

este supuesto se debe estar a la disposición que otorgue mayor beneficio a los trabajadores, debido a que no se debe olvidar que el derecho del trabajo es un derecho de clases y, por ende, es imperante respetar la norma que más favorezca los intereses de los empleados.

TÍTULO OCTAVO DE LA HUELGA

CAPÍTULO ÚNICO De los Objetivos y el Procedimiento

ARTÍCULO 140.-Huelga es la suspensión temporal del trabajo decretada por un Sindicato de Trabajadores en la forma y términos que esta Ley establece.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Derecho previsto a nivel constitucional, en la fracción X del apartado B del arábigo 123, por tanto, es un derecho social fundamental de los trabajadores al servicio del Estado y un derecho humano; considerado por Sánchez (2012) como un instrumento de solución compulsiva del conflicto laboral, ante la negativa injustificada de la entidad de ceder a ciertas peticiones de índole laboral.

A nivel internacional ha sido definida por la Organización Internacional del Trabajo, como una prerrogativa mediante la cual, los empleados se congregan para la defensa de sus intereses laborales, económicos o sociales, con la finalidad de ejercer presión mediante la suspensión de labores, para obtener mejoras en sus entornos laborales.

En nuestro país, la huelga ha transitado por 3 fases, la primera denominada prohibitiva, dado que fue considerada como un hecho antisocial que la norma estipulaba como ilícito, posteriormente, se dio la etapa de tolerancia, es decir, se permitía, empero, sin ninguna protección para los huelguistas

y por último, a partir de la conformación del numeral 123 constitucional en 1917, fue calificado como un derecho protegido y regulado en la Carta Magna, situación que 1960 con la aparición del apartado B, en la fracción X, fue reconocido también, como una prerrogativa para los trabajadores burócratas.

Tal privilegio, también se encuentra tutelado en el contexto internacional de los derechos humanos, por ejemplo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en el arábigo 8 punto 1, inciso d), que prevé el derecho de huelga, siempre y cuando sea ejercido bajo los lineamientos normativos de cada país.

En similar sentido se encuentra estipulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, en el cardinal 8 punto 1, apartado b, el cual menciona que los Estados parte, garantizarán el derecho a huelga y en el punto 2 del mismo numeral, establece como limitación y restricciones, las previstas en la ley, con la condicionante que tales cuestiones sean propias de una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, a fin de proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás.

Cabe señalar que, el derecho de huelga, además se tutela del artículo 92 al 109, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B), del arábigo 123 de la Constitución mexicana; y en la Ley Federal del Trabajo, en la parte sustantiva del cardinal 440 al 471 y su procedimiento del diverso 920 al 938, ambos ordenamientos jurídicos de aplicación supletoria a la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz.

ARTÍCULO 141.-Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores para suspender las labores en toda la Entidad Pública o en una o varias de sus Dependencias en la que presten sus servicios de

acuerdo con los requisitos que establece esta Ley si los Titulares o responsables de las mismas no acceden a sus demandas.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Es de resaltar que este numeral es contradictorio con el diverso 140, dado que éste último señala que la huelga sólo puede ser decretada por un sindicato y el arábigo que se comenta, la basa en la voluntad de las dos terceras partes de trabajadores, es decir, no especifica si deben ser o no sindicalizados; situación que implica en el momento de plantear la inexistencia de la huelga y ofrecer el recuento como prueba, se deba desahogar incluyendo a todos los trabajadores de la entidad de que se trate (excepto los de confianza) y no sólo a los empleados sindicalizados que promovieron la huelga.

De ahí que surja la imperiosa necesidad de adecuar el presente cardinal, así como el título que se comenta, a la realidad social, tomando en cuenta que la Ley en comento data de 1992 y en lo que lleva de vigencia, el presente título relativo a huelgas, no ha sido modificado, por tanto, su redacción deriva de la época donde sólo podía haber un sindicato por entidad y la denominada cláusula de exclusión prevista en el numeral 118 de la norma que se comenta; actualmente, existe el derecho a la pluralidad sindical.

ARTÍCULO 142.-La huelga sólo podrá tener por objeto:

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

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

De este arábigo, podemos observar 4 objetos de la huelga, la fracción I se advierte similar a la fracción X del diverso 123 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin embargo, es difícil que se actualice esta hipótesis, debido a que señala, la vulneración debe ser general y sistemática, es decir, no sólo de una o dos cláusulas de las Condiciones Generales de Trabajo.

