de formar sindicatos. A partir de ahí, la presión salarial fue un factor capital; las leyes, raramente preparadas y deliberadas, fueron adoptadas en un clima de agitación para ceder a las peticiones y evitar lo peor." (12)

Como consecuencia de esa Ley, en Francia, vendrían las reformas, dentro de las cuales se encontraba la ley del 9 de abril de 1906, que establecía un descanso periódico; posteriormente, en 1919, se establecía la jornada semanal de ocho horas diarias y un día de descanso pagado.

Igualmente, otra de las peticiones que los trabajadores hacían en la época es atendida, estableciéndose en la ley del 5 de marzo de 1928, el seguro social, donde se obliga a los patrones a inscribir a los trabajadores al servicio de sus empresas a fin de que éstos obtengan protección en caso de enfermedad, invalidez o vejez.

Pero, el suceso más trascendente se presenta en 1946, ya que la huelga deja de ser una situación de fuerza tolerada, y pasa a ser un régimen legal, constitucionalmente protegido.

"El derecho de huelga, proclama este texto, se ejerce en el marco de las leyes que lo reglamentan." (13)

En México, la Revolución de 1910, trajo como consecuencia importantes modificaciones legales, ya que en decreto del primero de agosto de 1916, Venustiano Carranza imponía sanciones muy fuertes al respecto.

"Artículo 1. Se castigará con la pena de muerte: Primero: a todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen..." (14)

Como drástico era este ordenamiento en la misma medida fue fugaz, ya que en 1917, tras convocar el mismo Carranza al Constituyente de Querétaro, fue aprobado el texto del artículo 123 de la Constitución Política, en donde se haría una aprobación completamente antagónica al anterior precepto (15).

Dentro del marco legal mexicano, lo relacionado con la huelga ha sido poco modificado (16), pues la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableció los principales criterios sobre la huelga, mismos que serían corroborados por la Ley de 1970, que es la que la rige actualmente. Entre las reformas trascendentes posteriores se pueden

mencionar las relativas a la obligación de interponer una demanda de titularidad y administración del contrato colectivo por parte de otro sindicato que se ostente como tal, esto a raíz de las reformas de 1978 (17).

Por su parte, el derecho laboral francés, que se basa en gran medida, en resoluciones de la Corte de Casación, es más voluble, y por lo tanto, como se verá posteriormente, tiene más ángulos de análisis.

B) Definición

Dentro de las definiciones que se le da a la huelga en el derecho mexicano y francés encontramos elementos que, en términos generales, las hacen similares.

La Ley Federal del trabajo la define de una manera muy concisa pero completa:

"Art. 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

En la anterior definición se menciona un elemento

importante dentro del derecho colectivo de trabajo: la coalición, concepto que no debe confundirse con el de la huelga.

"No se pueden considerar, en ningún momento, como sinónimos, a la huelga y a la coalición. La coalición es una reunión de personas con la misma profesión, con el fin de preparar un paro colectivo y concertado de trabajo. Esta es, entonces, el acto preparatorio de la huelga; ésta constituye la consecuencia habitual pero no necesaria." (18)

A este respecto la Ley Federal del Trabajo establece el estatus de los sindicatos frente a la huelga:

"Art. 441.- Para los efectos de este título (19) los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes."

Asimismo, no debemos confundir a la huelga con una simple manifestación de desacuerdo por parte de los trabajadores.

"Tampoco se entenderá como huelga cuando los trabajadores dejen de laborar, se rehusen a cumplir con sus funciones, o de realizar horas extras no previstas en el reglamento interno. Se trataría, mejor dicho, de una insubordinación contra el patrón". (20)

Por su parte, el autor Néstor de Buen presenta una definición un poco más completa que la legal, incluyendo un elemento que la doctrina francesa también hace notar.

"Suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un

interés." (21)

Como podemos observar en esta definición y la que presentamos a continuación, pareciera que se trata del mismo autor explicando con otras palabras su definición, siendo que se trata de una definición de derecho mexicano y otra de derecho francés.

"La huelga consiste en el cese colectivo y concertado del trabajo, a fin de ejercer una presión sobre el jefe de empresa o los poderes públicos en apoyo de peticiones." (22)

Aunque la legislación francesa no proporciona una definición de la huelga, la Corte de Casación sí lo hace, con lo cual nos apoyamos para conocer su conceptualización.

"Huelga es el cese concertado del trabajo, con la finalidad de apoyar peticiones profesionales ya determinadas y a las cuales el patrón se rehusa a satisfacer."

En nuestro punto de vista, sin discernir de los anteriores conceptos, la huelga es, o debería ser (23) la suspensión de labores por parte de un grupo de trabajadores afectados, con el fin de ejercer presión sobre el patrón para mejorar sus condiciones de trabajo.

C) Naturaleza jurídica

Dentro de este apartado, tomamos como base lo expuesto por el autor Néstor de Buen, en representación de la doctrina laboral mexicana, y por el autor Lyon Caen, por la doctrina francesa, considerando que son juristas con amplio conocimiento de la materia y precisos en enfatizar los principales puntos referentes a la naturaleza jurídica de la huelga en ambos países, y de lo cual obtuvimos las siguientes características:

1. Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio, dado que lo primero es la facultad de suspender las labores a fin de obtener un beneficio; por otra parte, el ejercicio es la suspensión de labores puesta en marcha.

Asimismo, señala el autor Lyon Caen, no debe confundirse el término conflicto colectivo de trabajo con el de huelga, dado que esto último forma parte de procedimientos de lucha para solucionar conflictos, de tal manera que uno es consecuencia del otro.

2. El derecho de huelga es un derecho social subjetivo,

emanado de la Constitución, que corresponde a un grupo, sean sindicatos o coaliciones, no a individuos por separado (24). Además cabe aclarar que el derecho de huelga es exclusivamente para los trabajadores sindicalizados (25).

3. El derecho de huelga está sometido a la voluntad de los trabajadores, pero no por el sólo hecho de ser un derecho de la clase trabajadora, lo convierte en algo justo y lícito, puesto que la Constitución no protege a todos los movimientos de huelga, ya que éstas deberán perseguir ciertos fines (supra).

4. El derecho de huelga reúne los elementos del acto jurídico por cuanto que es una manifestación de la voluntad encaminada a la producción de consecuencias de derecho.

5. La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo.

Se presentan, además, otras dos características, que el derecho francés reconoce pero que no son aplicables en una descripción de la naturaleza jurídica que se utiliza en el derecho mexicano.

6. Es un derecho multiforme, se ejerce de diversas maneras y modalidades, pudiendo ser intermitentes, por turnos, etc.

Esta característica no es aplicable en México, dado que, como se verá más adelante, en nuestro país no se presentan diversas manifestaciones del derecho de huelga.

7. No existe suficiente claridad en la reglamentación por parte del legislador, por lo que esta labor ha sido de la doctrina, y de los tribunales, al momento de resolver los casos específicos.

La legislación laboral mexicana, en nuestro personal punto de vista, es bastante amplia y específica, además de que la Jurisprudencia se encarga de llenar las lagunas donde el legislador no reguló, o lo hizo de una manera insuficiente. Por su parte, el Código Laboral francés establece muy poco en relación con el tema de la huelga, y son las resoluciones del Consejo de Estado y de la Corte de Casación (26) las que se encargan de establecer la normatividad aplicable.

Una subdivisión del análisis de las huelgas puede ser tomando en cuenta las formas o clases que de éstas se reconocen en la ley y en la doctrina, ésta última, como medio de apoyo para nuestra clasificación.

Mientras que el derecho mexicano reconoce cuatro clases de huelgas: existente, lícita, justificada, e inexistente; el derecho francés solo habla de dos: lícita e ilícita.

La ley Federal del Trabajo establece que una huelga puede ser considerada:

A) Existente (art. 444).- Cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos del artículo 450 (supra).

B) Ilícita (art. 445).- 1. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades; y 2. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

C) Justificada, es aquella cuyos motivos son imputables al

patrón (art. 446), es decir, que éste cometió alguna irregularidad en contra de los trabajadores.

D) Inexistente (art. 459).- 1. Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II (27); 2. Cuando no ha perseguido alguno de los objetivos establecidos en el artículo 450 (28); y 3. Cuando no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (29). Además establece que no podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores. A este efecto, será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que se encargue de determinar dicha situación.

Por su parte, la doctrina y jurisprudencia francesas distinguen dos clases o formas de huelga: las lícitas y las ilícitas.

Hacer una subdivisión de las huelgas lícitas e ilícitas no resulta fácil dado que "la existencia de un derecho de ir a la huelga hace a la huelga, en principio, lícita, cualquiera que sean su momento, su duración, su amplitud, o naturaleza de las peticiones de los huelguistas", (30) por lo que, tomando en cuenta las opiniones de los juristas en quienes nos hemos basado para realizar el presente

trabajo, se pueden distinguir cuáles formas de huelga resultan lícitas, y cuáles ilícitas.