En la fracción segunda, se encierran los otros 3 objetos, la fijación se da cuando no hay condiciones generales de trabajo pactadas entre el sindicato único o mayoritario y la entidad patronal; para obtener la revisión, el numeral 135 del presente ordenamiento jurídico dispone que debe realizarse cuando menos cada dos años, empero, queda a la voluntad de sindicato y entidad convenir los diferentes plazos; y respecto a la revisión de salarios, en la presente norma no se contempla el periodo para analizar los sueldos, motivo por el cual, se acude de manera supletoria al cardinal 399 BIS de la Ley Federal del Trabajo y se puede emplazar a huelga cada año, parar efectos del último objeto citado.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Como antes se apuntó, es una hipótesis complicada de configurarse, aunado a ello, es destacable que tratándose de trabajadores burócratas, las condiciones laborales en la mayoría de las dependencias de la administración pública del Estado, son privilegiadas en comparación de los empleados que se rigen por el apartado A del arábigo 123 Constitucional,

pues, generalmente los salarios no se tasan en los mínimos y sus jornadas de trabajo son menores al límite legal, además, cuentan con diversos beneficios que los coloca en un *status preferente* al del común de trabajadores.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Esto implica que el servidor público no está obligado a prestar sus servicios y la entidad pública tampoco tendrá deber de cubrir el salario (numeral 31 del ordenamiento jurídico que se glosa).

A pesar de ello, los empleados que se encuentren en estado de huelga, tienen derecho a recibir las prestaciones médicas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, durante el tiempo que dure, conforme con lo dispuesto en el último párrafo del arábigo 109 de la Ley del Seguro Social, relativo a la conservación de derechos.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Lo anterior significa que los trabajadores ejercerán su derecho de huelga, a través de la inactividad laboral, es decir, sin desarrollar las tareas propias de su cargo, por el lapso que esta perdure.

ARTÍCULO 146.-Los hechos de coacción y de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza física sobre las cosas, cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia

respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajadores y, por consiguiente, de todos los derechos que esta Ley les concede, independientemente de las sanciones penales que puedan resultar por la comisión de delitos.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El cardinal 144 les concede a los huelguistas, el beneficio de suspensión de los efectos de su nombramiento, empero, el diverso 146, dispone la consecuencia que recaerá en ellos, en caso de no acatar lo previsto en el artículo 145; es decir, cesarán inmediatamente los efectos de su nombramiento y perderán su calidad de empleados; aunado a lo anterior, se podrá fincar responsabilidad penal, a través de procedimiento que se inicie en su contra.

ARTÍCULO 147.-Para declarar una huelga se requiere:

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

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

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Respecto al primer supuesto, tiene que cumplir cuando menos con alguno de los 4 objetivos ya señalados, que encierra el arábigo 142 del ordenamiento jurídico que se diserta.

Tocante a la segunda hipótesis, hace referencia a la mayoría calificada de trabajadores con nombramiento definitivo, sin embargo, es difícil demostrar tal elemento, dado que si bien el nombramiento es el instrumento que formaliza la relación de trabajo, lo cierto es que, en la actualidad en las distintas entidades, no otorgan los nombramientos conforme a lo previsto por el cardinal 24 de la norma en comento, por ello, en la práctica lo que se utiliza para acreditar esa conjectura, es el padrón de socios del sindicato promovente que tiene registrado el Tribunal, situación que no concuerda con el contenido literal de esa fracción y que en ocasiones ha tenido como consecuencia que en el momento de plantear la inexistencia de la huelga, sea sumamente complicado colmar esta hipótesis.

Por cuando hace a la fracción tercera, se reflexiona que es menester adecuarlo, a fin de que se establezca que la huelga deba ser promovida por el sindicato titular o en su caso mayoritario, de la entidad pública de que se trate, ya que se insiste, la norma en comento, fue redactada cuando regía el criterio en el cual sólo podía haber un sindicato por ente.

Actualmente, se ha reconocido la pluralidad sindical, traducida en la libertad de los trabajadores de constituir varios entes gremiales para una misma actividad profesional. En nuestro país, la tendencia se inclina en pro de este tema, en congruencia con la libertad y autonomía sindical regulada en la Carta Magna y el convenio 87 de la OIT.