I. Huelgas lícitas

1) Huelga 'al revés' (à rebours), es aquélla en la cual los trabajadores imponen su prestación al patrón, en el caso en que éste haya detenido el funcionamiento de la empresa.

2) Huelgas repetidas o intermitentes (grèves répétées ou intermittentes), son en las que los trabajadores rompen el ritmo de la producción por medio de paros cortos y sucesivos. La Corte Suprema ha manifestado que no existen ordenamientos legales ni reglamentarios al respecto, por lo que se debe entender que no son abuso del derecho de huelga, puesto que cada uno de esos paros cumple con los requisitos de la huelga, y entonces deben entenderse como pequeñas huelgas, separadas, distintas una de la otra (31).

3) Huelgas por turnos (tournantes) verticales, se manejan por medio de una rotación organizada de manera inteligente, ya sea por diferentes servicios o por categorías profesionales en la empresa.

Estas pueden ser horizontales o verticales. Las verticales se presentan cuando se realiza una suspensión de las labores, paulatinamente, de una línea de autobuses o una cadena de grúas, etc. Este tipo de huelgas por turnos, es considerada como regular, es decir, dentro del marco legal.

4) Huelgas solidarias. Son las que tienen como finalidad la de apoyar a otras huelgas. Esta figura la consideramos de especial interés dado que es una de las formas como se puede presentar una huelga lícita en México.

La jurisprudencia establece dos puntos de análisis para estas huelgas, por un lado observamos el tratamiento que les da la Sala Penal de la Corte de Casación:

"La Corte Suprema, en su Sala Penal (cámara criminal) manifestó el 23 de octubre de 1969, rompiendo con una resolución que le atribuía a este tipo de huelga el carácter de política únicamente, señalando que no obstante que los jueces deberían poner a la Suprema Corte en capacidad de saber si habían sido presentadas peticiones precisas insatisfechas de orden social y profesional que interesaran a otros obreros con los cuales ellos hubieran acordado solidarizarse. Con lo anterior, la Sala Penal establece que si esa solidaridad inter-empresas existiera, la huelga debería entonces ser considerada como legítima."
(32)

Por otro lado, según el punto de vista de derecho laboral, o social como se le conoce en su respectiva Sala de la Corte de Casación, se aplica lo siguiente:

"En sus más recientes resoluciones, la Sala Social parece admitir la legitimidad de huelgas de solidaridad desde el momento en que no son extrañas a las peticiones profesionales que interesan a todo el personal." (33)

II. Huelgas ilícitas

1) Huelga intermitente (*grève perlée*). Es aquella en la que los trabajadores permanecen en su puesto, pero reducen su actividad, voluntaria y sistemáticamente. Al respecto de esta huelga la Suprema Corte, estimó que "no hay paro del trabajo cuando éste es ejecutado lentamente o en condiciones voluntariamente defectuosas."

2) Huelga 'del cielo' (*grève du zèle*), que se caracterizan por una actitud de excesivo servicio, se dan con mayor frecuencia en el servicio público, en las aduanas, por ejemplo, en donde el trabajador, se vuelve excesivamente minucioso y escrupuloso, aumentando su exigencia, y de esta manera obstruyendo la marcha normal de la empresa.

3) Huelga 'tapón' (bouchon). Es parecida a la anterior, pero es más reducido el campo de acción, aunque las consecuencias son igual o más graves. En este tipo de huelgas "se trata de un lugar estratégico, del cual depende todo o parte de la producción directa o indirectamente" (34), de tal manera que sin esa área no se puede continuar con el proceso de fabricación de un producto o de prestación de un servicio. Se aplica el mismo criterio para analizar éstas que para las intermitentes (ibídem).

4) Huelgas por turnos horizontales o también conocidas por categorías profesionales, por ejemplo, primero los soldadores, luego los ajustadores, después los electricistas, etc. Al respecto la Corte de Casación ha condenado cuando éstas afecten a la empresa. (35)

5) Huelgas con fines políticos (grèves politiques). Son las que tienen por objeto repeler alguna decisión del gobierno. La Corte considera a estas huelgas como ilegales. En una resolución dictada el 23 de marzo de 1953, estableció que:

"Si la ley y el preámbulo de la Constitución dieron a los asalariados el derecho de recurrir a la huelga para defender sus intereses profesionales, este derecho es desviado de su destino social y la huelga se vuelve ilícita,

en el momento en que se inmiscuyen en el ejercicio de los actos reservados al poder público, requiriendo entonces el funcionamiento de las instituciones constitucionales." (36)

5) Huelgas mixtas, que son en las cuales los sindicatos mezclan algunas peticiones políticas con otras que sí son profesionales, para lo cual la Corte de Casación investiga el 'motivo determinante' de la huelga, y según si ésta es profesional o política, determina su regularidad.

Cabe aclarar que es relativa la legitimidad de una huelga, ya que puede darse el caso de que sea dudosa su regularidad, como en las huelgas alternadas, las que son por turnos, las mixtas y las solidarias, como se señaló anteriormente.

La jurisprudencia francesa establece que existe la presunción de que todo paro de labores, constituye una huelga, y que corresponde al patrón el demostrar que no se reúnen los requisitos para la legitimidad de ésta. (37)

También, para determinar la licitud de las huelgas, el Juez tomará en cuenta que éstas no generen violencia, atenten contra la

libertad, se presenten administraciones fraudulentas, se intimide al patrón, se invada la empresa, etc.

"Si la huelga es lícita en su origen en caso de peticiones profesionales, corresponde al juez que conozca del caso el apreciar soberanamente si tal movimiento trae consigo un problema claramente ilícito. (38).

Es por ello que determinar la licitud de una huelga requiere de un estudio minucioso de las causas y elementos que la acompañan, por parte de los Tribunales del Trabajo.

E) Objeto

La Ley Federal del Trabajo, en México, establece los objetivos que perseguirá la huelga:

"Art. 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 patronos 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 (39);
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con el capítulo VI del Título Séptimo (40);

- 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; y
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII.Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis (41)."

Con relación a los citados objetivos, consideramos que el autor Néstor de Buen (42) hace una importante aseveración en relación a que hablar de que uno de los objetivos de la huelga es conseguir la armonía de los factores de la producción, puede resultar fuera de orden metodológico, dado que al revisarse, firmarse o corregirse una violación en el contrato colectivo se están, de algún manera, armonizando los factores de la producción. Es por ello que coincidimos en que resulta, en cierto modo, redundante y falto de orden el mencionado artículo.

En lo referente a la huelga por solidaridad, cabe señalar que en México es casi obsoleta, puesto que no se manejan por esa vía los apoyos políticos entre un sindicato y otro. Igualmente sucede con la huelga que tiende a exigir el cumplimiento del reparto de utilidades.

"En nuestro país, la huelga funciona precisamente

con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Excepcionalmente la huelga puede tener por objeto, además, el exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa." (43)

El derecho francés es más general y abstracto para regular lo relativo al objeto que debe perseguir la huelga, ya que sólo se limita a exigir que este objeto sea de carácter profesional.

"La obligación para los huelguistas de perseguir un objeto profesional en el marco de su contrato de trabajo explica por qué algunos paros de trabajo no constituyen huelgas." (44)

Pero no existe un ordenamiento donde se señale lo que deberá entenderse por objeto profesional sino que éste se va definiendo conforme se van presentando casos de huelgas, en donde se analiza la licitud de éstas, y es ahí donde se determina si alguna huelga persigue un objeto profesional o es de otra naturaleza. La Corte de Casación es competente para conocer de la calificación de este elemento (45).

Sin embargo en Francia es necesario analizar no sólo si se persiguió un objeto profesional, sino quiénes son los que la inician pues se considerará como pseudo-huelga, cuando sea iniciada por comerciantes, médicos, o cualquier otra persona cuyo ingreso no se desprende de una relación salarial (46)

"La petición, pues, debe circunscribirse dentro de los límites del interés profesional, es decir, de los intereses que tengan su origen en una relación de trabajo."
(47)

F) Requisitos

El autor Mario de la Cueva hace una clasificación de los requisitos que deben cumplirse para que la huelga se pueda declarar existente. Estos requisitos, de alguna manera son compatibles con los que establece la Corte francesa de Casación, puesto que se refieren a puntos del mismo orden, aunque no coinciden en lo que a ellos se refiere.

I. De forma

Consistente, en el derecho mexicano, en presentar un pliego

petitorio ante la autoridad correspondiente.

"920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones..."

Este requisito no es necesario en Francia para el estallamiento de una huelga, basta con que los trabajadores se reúnan y acuerden el paro de labores. Pero esto sin perjuicio de que existen dos formas de anuncio de una huelga: el preaviso y el pliego de peticiones.

"El preaviso. Esta figura no es necesaria en el sector privado, sólo en el sector público (supra) se requiere, por ley, de cumplir con este elemento. (48)

La otra figura, igualmente en el derecho francés, muy similar al preaviso, es el pliego de peticiones, que si bien la doctrina ha debatido ampliamente y separado criterios a favor y en contra de la necesidad de estatuir este elemento como obligatorio, la Corte de Casación nada ha establecido al respecto, por lo que una huelga podrá ser lícita aun sin la entrega del pliego de peticiones al patrón, situación que consideramos totalmente injusta para éste, ya que no tendrá tiempo de conocer las peticiones antes del estallamiento.

El autor Néstor de Buen, al referirse al derecho mexicano, expone su desacuerdo con estos requisitos, pero nosotros creemos que sí debe presentarse un pliego de peticiones, ya que la ley así lo estipula, y por lo tanto la autoridad no podría enterarse de la voluntad de los trabajadores de ir a la huelga, y entonces el no avisar constituiría una huelga 'de hecho', y no de derecho.

II. De mayoría obrera

Este requisito, como su nombre lo indica, establece la necesidad de que la mayoría de los trabajadores manifiesten su voluntad de ir a la huelga. Igualmente, el autor Néstor de Buen critica este requisito, con lo que estamos de acuerdo, al decir que no es un elemento necesario para que se dé la huelga, sino que, a contrario sensu, determina la improcedencia de ésta:

"En realidad no es la mayoría un requisito para la huelga. Por el contrario, es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga la que determina su improcedencia, y que pierda su eficacia. Se trata, entonces, de una condición resolutoria." (49)

Sin embargo consideramos que no obstante que se le dé trámite al emplazamiento a huelga, aun no habiendo la voluntad de la

mayoría de los trabajadores, una vez que se solicite la inexistencia de la huelga, en los términos del artículo 459, de la Ley Federal del Trabajo (infra), y que se lleve a cabo la prueba del recuento, la falta de voluntad mayoritaria se hará notar y la huelga quedará sin efectos. Por lo que dicha huelga existió, pero sólo por el tiempo necesario para demostrarse que no había voluntad de la mayoría de los trabajadores, formando parte de un mero procedimiento, y no como una voluntad definitiva de soportarla el tiempo que fuese necesario a fin de obtener los beneficios aparentemente deseados por los trabajadores.

Por su parte, la Corte francesa de Casación resolvió que no es necesario cumplir con este requisito para ir a la huelga:

"Al respecto, la Corte de Casación, en virtud de que no hay mandato legal al respecto, no establece la obligación de hacer un referéndum previo a la huelga, para poder considerarla válida o legítima, pero sí reconoce el derecho de hacerlo sin considerar, a contrario sensu, una arbitrariedad por parte de los trabajadores. Pero cabe señalar que en la práctica sí se presenta el referéndum en el transcurso de la huelga, a fin de saber si tiene razón de ser, o si ya se debe detener." (50)

Además, en Francia no es necesario que la mayoría de los trabajadores deseen ir a la huelga, ya que existen las 'huelgas

parciales o minoritarias¹.

"Un paro de labores no perdería el carácter de huelga por el sólo hecho de no haber sido practicado por la mayoría del personal". (51)

Consideramos que ésta es una diferencia fundamental, ya que en nuestro régimen jurídico, la huelga debe ser necesariamente estallada por la mayoría de los trabajadores sindicalizados de la empresa de que se trate (infra).

Por su parte, la Corte Superior de Arbitraje (52), en Francia, reconoce a una huelga desde el momento en que uno de los trabajadores de la empresa deje de ir a laborar, lo que consideramos excesivo, dado que en nuestro derecho, eso está regulado únicamente por el derecho individual de trabajo.

III. De fondo

Este requisito se refiere a que la finalidad de la huelga debe ser jurídica, es decir, debe perseguir alguno de los objetivos estipulados por la ley. En relación con estos requisitos consideramos que se presenta el mismo fenómeno que señalamos anteriormente,

dado que la autoridad dará trámite al emplazamiento a huelga, pero el estallamiento dependerá de la comprobación que el sindicato protector de los trabajadores de que se trate, haga al respecto del objeto de la huelga que se esté utilizando como fundamento, por lo cual estamos también de acuerdo con que éste es un requisito ineludible para la existencia de la huelga.

Al respecto, el derecho francés manifiesta (53) de la misma forma, la necesidad de que exista un objeto profesional para que se pueda hablar de una huelga lícita.

G) Períodos

En México, aun cuando la legislación no lo determina de una manera específica, la doctrina y la práctica presentan cinco importantes momentos en la huelga:

I. El de gestación, que surge desde el momento en que los trabajadores se reúnen con la intención de obtener ciertas prestaciones, y presentan por medio de un sindicato, un pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

II. El de pre huelga, que transcurre desde el momento en que se le corre traslado del emplazamiento al patrón, hasta antes del estallamiento de la huelga.

III. El de suspensión de labores, como tal, donde los trabajadores detienen sus actividades y colocan banderas rojinegras en los accesos principales del centro de trabajo de que se trate, en señal de huelga.

IV. De calificación de la huelga, dentro del cual se podrán promover los incidentes de ilicitud o de inexistencia, (ibídem) según proceda.

V. El del sometimiento de la huelga al arbitraje, que es aquél en donde los trabajadores solicitan a la autoridad que resuelva la situación jurídica de ésta.

En Francia no se presentan estas etapas como tales, dado que, como se observará posteriormente, no es necesario para todas las huelgas el presentar un pliego petitorio o un preaviso, por lo que la huelga se desarrolla en tres momentos:

I. El momento en que se reúnen los trabajadores para definir sus objetivos, similar al de la gestación de la huelga en el derecho mexicano.

II. Aquél en donde los trabajadores suspenden actividades, todo esto sin necesidad, en muchos de los casos, de dar aviso a la autoridad, ya que como se indicó anteriormente, a diferencia de nuestro sistema jurídico laboral, no será necesario presentar un emplazamiento a huelga, con lo que se cubren los períodos de prehuelga y de suspensión de labores en un sólo momento.

III. La etapa en que los trabajadores someten a la autoridad la resolución de la huelga.

Cabe señalar que, como se verá más adelante , aquí está incluido el procedimiento de conciliación, y no sólo el arbitraje, como parte de la voluntad de los trabajadores de dar solución al conflicto colectivo de trabajo.

El Código del Trabajo francés, establece como uno de los principales efectos de la huelga, el relacionado con la situación en que quedarán los trabajadores huelguistas en relación con el patrón, haciendo referencia a que no se dará por terminado el contrato de trabajo, a menos que el trabajador incurra en una falta grave.

"La huelga no rompe el contrato de trabajo, salvo falta grave imputable al asalariado".

Aunque la legislación francesa no define lo que se entiende por falta grave, existen diversas resoluciones de la Corte de Casación y del Consejo de Estado, que mencionan casos específicos de falta grave:

"Son notablemente constitutivos de falta grave: el hecho, por un representante del personal, de detener una máquina funcionando con la ayuda de no huelguistas (Cons. d'Et. 1 avr. 1992)... El abandono de los servicios de seguridad (Soc. 14 juin 1958, Bull. civ. IV, n. 741)... Los actos de violencia (Soc. 15 fevr. 1961)... Los atentados a la libertad de trabajo (Soc. 13 nov. 1968, Bull. civ. V, n. 502)... La ocupación de un local sin tomar en cuenta una decisión de expulsión (Soc. 30 avr. 1987, Bull. civ. V., n. 238)... El hecho de los huelguistas de oponerse a su reemplazo por no-huelguistas (Soc. 12 janv 1983. 354),... la sólo participación en una huelga que no tenga por objeto la modificación o mejoramiento de las condiciones de trabajo constituye una falta grave imputable al asalariado (Soc. 20 fevr. 1959,

Bull. civ. IV, n. 274)."

La demostración de que se incurrió en falta grave será carga del patrón.

"Falta grave. La prueba de la falta grave corresponde al patrón" (54)

En el derecho mexicano, en caso de ser ilícita la huelga, que es la equivalencia a que se presente una falta grave, tendrá como consecuencia la terminación de las relaciones laborales entre los huelguistas y el patrón.

"934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas."

Con lo anterior consideramos que el lector ha conocido las diferencias y similitudes del derecho de huelga, en sus conceptos básicos, entre México y Francia, continuando así con el capítulo referente al procedimiento de la huelga en el sector privado.

CAPITULO SEGUNDO

ELPROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento mediante el cual se resuelve la huelga, en nuestro punto de vista, es la parte medular de ésta, ya que es la puesta en práctica de la legislación y la jurisprudencia, en un conflicto de trabajo real, no teórico.

En México y en Francia, el procedimiento en materia de huelga, es similar, en términos generales, ya que en ambos regímenes jurídicos se presenta la figura de la conciliación y la del arbitraje, con la excepción, que se verá más adelante, de que en Francia existe además la mediación.

Existe una diferencia entre el derecho francés y el

mexicano, que consideramos determinante, consistente en la imposición que hace la ley mexicana sobre los futuros huelguistas de presentar un emplazamiento con aviso de huelga, en donde se formulen las peticiones.

"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...
- 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 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."

Por el contrario, en Francia no es necesario, en el sector privado, que se dé aviso previo de la voluntad de los trabajadores de ir a la huelga, ya que ésta estalla desde el momento en que lo deciden los trabajadores, y no al sexto día contado a partir de la notificación al patrón, como sucede en México.