En el Estado de Veracruz, en materia burocrática, existe aún en el numeral 109 de la Ley Estatal del Servicio Civil que data de 1992, disposición de que en cada entidad pública sólo habrá un sindicato; situación que a todas luces resulta inconstitucional e inconvencional; la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado al respecto, en el sentido de que dicha normatividad es contraria a la Constitución y por lo tanto, resulta vulneradora de la libertad sindical, tal y como se observa en la jurisprudencia emitida en 1999 por el Pleno de nuestro máximo Tribunal, con número de registro 193868, de rubro y texto siguiente:

SINDICACIÓN ÚNICA. LAS LEYES O ESTATUTOS QUE LA PREVÉN, VIOLAN LA LIBERTAD SINDICAL CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN X, CONSTITUCIONAL. El artículo 123 constitucional consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias. Dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales: 1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación. Ahora bien, el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

De ahí que, dicho artículo sea letra muerta, un ejemplo de ello lo es, la diversidad de sindicatos que coexiste dentro del Poder Ejecutivo, así como en el sector educativo, también, en el Poder Judicial hay 2 entes gremiales y en algunos Ayuntamientos, concurren hasta 3 sindicatos.

Por otra parte, se considera necesario agregar como otro requisito para declarar la huelga, es decir, para que el Tribunal analice la legalidad o ilegalidad de la misma, el que no existan Condiciones Generales de Trabajo de la entidad pública que se trate, depositadas ante el Tribunal, tomando en cuenta que, al tener los tres supuestos en la norma, no se puede aplicar supletoriamente lo previsto en el diverso 923 de la Ley Federal del Trabajo, en atención al criterio contenido dentro de la jurisprudencia de la décima época, emitida en marzo de 2013, por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, número 34/2013, perceptible en el Semanario Judicial

de la Federación, con número de registro 2003161 y rubro: “SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.”

ARTÍCULO 148.-Antes de suspender las labores los trabajadores por conducto de la representación sindical, deberán presentar al Presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este numeral, comienza el primero de diez artículos relativos al procedimiento de huelga, figura jurídica que ha sido considerada como el tercer aspecto del derecho colectivo (los otros dos son: el sindicato y las Condiciones Generales de Trabajo).

Estimada como la primera etapa de la huelga, comprende desde la presentación del pliego petitorio hasta la orden de emplazamiento, fase también denominada en la doctrina como gestación, dado que en los documentos que se anexan a la solicitud del sindicato, se observa la voluntad de los servidores públicos de emprender las gestiones necesarias para obtener sus pretensiones. Al respecto, la multicitada Segunda Sala de nuestro máximo Tribunal en el país, en 1998 sentó jurisprudencia en la cual definió las etapas procedimentales de la huelga, misma que reza:

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y

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

regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores. Época: Novena Época, Registro: 195400, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VIII, Octubre de 1998, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 79/98, Página: 445.

Respecto a la forma de acreditación de la representación sindical (el Secretario General), está señalada en el último párrafo de cardinal 191 de la norma que se expone, se sustenta con la toma de nota que lo acredite como Secretario General del gremio que representa, salvo disposición especial prevista en sus estatutos; en este caso, es pertinente citar el criterio orientador contenido en la tesis aislada de la novena época, emitida por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en mayo de 2004, del contexto siguiente:

SINDICATOS. REPRESENTACIÓN DE LOS, ANTE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO. El artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo establece que la representación del sindicato podrá ejercerse por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Por tanto, si en los estatutos de un ente sindical se precisan los órganos de representación ante las autoridades laborales, como cuando recae en el secretario general en unión con el secretario de trabajo y conflictos, entonces, son éstos quienes están legitimados procesalmente para ejercer dicha representación; de ahí que para que se acredite la legitimación procesal activa de quien representa a una organización sindical deba atenderse a los presupuestos que establece el estatuto sobre dicho tópico, y sólo en el caso de omisión del establecimiento de los órganos de representación se deberá atender a los consignados en la ley laboral.

Otra forma, es la comparecencia por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante, previa comprobación de que quien le otorgue el poder posee facultades para ello.

Cabe señalar, en la práctica, primero se da cumplimiento a lo dispuesto en el cardinal 149, es decir, previo a correr traslado y emplazar a la entidad pública, se tiene que analizar la legalidad o no de la huelga planteada, de resultar favorable, en el mismo proveído se ordena el emplazamiento.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este numeral se encuentra inmerso el inicio de la segunda etapa denominada “Pre huelga”, que abarca de la materialización del emplazamiento a huelga y finaliza antes de la suspensión de labores.