Para que empiece a contar el término de seis días previos al estallamiento de la huelga, en México, es necesario que se le corra traslado del emplazamiento al patrón, de tal manera que éste acuda a la audiencia de conciliación, al menos dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación.

"Art.921. LFT. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior (ibídem), 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."

Además, si no se presentare el emplazamiento por medio del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo de que se trate, la Junta no podrá admitirlo a trámite.

"Art.922 LFT. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente."

En México existe la modalidad de los contratos colectivos que regulan a ramas de la industria, denominados contratos-ley. La firma, revisión o en caso de violaciones a estos contratos, genera el derecho de emplazar a huelga, siendo ésta de naturaleza federal, y para lo cual se presenta un emplazamiento siguiendo, en términos generales, el procedimiento para las huelgas en materia de empresas que están reguladas por contratos colectivos comunes, sujetándose a las siguientes modalidades.

"Art. 938. LFT. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

- I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta ley (ibídem);
- II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderá las labores que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo o girará dentro del mismo términos los exhortos necesarios..."

A) Conciliación

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, dentro de la audiencia respectiva, la autoridad deberá buscar la conciliación de los intereses en disputa.

"Art.926 LFT. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

Igualmente, en Francia, se establece la conciliación, sólo que en este país, dado el estallamiento sin previo aviso, el sometimiento a ésta será a instancia de parte.

Además, se diferencian ambos derechos en que en Francia se puede designar a un conciliador en el contrato colectivo de trabajo, para el caso en que se presente un conflicto y cuando no le se hubiere designado, entonces conocerá la Comisión de Conciliación. (55)

"Art. L. 523-1. Todos los conflictos colectivos de trabajo pueden ser sometidos a los procedimientos de conciliación en las condiciones determinadas a continuación. Aquellos que, por cualquier razón, no se hayan sometido a un procedimiento convencional de conciliación establecida ya sea por el convenio o el acuerdo colectivo de trabajo, o ya sea por un acuerdo particular, pueden ser llevados ante una comisión nacional o regional de conciliación..."

Dichas comisiones se forman con un número equilibrado de miembros de ambos sectores de la producción, de tal manera que éstos estén representados.

"Art. L. 523-2. Las comisiones nacionales o regionales de conciliación se componen de representantes de las organizaciones mas representativas de los patrones y de los asalariados en igual número, así como representantes de los poderes públicos de los cuales el número no puede exceder de un tercio de los miembros de la comisión. Secciones competentes para las circunscripciones departamentales pueden estar organizadas al seno de las comisiones regionales. Su composición corresponde a la de las comisiones regionales..."

La Ley Federal del Trabajo, en México, fija las reglas para el desarrollo de la audiencia de conciliación.

"Art.927 LFT. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia, en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;
- III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la

audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella."

El Código del Trabajo francés, hace lo propio estableciendo criterios a seguir para dicha audiencia.

"Art. L. 523-4. Las partes son citadas a comparecer en persona ante las comisiones de conciliación o, en caso de impedimento grave, hacerse representar por una persona que tenga poder para negociar y concluir un acuerdo de conciliación. Toda persona moral, parte en el conflicto, debe nombrar a un representante debidamente comisionado y que tenga un poder para negociar y concluir un acuerdo de conciliación. Cuando una de las partes legalmente citada no comparezca o no se haga representar en las condiciones previstas en los dos párrafos precedentes, el presidente la convocará a una nueva reunión que tendrá lugar, a más tardar, ocho días después de la primera."

Posteriormente, establece la legislación laboral francesa, al término de la audiencia, una etapa en donde se someterán las partes a un proceso verbal.

"Art. L. 523-5. Al final de las reuniones de la comisión de conciliación, el presidente establecerá un proceso verbal que constate el acuerdo, o el desacuerdo total o parcial de las partes y en ese momento les será notificado."

En México, a diferencia del procedimiento de Francia, dentro del mismo proceso, y en caso de que haya duda sobre la

procedencia de la huelga, las partes interesadas podrán pedir a la Junta que se declare la inexistencia de la huelga, ya que de no solicitarse en setenta y dos horas, ésta se declarará existente.

"Art.929 LFT. 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 (ibídem) o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 (ibídem) de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."

La declaración de existencia o inexistencia, llevará un procedimiento especial en el cual se citará a las partes a una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, entre las cuales el recuento es la principal, con lo cual la Junta resolverá conforme a derecho. (56)

Finalmente, de no lograrse la conciliación, el conflicto se someterá al arbitraje, en el caso de México; y al arbitraje o bien, a la mediación, en el caso de Francia.

B) Mediación

La mediación es una figura que no existe en el derecho

mexicano, pero que la legislación francesa sí considera como una vía para resolver conflictos colectivos de trabajo, siempre y cuando sean de la naturaleza que establece el artículo que se cita a continuación:

"Art. L. 523-1...Cuando el conflicto sobreviene en el momento del establecimiento, de la revisión o de la renovación de un convenio de rama o de un acuerdo profesional o interprofesional, el ministro encargado del trabajo o su representante puede, por petición escrita y motivada de una de las partes, o de oficio, iniciar directamente el procedimiento de mediación en las condiciones descritas en el capítulo IV. (57)."

Es importante señalar que el mediador sólo podrá hacer propuestas de solución, más no resolver la controversia con fuerza obligatoria para las partes.

"El mediador no dirime el conflicto sino que recomienda solamente a las partes las bases de acuerdo. Acuerdo al que ellas serán llevadas a terminar ulteriormente entre sí, si estiman aceptables las sugerencias del mediador. La recomendación del mediador no tiene valor obligatorio por sí mismo. La recomendación no tiene ni carácter de cosa juzgada ni fuerza ejecutoria. Es un simple anteproyecto que sirve de base de discusión para eventual acuerdo o contrato colectivo." (58)

El mediador podrá ser el Ministro del Trabajo, el Presidente de la Comisión de Conciliación, la persona que hayan designado las partes en el contrato, en caso de que lo hayan hecho, o la que designen

para iniciar el procedimiento.

"Art. L. 524-1. El procedimiento de mediación puede ser llevado por el presidente de la Comisión de Conciliación que, en este caso, invite a las partes a designar en un plazo fijado, a un mediador, para los fines de favorecer el reglamento amigable del conflicto colectivo. Este procedimiento puede ser igualmente dirigido por el ministro encargado del trabajo por petición escrita y motivada de una de las partes o por su propia iniciativa. Si las partes no se ponen de acuerdo para designar a un mediador, éste es elegido por la autoridad administrativa sobre una lista de personalidades designadas en función de su autoridad moral y de su competencia económica y social. Las listas de mediadores son preparadas después del dictamen y examen de las sugerencias de los organismos sindicales de patronos y de asalariados más representativos a nivel nacional, dando vista a la comisión nacional de la conciliación colectiva."

El mediador que designen las partes deberá reunir atributos de conciliación y de dominio de la materia, siendo una persona exclusivamente la que ocupe este cargo.

"El cargo de mediador incumbe no a una comisión local, sino a una persona física en la cual la habilidad y la autoridad condicionan, en gran parte, la terminación del procedimiento." (59)

Antes de iniciar el procedimiento, el mediador se podrá ayudar de personas especializadas en las áreas que él considere necesarias para comprender y conocer más sobre el conflicto de que se trate.

"Art. L. 542-2. El mediador tiene los más amplios poderes para informarse de la situación económica de las empresas y de la situación de los trabajadores vinculados por el conflicto. Puede proceder a todas las encuestas en relación con las empresas y los sindicatos y requerir a las partes la producción de todo documento o información de orden económico, contable, financiero, de estadística o administrativo susceptible de serle útil para el cumplimiento de su misión. Puede recurrir al apoyo de expertos y, en general, de toda persona calificada susceptible de esclarecerle. Las partes rinden al mediador un informe que contenga sus observaciones. Cada informe es exhibido por la parte que lo redactó a la parte adversaria."

Una vez que el mediador se ha informado acerca del conflicto, podrá proponer un arreglo conciliatorio, de tal manera que suspenderán el procedimiento durante un mes, siendo prorrogable, a fin de que las partes tengan una opción de acercamiento a la conciliación del conflicto.

"Art. L. 524-4. Después de haber, si fue posible, intentado conciliar a las partes, el mediador les ofrece, como forma de recomendación motivada, proposiciones en vista del reglamento de los puntos en litigio, en una suspensión de un mes, que contará a partir de su designación, susceptible de ser prorrogada por acuerdo de las partes..."

Cuando el mediador considere que el conocimiento del conflicto no es de su competencia, lo turnará a la Comisión de Arbitraje correspondiente o al 'Conseil des Prud'hommes' (ibídem), en caso de ser éste competente.