En cuanto a las 72 horas (3 días) son naturales, debido a que en los conflictos de huelga, todos los días son hábiles, conforme con lo previsto en el numeral 10 del Reglamento Interior del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, publicado en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz, el 26 de noviembre de 1992; en ese lapso, el Tribunal deberá verificar si se cumplieron o no los requisitos de procedibilidad enmarcados en los diversos 147 y 148 del ordenamiento jurídico en comento; sirve de ilustración a lo anterior, por similitud jurídica, el criterio orientador de la novena época, emitido en

2004 por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, con número de registro 181728 y texto:

HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL SINDICATO EMPLAZANTE DEBE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD CONTENIDOS EN LOS ARTÍCULOS 99 Y 100 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. El análisis comparativo del procedimiento de huelga que establece la Ley Federal del Trabajo con el diverso establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, permite concluir que a diferencia de la Ley Federal del Trabajo, que establece en sus artículos 920 y 923 que el procedimiento de huelga inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento y que no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, de lo que se colige que la citada ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato que acrechte que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga estén afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos; pues la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 99 establece que para declarar la huelga se requiere: I. Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley, es decir, que los trabajadores podrán hacer uso del beneficio de la huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 constitucional; y, II. Que la huelga sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada; asimismo, el artículo 100 de la misma ley determina que antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en el que se haya acordado declarar la huelga; por su parte, el

precepto 101 de la propia ley dispone que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá, dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos 99 y 100 de la multicitada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y si la huelga es legal procederá, desde luego, a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de advenimiento. De ahí que la exigencia de cumplir con los requisitos de referencia condicione al sindicato huelguista a preparar, previamente a acudir ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, los elementos que sustenten su acción y que permita al presidente de ese órgano constatar que el accionante contó con la anuencia de las dos terceras partes de los trabajadores para plantear la huelga, gozando para ello de todos los elementos que no sean contrarios a la ley para acreditar los extremos establecidos en los artículos señalados, a fin de que el tribunal pueda pronunciarse sobre la legalidad o no del emplazamiento para que proceda la huelga de los trabajadores al servicio del Estado, una vez que sea calificada de legal.

Relativo a la facultad del Tribunal para llevar a cabo las diligencias que considere necesarias a efecto de proveer sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, se estima que podría solicitar a la entidad patronal copia certificada de la nómina o de algún documento en el cual sea factible visualizar la plantilla de servidores públicos, a fin de verificar si existe la afinidad de las dos terceras partes de los trabajadores, para llevar a cabo el movimiento huelguístico.

Por último, en caso de no acudir los trabajadores en la fecha y hora fijada para la audiencia de avenimiento, no correrá el término para la suspensión de labores, tal y como lo determina la fracción II del arábigo 927 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Primero, se enfatiza el error en el nombre del Tribunal, como lo tienen las demás disposiciones de la presente Ley, pues como se verá en el comentario del cardinal 158, ya no es Estatal, su denominación correcta es Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave.

Por otro lado, los diez días posteriores al emplazamiento a huelga para suspender las labores, se consideran adecuados, toda vez, que es un lapso razonable dentro del cual, el Tribunal tiene la forzosa facultad de citar a las partes a una audiencia de avenimiento con el objeto de llegar a la conciliación y evitar el estallamiento de huelga, tomando en cuenta que la conciliación es una finalidad del derecho laboral, tan es así que el órgano laboral burocrático lo lleva en su nomenclatura.

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

La notificación se hará por conducto de la representación sindical.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este arábigo fija una sanción severa para los huelguistas, además de establecer otra causal de terminación de la huelga. Por cuanto hace al plazo de 24 horas para reanudar labores y el apercibimiento de ser cesados sin responsabilidad patronal, se piensa que es por la gran trascendencia que implica el funcionamiento de todo el aparato gubernamental para la vida institucional del Estado, que brinda servicios públicos a la sociedad veracruzana en general y su desarrollo depende de sus trabajadores.

Finalmente, tal notificación se tiene que realizar a través del Secretario General, quien es considerado como el representante del Sindicato y por ende, de sus afiliados.