"Art. L. 524-4...Sin embargo, cuando el mediador constate que el conflicto es relativo a la interpretación o a la violación de las disposiciones legislativas, reglamentarias o convencionales (del convenio), él debe recomendar a las partes, el someter el conflicto ya sea a la jurisdicción de derecho común competente para conocer de ese caso, o ya sea al procedimiento previsto por los artículos L. 525-1 y L. 525-2. (60). "

En caso de no haber voluntad de las partes para resolver el conflicto, deberán hacérselo saber al mediador en un término de ocho días.

"Art. L.524-4...A partir de la recepción de la propuesta de reglamento del conflicto propuesto por el mediador a las partes, éstas tienen la facultad, durante un término de ocho días, de notificar al mediador, por carta certificada con acuse de recibo, que ellas rechazan la proposición. Esta negación debe estar motivada. El mediador informa inmediatamente por carta certificada, a la o las otras organizaciones parte en el conflicto del rechazo y de su motivación. "

Una vez transcurrido ese término, el mediador verifica la resolución de las partes y sobre las que hayan llegado a un acuerdo, la resolución tendrá el carácter de un nuevo contrato o acuerdo colectivo de trabajo.

"Art.L.524-4...Al término del plazo de ocho días previsto anteriormente, el mediador constata el acuerdo o el desacuerdo de las partes. El acuerdo sobre la recomendación del mediador liga a las partes que no lo han rechazado, en las condiciones determinadas por el título III del libro primero en materia de convenciones y de acuerdos colectivos de trabajo.

Es aplicable en las condiciones previstas por el artículo L. 522-3. (61)."

Finalmente, en caso de no solucionar el conflicto, el mediador turnará sus propuestas rechazadas por las partes, al ministro del Trabajo, a fin de que éste las verifique y las dé a conocer en un término de tres meses.

"Art. L. 524-5. En caso de que fracasara el intento de mediación y después del transcurso del término de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la notificación del desacuerdo el mediador comunica al ministro encargado del trabajo el texto de la recomendación motivada y firmada, acompañada de una relación sobre la diferencia, así como el rechazo motivado dirigido por las partes al mediador. Las conclusiones de la recomendación del mediador y el rechazo de las partes así como sus motivaciones son dados a conocer en un término de tres meses por el ministro encargado del trabajo. La relación del mediador puede ser dada a conocer sobre decisión del ministro encargado del trabajo."

C) Arbitraje

En caso de no haber sido posible conciliar el conflicto, en México, una vez estallada la huelga, los trabajadores, previa declaración de inexistencia por parte de la Junta dentro del juicio, o por haber transcurrido las setenta y dos horas establecidas por el

artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo (infra), podrán someterla al arbitraje de este Tribunal

"Art. 937 LFT. Si el conflicto motivo de la huelga se somete a la decisión de la Junta, se seguirá un procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso."

Por su parte, en Francia, también será potestad de los trabajadores, sólo que, como mencionamos anteriormente, éstos acudirán ya sea ante un árbitro o ante un mediador, tomándose en cuenta la naturaleza del caso.

"Art. L. 523-6. En caso de fracasar el procedimiento de conciliación, el conflicto es sometido ya sea al arbitraje previsto en el capítulo V del presente título si las dos partes así lo convienen, o ya sea el procedimiento de mediación en las condiciones previstas en el capítulo IV."

La Corte francesa de Casación, ha opinado al respecto de que tras la intervención de un mediador, y habiendo fracasado éste, resulta inútil el proceder al arbitraje.

"Una vez constatado el fracaso de un procedimiento de mediación, seguido éste, de un intento en vano de conciliación, las partes no pueden someter sus diferencias a un árbitro. La Corte Superior de Arbitraje basa esta resolución en el texto del artículo L.523-6 (antes citado) del Código del Trabajo, el cual establece que en caso de no prosperar la conciliación, el conflicto es sometido, ya sea al arbitraje, o ya sea a la mediación, según la elección de los interesados. Concluyó que el sistema legal de reglamento pacífico de los conflictos colectivos del trabajo no incluye

más que dos etapas." (62)

Pensamos que cuando la Corte habla de que no deben existir más que dos etapas esto es en lo que al reglamento pacífico se refiere, mas no en general, ya que de lo contrario los juicios que no se solicionaran en la mediación quedarían abiertos, sin ninguna solución concreta, por lo que pensamos que en esos caso debe turnarse al Arbitro para que resuelva lo que conforme a derecho proceda.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece dos vías de procedimiento, por una parte, si el conflicto colectivo persigue una modificación de tipo pecuniario, se tramitará mediante el procedimiento de naturaleza económica; por otro lado, si el conflicto es de carácter jurídico, el trámite será por la vía ordinaria.

En Francia, de la misma manera que para la conciliación, el Código laboral reconoce la facultad de las partes de designar a posibles árbitros dentro del contrato colectivo, así como una normatividad a seguir para el caso de un conflicto colectivo.

"Art. L. 525-1. El contrato o acuerdo colectivo de trabajo puede prever un procedimiento contractual de arbitraje y el establecimiento de una lista de árbitros realizada de común acuerdo entre las partes."

Pero, también esta legislación regula el caso en que no se hubiera designado a un árbitro en el contrato colectivo.

"Art. L. 525-2. En el caso de que el contrato o acuerdo colectivo de trabajo no prevea un procedimiento contractual de arbitraje, las partes interesadas pueden decidir de común acuerdo someter al arbitraje los conflictos que subsistieran al terminar el procedimiento de conciliación o de mediación. El árbitro es escogido por acuerdo entre las partes, o según las modalidades establecidas de común acuerdo entre ellas."

Una vez designado el árbitro, todo lo actuado ante la Comisión de Conciliación servirá a éste para el desarrollo de su labor.

"Art.L.525-3. En el caso en que el conflicto sea llevado al arbitraje, las actas establecidas en el marco de los procedimientos de conciliación o de mediación son remitidas al árbitro."

El Código del Trabajo francés, faculta al árbitro para conocer de los conflictos de carácter jurídico, aplicando lo que a derecho considere apropiado, asemejándose esto con el procedimiento en vía ordinaria que, en México, la Junta de Conciliación y Arbitraje, aplica para dirimir los asuntos de esta naturaleza.

"Art. L.525-4... El árbitro conoce en derecho de los conflictos relativos a la interpretación y a la ejecución de las leyes, reglamentos y contratos o acuerdos colectivos de

trabajo o acuerdos en vigor. "

Por otra parte, señala la misma legislación, los casos en que el árbitro no aplica el derecho, sino la equidad, asimilándose este caso a la aplicación del procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, en México, aunque distinguiéndose en que en nuestro país sí se aplica un procedimiento establecido expresamente en la Ley.

"Art.L.525-4... El árbitro conoce en equidad de los otros conflictos, especialmente cuando el conflicto es relacionado con los salarios o con las condiciones de trabajo que no estén fijadas por las disposiciones de las leyes, reglamentos convenios o acuerdos colectivos de trabajo o acuerdos en vigor y sobre los conflictos relativos a la negociación y a la revisión de las cláusulas de los convenios o acuerdos colectivos de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece dos procedimientos para conocer los conflictos colectivos. Por un lado, se encuentra el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, y por otra partes, los procedimientos ordinarios.

1.Conflictos colectivos de naturaleza económica

En México, como lo mencionamos anteriormente, existe dos vías de procedimiento. Por medio del procedimiento para conflictos

colectivos de naturaleza económica, la Junta de Conciliación y Arbitraje, conoce de los asuntos cuya finalidad es la de modificar, esencialmente, lo referente a la situación económica de los trabajadores dentro de la empresa.

"Art.900 LFT. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento."

La Junta intentará conciliar a las partes en el conflicto, antes de que se continúe con el procedimiento

"Art. 901 LFT. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto."

El planteamiento de una demanda para iniciar un procedimiento de esta naturaleza, es facultad no sólo de los sindicatos de trabajadores, sino también de los patrones que tengan algún interés legítimo.

"Art.903 LFT. Los conflictos colectivos de

naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I.Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II.Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III.Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide. "

A efecto de determinar la procedencia de la demanda, se designarán peritos, quienes verificarán la situación de la empresa en cuestión, así como la veracidad de la procedencia de las peticiones, para lo cual deberán rendir un informe detallado donde precisen los elementos de que se valdrá la autoridad para resolver lo procedente. Además de presentar una propuesta de solución para dicho conflicto.

"Art.910 LFT. El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

- I.Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II.La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- III.Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
- IV.Las condiciones económicas de la empresa o empresas, o del establecimiento o establecimientos;
- V.La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

- VI. Las condiciones generales de los mercados;
- VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional, y;
- VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto."

Si las partes, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la notificación del peritaje, no formulan objeciones al respecto, se procederá con la presentación de los alegatos, y al concluirse éstos, se declarará cerrada la instrucción, y la Junta preparará un dictamen, que contendrá un extracto de cada una de las etapas desahogadas durante el juicio, así como los motivos y fundamentos que puedan aplicarse para la solución del conflicto de trabajo.

Finalmente, en audiencia con el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se llevará a cabo la resolución final (63).

"Art.918.LFT. El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley."