ARTÍCULO 152.-Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Se comentan en conjunto los numerales por tener relación, ya que prevén las consecuencias de la declaración ilegal de la huelga, esto, por no cumplir con los requisitos previstos en los cardinales 147 y 148 de la presente norma. La primera hipótesis se considera ajustada, dado que el Estado es la institución encarga de brindar servicios públicos para todos sus habitantes, por ello, debe velar por impedir que los

trabajadores sin causa justificada paralicen una entidad, es decir, debe prevalecer el interés social sobre el particular, máxime si los empleados no reúnen las exigencias establecidas en la Ley.

Escenario que, de actualizarse, tiene como corolario, el cese de los huelguistas, sin responsabilidad para el ente patronal y con base en el alcance de los perjuicios que causen los empleados que suspendan labores en ese supuesto, puedan tener alguna responsabilidad de otro tipo, por ejemplo, penal.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En este arábigo se encuentra otra causal de ilegalidad de una huelga, aunque se actualiza después de la primera calificación realizada por el Tribunal, además, este supuesto tiene vinculación con el derecho penal, ya que los actos violentos, pueden ser considerados en su momento como ilícitos, debido a que la huelga sólo debe limitarse a la suspensión de labores. También sería pertinente adicionar que además de lo anterior, los trabajadores que incurran en tales acciones, serán acreedores a la pérdida de la calidad de empleados o bien, podría ser una causal más de cese sin responsabilidad para la patronal (tiene relación con el cardinal 146 de esta Ley).

También, será declarada ilegal una huelga cuando se ejerza mientras exista suspensión de derechos y garantías, de los señalados en el numeral 29 de la Carta Magna.

ARTÍCULO 155.-En tanto no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las Autoridades Civiles y Militares deberán respetar el derecho que ejerciten

los trabajadores, otorgándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

El título que se comenta, en los 18 cardinales que lo conforman, no prevé la figura de inexistencia de huelga, tampoco hay regulación de ello en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B), del artículo 123 Constitucional, motivo por el cual, se tiene que acudir de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo, que contiene tal figura jurídica del numeral 929 al 932, en relación con los diversos 459 y 920, de los que sobresale el término de 72 horas para promoverla, que deberán contarse a partir de la material suspensión de labores (estallamiento de huelga), poco se ha tratado sobre este punto, empero hay una tesis aislada II.10.C.T.14 L, de la novena época, que contiene un criterio orientador al respecto, emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Segundo Circuito, visible en Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo III, de marzo de 1996, de título y contenido:

HUELGA; DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA. COMPUTO DEL TERMINO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD DE. Según lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el término de 72 horas para presentar la solicitud de inexistencia de huelga, deberá contarse a partir de la paralización material del trabajo, esto es, desde su estallamiento y no de cuando la autoridad tenga conocimiento del proceso.

Otro tópico interesante dentro de este colorario de ideas, es el recuento como prueba fundamental para acreditar algunos supuestos para declarar inexistente una huelga. Sobre esto, se tienen diversos criterios, que en la práctica hacen complicado llevar a cabo el desahogo de esta probanza, dado que se aplica lo dispuesto en el numeral 931 de la Ley Federal del Trabajo,

es decir, votan todos los trabajadores de la empresa menos los de confianza, ello significa un primer problema, para discernir a los trabajadores de base de los de confianza, a fin de verificar quienes pueden intervenir en la diligencia respectiva, tampoco se encuentra establecido un procedimiento de cómo debe llevarse a cabo, el tipo de votación, o con base en qué documento se hará constar la participación de los empleados, es decir, si con la nómina, nombramientos, etc.

Probanza de suma trascendencia, toda vez que ha servido de sustento para declarar huelgas inexistentes, porque como se ha comentado, para calificar legal una huelga sólo se considera el padrón de socios del sindicato y no el total de trabajadores de la entidad, dado que al presentar el escrito de solicitud, no se cuenta con ese dato; sin embargo, al desahogar el recuento como se mencionó en el párrafo que antecede, votan todos los trabajadores de la entidad (excepto los de confianza) para corroborar si existe la voluntad de las dos terceras partes del total de trabajadores para continuar con el movimiento huelguístico o no. Por lo que, se reflexiona sobre la posibilidad de implementar en la norma que se expone, lo relativo a la inexistencia de huelga, acorde con el derecho laboral burocrático.