En dicha audiencia la resolución versará en la aceptación de las modificaciones propuestas o en la negación de éstas por resultar improcedentes.

"Art.919.LFT. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los

trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes."

II.Procedimiento Ordinario

Por otro lado, la legislación laboral mexicana establece los casos en que se tramitará el arbitraje de la huelga por vía de procedimiento ordinario

"Art. 870. LFT. Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley."

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, establece las normas y criterios a seguir para el desarrollo de las audiencias dentro de este procedimiento.

"Art. 873. LFT. El Pleno o la Junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al

demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

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

Dentro de la audiencia, una vez intentada la conciliación de las partes y no habiéndose conseguido ésta, se proseguirá con dicha audiencia, tomándose en cuenta los criterios del artículo que se cita a continuación:

"Art. 879. LFT. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda."

Posteriormente, una vez ofrecidas las pruebas, las partes podrán alegar lo que a derecho juzguen conveniente.

"Art. 882.LFT. Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se

otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo."

Cuando se haya terminado el desahogo de las pruebas y de los alegatos, la Junta dictará el laudo.

"Art. 885. LFT. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

- I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;
- II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V. Los puntos resolutivos."

Una vez terminado el proyecto de laudo, la Junta resolverá en audiencia de discusión y votación.

"Art. 887. LFT. Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubieren solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el

desahogo de las diligencias respectivas."

Lo que en la audiencia mencionada se apruebe adquirirá el carácter de laudo, procediéndose a la firma del mismo, por parte de los integrantes de la Junta.

"Art. 889. LFT. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta."

Finalmente, una vez que se aprobó y se firmó el laudo, se notificará a las partes.

"Art.890. LFT. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes."

D) Terminación

La ley federal del trabajo establece las diversas formas de

terminación de la huelga.

"Art.469.LFT. La huelga terminará:

- I.Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II.Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga, cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III.Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV.Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión."

Los anteriores modos de terminación de la huelga en México, resultan similares a los establecidos por el derecho francés, con la diferencia de que, en relación con la fracción II, se entenderá que el patrón se allana a las peticiones, aun cuando no se hayan presentado por medio de un emplazamiento.

Por otro lado, en lo concerniente a la fracción IV, serán la Comisión de Mediación o la de Arbitraje las que, mediante resolución, den fin a la huelga.

E) Recursos

Finalmente, otra importante similitud es que en el derecho francés, las resoluciones de la Comisión de Arbitraje son impugnables ante un tribunal de mayor jerarquía.

CAPITULO TERCERO

PRINCIPALES ASPECTOS DE LA HUELGA EN EL SECTOR PUBLICO

En lo que se refiere a la huelga en el sector público, lo presentamos en este capítulo, dividiéndolo en dos partes. En la primera, se habla del régimen jurídico aplicable a los servicios públicos, mientras que en la segunda se trata lo referente a la regulación de la huelga por parte los empleados públicos sindicalizados (66).

A) LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS

En lo tocante a los servicios públicos, hemos incluido algunos conceptos que consideramos de interés.

I. Generalidades

En la primera subdivisión, encontramos que en el derecho francés se establece un criterio especial para su regulación, por el contrario, en el derecho mexicano se aplica el mismo procedimiento y reglas de derecho sustantivo aplicables a las huelgas en el sector privado, con algunas diferenciaciones, que se verán más adelante.

II. Concepto de servicio público

La Ley Federal del Trabajo señala de una manera casuista, las actividades económicas que se incluyen como criterio para la clasificación de los servicios públicos:

"Art. 925. Para los efectos de este capítulo (67) 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 de 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."

Por su parte, el Código laboral francés hace lo propio, pero es más limitado en su regulación, dado que deja al derecho

I. Generalidades

En la primera subdivisión, encontramos que en el derecho francés se establece un criterio especial para su regulación, por el contrario, en el derecho mexicano se aplica el mismo procedimiento y reglas de derecho sustantivo aplicables a las huelgas en el sector privado, con algunas diferenciaciones, que se verán más adelante.

II. Concepto de servicio público

La Ley Federal del Trabajo señala de una manera casuista, las actividades económicas que se incluyen como criterio para la clasificación de los servicios públicos:

"Art. 925. Para los efectos de este capítulo (67) 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 de 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."

Por su parte, el Código laboral francés hace lo propio, pero es más limitado en su regulación, dado que deja al derecho

administrativo lo referente a definir el concepto de servicio público, y sólo se encarga de advertir qué trabajadores serán regulados por el título correspondiente a los servicios públicos de este ordenamiento legal.

"Art. L. 521-2. Las disposiciones de la presente sección se aplican al personal del Estado, de las regiones, de los departamentos y de las comunas (68) que tengan mas de 10 000 habitantes, así como al personal de las empresas, de los organismos y de los establecimientos públicos o privados cuando esas empresas, organismos y establecimientos estén encargados de la gestión de un servicio público..."

III. Término para el estallamiento

En el derecho mexicano, la huelga en los establecimientos que presten un servicio público, podrá estallarse por lo menos luego de diez días de presentado el pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, término que cuenta desde el momento en que queda notificado el patrón.

"Art. 920. L.F.T.- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje...III. El aviso de la suspensión de labores deberá darse, por lo menos...con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley..."

En Francia, se distingue el sector público del privado en que para que en aquél pueda estallarse una huelga, debe presentarse un preaviso donde se advierta la voluntad de los trabajadores de ir a la huelga:

"Art. L. 521-3. Cuando el personal mencionado en el artículo L. 521-2 hace uso del derecho de huelga, el cese concertado de labores debe ser precedido de un aviso previo. El preaviso emana de la organización o de una organización sindical de las más representativas a nivel nacional, en la categoría profesional o en la empresa, el organismo o el servicio interesado. Debe precisar los motivos por los cuales recurre a la huelga..."

Además, en el mismo ordenamiento, podemos observar que el término de anticipación para presentar el preaviso, donde se señalen la fecha y duración del estallamiento, ante la autoridad correspondiente, es menor que en el derecho mexicano.

"Art. L. 521-3... El preaviso debe presentarse con cinco días francos (69) antes del estallamiento de la huelga a la autoridad jerárquica o a la dirección del establecimiento, de la empresa o del organismo interesado. Se fija el lugar, la fecha y la hora del inicio, así como la duración, limitada o no, de la propuesta de huelga."

Consideramos que un término menor, que proporciona menos tiempo para llegar a un arreglo conciliatorio, puede ser una razón por cual en Francia se presenten más usualmente las huelgas

de servicios públicos (ej. el sistema de transporte: metro y camiones urbanos).

Existe una excepción al derecho de ir a la huelga por parte de los empleados que presten un servicio público, siendo ésta la de cumplir, en primer término, con el bien común, por encima de cualquier interés que pudieran llegar a tener los trabajadores. En un momento dado, el Estado podrá requerir el cumplimiento de sus obligaciones a los empleados que pretendan estallar una huelga.

0
"Requisición. Acto unilateral de la Administración Pública consistente en posesionarse de bienes de los particulares o en exigirles la prestación de algún trabajo para asegurar el cumplimiento de algún servicio público, en casos extraordinarios y urgentes." (70)

B) LA HUELGA DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS

Por otro lado, exponemos algunos puntos de interés en lo que respecta a la huelga seguida por empleados de gobierno sindicalizados.

I . Regulación

En el derecho francés, lo relacionado con las huelgas por parte de empleados de gobierno, que no ocupen puestos de confianza, no se encuentra establecido en una ley, sino en resoluciones del Consejo del Estado, siendo los Tribunales Administrativos, según su competencia, los que conocerán estos asuntos.

Dentro de la Resolución del Consejo de Estado, denominada 'Dehane' (71) se establecen los criterios a seguir referentes a la huelga por parte de los servidores públicos.

En dicha resolución se establece que 'la huelga de los funcionarios públicos es en principio lícita'. Pero no lo es más que en la medida 'que busque la defensa de los intereses profesionales'.

El sistema de regulación para empleados públicos sindicalizados en México, es diferente, dado que en nuestro país sí existe una legislación que regula específicamente el derecho colectivo de los empleados de gobierno, siendo ésta en el caso de los empleados públicos federales, la Ley Federal del Trabajo Burocrático:

"Art. 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."

b. Tribunales
competentes

En nuestro país, en virtud del sistema federalista, existen Tribunales competentes y legislaciones aplicables para cada una de las esferas administrativas, de tal manera que se establecen para los empleados federales, estatales y municipales, en todo momento tomando como base lo establecido por el apartado "B" del artículo 123 Constitucional (72).

Por su parte, en el derecho francés se establece una regulación común para empleados del Estado y comunales (73):

"Los principios de la resolución Dehane no se aplican solamente a los funcionarios y agentes del Estado, sino también al personal comunal y al del los servicios públicos industriales y comerciales, cualquiera que sea su forma jurídica."

Estos son sólo algunos de los puntos trascendentes relacionados con el sector público, pero sin perjuicio de que se puedan abundar más en un trabajo de investigación especial.