ARTÍCULO 156.-La huelga terminará por:

I.- Avenimiento;

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

III.- Declaración de ilegalidad o inexistencia; y

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Hay 4 formas de terminar una huelga, la primera es la más frecuente, dado que en la mayoría de las ocasiones las partes en la audiencia de avenimiento con la intervención de los conciliadores llegan a fijar acuerdos, con lo que finaliza el procedimiento de huelga. Tocante a la segunda hipótesis, al sostener mayoría de los miembros, se refiere a la voluntad de 50 por ciento más 1 de los empleados sindicalizados que decidan dar por terminado el movimiento huelguístico.

Respecto a la tercera conjetura, como ya se ha mencionado, la ilegalidad es por no reunir los requisitos que prevén los cardinales 147 y 148 del ordenamiento jurídico en glosa o bien se actualice el contenido del diverso 155; por cuanto hace a la inexistencia, no está regulada en la norma, razón por la cual, se debe acudir de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo (artículos 929-932) para poder dilucidar tal situación.

Finalmente, el último supuesto requiere la voluntad del sindicato y entidad patronal, a fin de que sea una persona o bien, el Tribunal, quien disponga todo lo relativo a la resolución del procedimiento de huelga, para ello, las autoridades del trabajo están obligadas a emitir resoluciones congruentes, fundadas, motivadas y que contengan una completa interpretación conforme con las normas de derecho doméstico e internacionales a las que se sujetó el Estado Mexicano, a través de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, pues en su cardinal primero, expresamente se confirió a todas las autoridades en el ámbito de sus competencias promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, como lo son el trabajo y la libertad, en este caso la libertad sindical y el derecho de huelga, tutelados tanto en el cardinal 123 apartado B, fracción X, de la Norma Suprema, como en el Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y la Ley Estatal del Servicio Civil de Veracruz. Véase numeral 937 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO 157.-Si la huelga es legal, el Tribunal, antes de la fecha anunciada para suspender las labores, a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas aportadas, fijará el número indispensable de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de las mismas, a fin de que continúen realizando aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad y la conservación de las Instituciones o signifique un peligro para la salud pública.

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

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

Este numeral se refiere a la fase de estallamiento de huelga, empero, no establece como deben desahogarse los supuestos ahí descritos; esto por lo general cobra aplicación en la audiencia de avenimiento, cuando las partes no logran acuerdos, el sindicato nombra al personal que integrará las denominadas “comisiones de emergencia”, con el objeto de atender los servicios básicos de la Entidad Pública, mientras dura el periodo de huelga, debiendo señalar los horarios y lugares donde se cubrirán tales encomiendas.

La otra hipótesis es referente a que, si los trabajadores designados se niegan a prestar servicios en las comisiones designadas, la entidad podrá sustituirlos con el fin de que no se interrumpan los mismos.

Todo lo anterior, lo deberá hacer constar el actuario o autoridad designada para tal efecto, es decir, tendrá que dar fe de la suspensión de labores en todos los lugares señalados, lo antepuesto, por lo general se acredita con la fijación de los símbolos huelguísticos, empero, no está previstos en la norma ni en los ordenamientos de aplicación supletoria, por ello, es

pertinente incluir tal reglamentación en la presente Ley. También debe constar la instalación de las comisiones de emergencia y el personal que está en cada una de ellas. Por otra parte, el Tribunal gira oficios a diversas autoridades, por ejemplo, a Seguridad Pública, para el efecto de que salvaguarde la integridad de las partes y de toda la ciudadanía en el periodo que dura el paro laboral.

En conclusión, de todo lo expuesto en el presente capítulo, es factible apreciar la ausencia de adecuada normatividad en materia de huelga y el perjuicio que ello implica para los trabajadores y las entidades públicas del Estado, debido a las lagunas legislativas y a la obsolescencia de la Ley.

TÍTULO NOVENO DEL TRIBUNAL ESTATAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

CAPÍTULO I De su Constitución e Integración

ARTÍCULO 158.-El Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, tendrá como sede la Capital del Estado, será colegiado y lo integrará un Magistrado representante de las Entidades Públicas, designado por el Ejecutivo del Estado, un Magistrado representante de los Trabajadores de dichas Entidades, elegido por la Federación mayoritaria de los Sindicatos que se encuentre debidamente registrada y, un Magistrado tercer Arbitro, nombrado por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado, quien fungirá como Presidente.

GUILLERMO BENJAMÍN DÍAZ MARTÍNEZ

COMENTARIO

En efecto, la capital del Estado de Veracruz, fungé desde su nacimiento como la sede del Tribunal, se instituyó como parte del Poder Ejecutivo, por ello, la forma de designar a los