CONCLUSIONES

Una vez analizados los puntos que, en nuestro criterio, resultan fundamentales en el derecho de huelga, exponemos nuestras conclusiones:

I. El haber realizado un análisis comparativo entre el derecho mexicano y el derecho francés, nos ha permitido conocer no sólo un régimen jurídico distinto, sino apreciar que la naturaleza humana tiende hacia fines similares, donde la protección de los derechos más elementales es una de las prioridades jurídicas.

II. Por las condiciones antes expuestas, concluimos que, en términos generales, el derecho mexicano y el derecho

francés en materia de huelga, son muy similares, pero creemos que en aquel país existe una libertad más amplia de los trabajadores frente a los patrones, lo cual los pone en un plano de superioridad y de una libertad más amplia en su actuar, puesto que figuras como la falta de emplazamiento crean una indefensión, no sólo para el patrón, sino para las autoridades y la sociedad misma.

Por lo tanto, aun cuando en nuestro derecho, la clase trabajadora tiene derechos ampliamente protegidos, creemos que en Francia, lo están más, y hasta cierto punto, de una manera excesiva.

III. Como parte de nuestras conclusiones, presentamos algunas propuestas de modificación a la Ley Federal del Trabajo y a las instituciones del gobierno en materia laboral, por considerarlas necesarias para la mejor aplicación y uso del derecho de huelga:

a) Proponemos la creación de 'sindicatos de empresa', de tal manera que los trabajadores de cada empresa puedan disponer de su propio sindicato, por ejemplo, sindicato Gigante, o sindicato Bimbo. Esto independientemente de que sigan existiendo los que hasta ahora fungen, siendo opcional para los trabajadores

su adherencia a estos sindicatos, o la continuación en el anterior. Como sustento jurídico sobre las acciones de estos sindicatos, proponemos un área de asesoría por parte del gobierno federal o estatal, dependiendo de la naturaleza de la empresa, que dependa de la Secretaría del Trabajo correspondiente, la cual, de la misma forma que la procuraduría de la defensa del trabajo hace para los conflictos individuales, brindara apoyo a estos sindicatos. En caso de que los trabajadores, sintiendo riesgos de perder sus derechos por problemas económicos de la empresa, o por violaciones al contrato, etc., podrían formular su pliego petitorio con la debida asesoría antes mencionada, y acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a fin de emplazar a huelga a la empresa. Nuestra propuesta no surge como una idea caprichosa, sino de la adecuación a nuestro régimen jurídico, de una resolución de la Corte de Casación, en la cual se establece la libertad de los trabajadores de estallar una huelga sin la intervención de un sindicato.

"Un paro de labores no pierde el carácter de huelga lícita por el hecho de no haber sido estallada por medio de la demanda de un sindicato." (74)

Consideramos que de esta manera la huelga nacería de las necesidades mismas de los trabajadores, quienes conocen directamente su propia problemática, sin necesidad de

intermediarios, que en muchas ocasiones desvían la intención de los trabajadores convirtiendo a la huelga en una fuente de poder político o económico.

b) Asimismo, proponemos la modificación en el sentido de que el recuento que se lleva a cabo para conocer la voluntad de los trabajadores de ir a la huelga, sea previo al estallamiento de ésta, de tal manera que no se altere la paz laboral ni se detenga el funcionamiento de la empresa en cuestión, y, por ende, la producción económica de ésta.

c) Proponemos la obligación de ser licenciado en derecho como requisito para litigar asuntos individuales o colectivos de trabajo. Lo anterior dado el mal manejo de asuntos por personas que se dicen conocedoras de la materia y que finalmente no hacen más que engañar al trabajador y perder los juicios, lo cual perjudica no sólo a los trabajadores, sino a la sociedad en su conjunto.

INDICE DE TRADUCCION DE ABREVIATURAS

- 1) Art. - Artículo.
- 2) Ass. Plén.- Resolución de la Asamblea Plenaria de la Corte de Casación.
- 3) Avr.- Abril.
- 4) Bull. Civ.- Boletín de Resoluciones de las Salas Civiles de la Corte de Casación.
- 5) C.E.-Consejo de Estado.
- 6) C. Soc.- Sala Social (laboral).
- 7) C. Sup. Arb.- Corte Superior de Arbitraje.
- 8) Concl.- Conclusiones.
- 9) Cons. d'Etat- Consejo de Estado.
- 10) D.- Referente a una publicación de la Editorial Dalloz.
- 11) Dr. Ouvr.-Derecho obrero
- 12) Dr. Soc.- Derecho Social.
- 13) Fevr.- Febrero.
- 14) I.R.- Informaciones rápidas de la editorial Dalloz.
- 15) J.C.P.- Nombre de una revista jurídica (Juris-Classeur Périodique)
- 16) Janv.-Enero.
- 17) Juill.- Julio

- 18) L.-Ley
- 19) L.G.D.J.- Nombre de una editorial (Librería General de Derecho y de Jurisprudencia)
- 20) Loc. Cit.-En un lugar antes citado.
- 21) Mai-Mayo
- 22) N.- Número.
- 23) Pag.- Página.
- 24) Rec.- Compilación.
- 25) Loc.- Resolución de la Sala laboral (o social) de la Corte de Casación.
- 26) V.- Ver.

CITAS

- 1) Basta con leer algún libro de historia universal para darnos cuenta de que desde que el hombre existe ha luchado por tener poder, o por defender lo que considera propio o justo.
- 2) Dado que, como se verá más adelante, las huelgas pueden surgir por verdaderos problemas económicos de la empresa, como un elemento del cual se hacen valer los trabajadores para garantizar sus créditos; pero también, se utiliza a la huelga como medida de presión política o de desahogo social.
- 3) BRUN, André et GALLAND, Henri. "Droit Du Travail", Ed. Sirey, Francia, 1978, page. 421.
- 4) Ob. cit. (2).
- 5) SINAY, Hélène et JAVILLIER, Jean-Claude. "Droit du Travail: La Grève", Editorial Dalloz, France, 1984, page. 13.
- 6) Enciclopedia Salvat, Salvat Editores, México, 1971, tomo 3, pág. 644.

"Revolución de los Canuts. Insurrección de los canuts o tejedores de seda de Lyon en 1831. Fue promovida por una mutualidad formada de los jefes de taller, para exigir a los comerciantes un aumento de la retribución de su trabajo. Los canuts controlaron Lyon del 21 al 24 de noviembre de 1831, pero se rindieron al ejército del duque de Orléans enviado por el Gobierno. La represión fue muy dura."
- 7) RUTH CLARK, Marjorie. "La Organización Obrera en México", Ediciones ERA, México, 1984, pág. 17.

"La huelga en las minas de Cananea tuvo lugar en junio de 1906. Era pretendidamente una huelga por salarios mas altos para los trabajadores mexicanos, que se quejaban de sufrir una discriminación en relación con los norteamericanos empleados en las minas...Los obreros de la zona textil de Orizaba, en el Estado de Veracruz, se negaron a aceptar los dictados del Presidente. En esta zona se encuentran las de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales. Los obreros, en un intento por obtener comida, atacaron los almacenes de la compañía. Cuando encontraron resistencia, prendieron fuego a los edificios..."

Cabe señalar que ambos movimientos de huelga tuvieron el claro objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, pero que también, en el fondo existía una firme voluntad de derrocar al entonces Presidente Porfirio Díaz, es decir, estos movimientos, donde hubo gran pérdida de vidas humanas, eran inicios del movimiento revolucionario, encaminado específicamente al beneficio de la clase trabajadora.
- 8) LYON-CAEN, Gérard y PELISSIER, Jean. "Droit Du Travail", Ed. Dalloz, France, 1992, page. 8.
- 9) Ob. Cit. (2) pág. 421 y 422.
- 10) Ob. cit. (6) pág. 9. Por ser considerado el trabajador como un simple elemento en renta o relacionado con el patrón por un simple contrato de adhesión, en donde las prestaciones son establecidas por aquél.
- 11) Como maltratos a los trabajadores, excesiva carga y duración de trabajo a mujeres y niños.
- 12) Ob. Cit. (6) pág 10.

13) Ob. Cit. (2) pág. 423.

14) DE BUEN, Néstor. "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1990, pág. 839.

15) "Art. 123. 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 ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

16) Ya que hacer una modificación a una materia tan delicada como ésta resulta arriesgado, y sólo se practica cuando es muy necesaria.

17) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1986, pág. 695.

18) Ob. cit (8), pág. 791.

19) Correspondiente a la huelga.

20) Ob. cit. (3), pág. 440.

21) Ob. cit. (13), pág. 844.

22) Ob. cit. (8), pág. 791.

23) Decimos esto porque muchas veces (ver punto de formas de huelga) se presentan emplazamientos a huelga que tienen fines distintos a los que el legislador pensó al momento de redactar la ley.

24) Aunque como se verá más adelante, existen criterios que ponen este principio en duda.

25) HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARATORIA. De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúan para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462 fracción II que indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recomtar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque en el artículo 9º se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el de aquel a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la Ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por último, que por su propia naturaleza, los trabajadores de confianza no pueden ser superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. TRIBUNALES COLEGIADOS. Segunda Parte. Precedentes Importantes. Tesis 11. Pág. 279

26) Máximos tribunales administrativo y judicial, respectivamente, en Francia.

27) "Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere: ...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, solo 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..."

28) ibídem.

- 29) Derogado.
- 30) Ob. cit. (8), pág. 797.
- 31) Ob. cit. (3), pág. 430.
- 32) Ob. cit. (3), pág. 443.
- 33) Ob. cit. (3), pág. 443.
- 34) Ob. cit. (5), pág. 40.
- 35) Ob. cit. (3), págs. 431 y 432.
- 36) Ob. cit. (3), pág. 441.
- 37) Code Du Travail, Ed. Dalloz, 1993, Page. 683. "La presunción en favor de la huelga es admitida por la jurisprudencia civil (C. soc., 21 juill. 1951, Dr. soc., 1952, p. 117, note Durand; 5 mai 1960, Dr. ouvr., 1961, p. avec les concl. Lindon), y por la jurisprudencia administrativa (C.E., 26 oct. 1960, Dr. soc., 1961, p. 103 avec les concl. Fournier); v. encore, Durand, Dr. soc., 1948, p. 364 et SINAY, loc. cit, p. 159 et 255.)"
- 38) Ob. cit. (34). Ass. plén. 4 juin. 1986, D. 1986. 477. Dr. soc. 1986, 745, note Lyon Caen.
- 39) Relativo al contrato colectivo de trabajo.
- 40) Relativo a la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.
- 41) Relativos a las revisiones salariales de contrato colectivo y de contrato-ley.
- 42) Ob. cit. (13), págs. 853 y 854.
- 43) Ob. cit. (13), págs. 837.
- 44) Ob. cit. (3), pág. 440.
- 45) "Constituyen peticiones profesionales las prestaciones contra las malas condiciones de calefacción de los lugares de trabajo así como el temor sobre la estabilidad de el empleo en razón de la decisión del patrón de abrir un nuevo local... (Soc. 4 avr. 1990. Dill. civ. V. n. 156; D. 1990.)...el temor manifiesto por los representantes sobre la nueva política comercial decidida por el patrón...(Soc. 2 juin 1992, Dr. soc. 1992.);"Reviste un carácter profesional la huelga estallada para protestar contra: la amenaza de despido hecha a dos asalariados que hayan rehusado someterse a nuevas condiciones de trabajo...(Soc. 30 nov. 1977, Bull. civ. V. n. 655; D. 1978, IR. 63.)...Los actos de violencia cometidos por el jefe de la empresa (Soc. 26 oct. 1977, Bull. civ. V, n. 565)...La negación del director de un instituto medico-pedagógico de aplicar un proyecto pedagógico que él había anteriormente adoptado (Soc. 27 fevr. 1985, Bull. civ. V. n. 118)...La preparación de un plan de reestructuración (Soc. 20 mai 1992, D. 1992. IR 185)."
- 46) Ob. cit. (3), pág. 440.
- 47) CABANELLAS, Guillermo y MOZART, Victor R. "Los Conflictos Colectivos y su Solución", Argentina, 1979.
- 48) Ob. cit. (34), ob cit "al contrario, la ley americana (Taft Hartley act, 13 de junio de 1947), fija un preaviso de sesenta días antes de una huelga ordinaria y ochenta antes de una nacional. Por el contrario, no se requiere ningún preaviso en Italia, Alemania, ni en los países bajos."
- 49) Ob. cit. (13), pág. 885.
- 50) Ob. cit. (3), pág. 435.
- 51) Ob. cit. (32) Soc. 3 oct. 1963, D. 1964. 3, note G. Lyon-Caen.
- 52) Ob. cit. (3), pág. 434.
- 53) Ibídem, ver objeto de la huelga.
- 54) Soc. 5 mai 1960, JCP 1960.
- 55) Ya que en Francia está dividido el derecho individual de trabajo, del colectivo, siendo el Conseil des Prud'hommes el que conoce de la materia individual, y las Comisiones de Conciliación y de Arbitraje, las que se encargan de la materia colectiva.
- 56) Cabe hacer mención de que el recuento es la prueba idónea para determinar la mayoría de los trabajadores.
- 57) Relativo a la mediación,
- 58) TEYSSIE, Bernard. "La Grève", Ed. Dalloz, France, 1994, pag. 103.
- 59) Relativos al arbitraje.

- 60) Relativos a la conciliación, la mediación y el arbitraje.
- 61) C. Sup. Arb., 19 janv. 1978.
- 62) Ob. cit. (58), pag. 104.
- 63) HUELGA, LAUDO DICTADO EN EL PROCEDIMIENTO DE. Laudo, en el procedimiento de huelga, es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a su consideración y decisión.
- Amparo directo 6186/75. Sindicato de Trabajadores Industriales del Cuero, Similares y Conexos, Cuauhtémoc C.T.M. 11 de agosto de 1976. CUARTA SALA. SECCION SEGUNDA. Precedentes que no constituyen jurisprudencia. Tesis 30. Pág. 20.
- 64) "Art. L. 525-5. La Corte Superior de Arbitraje conoce de los recursos por exceso de poder o violación de la ley interpuestas por las partes contra las sentencias arbitrales."
- 65) Relativos al amparo.
- 66) Recordemos que los empleados de confianza no pueden ir a la huelga, "art. 70 Ley Burócratas: Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos...", con lo que se entiende que si no pueden participar en un sindicato, por ende tampoco pueden hacerlo en un movimiento de huelga.
- 67) Referente al procedimiento de huelga.
- 68) Debemos recordar que en Francia es un régimen administrativo centralista, distinto en gran parte al federalista, que es el que impera formalmente en México.
- 69) Diccionario Jurídico, Editorial L.G.D.J., Francia, 1993. "Son aquellos en donde se toma en cuenta el plazo para cuyo cálculo no se tienen en cuenta el dies a quo (ej. día en que la convocatoria es objeto de publicación en diario) y el dies ad quem (ej. día de la reunión objeto de la convocatoria)".
- 70) Les Grands Arrêts de la Jurisprudence Administrative, ob cit.
- 71) C.E. 7 juillet, 1950, Dehane, Rec. 426; resolución conocida de esa manera por así llamarse el autor, ob. cit. Les Grands Arrêts de la Jurisprudence Administrative, ob cit.
- 72) En este apartado se regula todo lo referente a empleados públicos.
- 73) Comunales se refiere a una figura conocida como la comuna, que es parecida a la de los municipios es nuestro sistema administrativo.
- 74) Dr. soc. 1986. 610, note Deprez. Soc. 6 nov. 1985, D. 1986 IR. 388, obs. Goineau .

BIBLIOGRAFIA

1. BRUN, André et GALLAND, Henri. "Droit du Travail", Ed. Sirey, France, 1978.
2. CABANELLAS, Guillermo y MOZART, Victor R. "Los Conflictos Colectivos y su Solución", Argentina, 1979.
3. CERVANTES CAMPOS, Pedro. "Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral", Secretaria del Trabajo, México, 1981.
4. CORDOVA ROMERO, Francisco. "Derecho Procesal del Trabajo", Cárdenas Editor, México, 1986.
5. DE BUEN, Néstor. "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1990.
6. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1986.
7. LONG M., WEIL, et P., BRAIBANT, G. "Les Grands Arrêts de la Jurisprudence française", Ed. Sirey, France, 1974.
8. LYON-CAEN, Gérard et PELISSIER, Jean. "Droit du Travail", Ed. Dalloz, France, 1992.
9. RUTH CLARK, Marjorie. "La Organización Obrera en México", Ediciones ERA, México, 1984.
10. SINAY, Hélène et JAVILLIER, Jean-Claude. "Droit du Travail: La Grève", Ed Dalloz, France, 1984.

11. TENA STUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo. "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, México, 1991.
12. TEYSSIE, Bernard. "Les conflits colectifs du travail: Grève et Lock-Out", Editorial LITEC, France, 1981.
13. TEYSSIE, Bernard. "La Grève", Ed. Dalloz, France, 1994.

b) Legislación

- A. Code Du Travail, Ed. Dalloz, 1993.
- B. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial PAC, México, 1993.
- C. Formulario y Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Editorial SISTA, México, 1992.
- D. Ley Federal del Trabajo, Dofiscal Editores, México, 1992.
- E. Ley de Amparo, Editorial Porrúa, México, 1992.

c) Jurisprudencia

- 1) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, México, 1976.
- 2) Jurisprudencia de la Corte de Casación, Francia.
- 3) Jurisprudencia del Consejo de Estado, Francia.

d) Diccionarios

- A. Dictionnaire Juridique, Ed. La Maison Du Dictionnaire, France, 1988.

B. Dictionnaire Juridique, Ed. L.G.D.J., France, 1993.

C. Dictionnaire Micro Robert, France, 1989.

D. Enciclopedia Salvat, Salvat Editores, México, 1971.