

## PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Estimados clientes y amigos:

En primer término, es necesario precisar que un sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, de acuerdo a lo señalado por el Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo -LFT-.

Los sindicatos deberán constituirse por lo menos con 20 trabajadores en servicio activo con un patrón y deberán solicitar el registro ante la autoridad competente. Pero no existe inconveniente en que esos 20 trabajadores se afilien a un sindicato legalmente existente y éste emplace a huelga por firma de contrato colectivo.

El Artículo 450 de la LFT, señala los objetivos de la huelga y uno de ellos, es la solicitud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

De conformidad a lo establecido por el Artículo 440 de la LFT, la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y para los efectos legales los sindicatos se consideran coaliciones permanentes.

Ahora bien, si un sindicato llegara a emplazar a huelga a una empresa, deberán integrarse los puntos siguientes:

1. Presentación del pliego de peticiones y específicamente señalar lo relacionado con la firma del contrato colectivo.
2. Efectuar el emplazamiento, debiéndose entender este acto de la autoridad que conozca del asunto, mediante el cual, se le entrega el pliego de peticiones y la solicitud de ir a la huelga en caso de que no estén satisfechas dichas peticiones.

## STRIKE'S PROCEDURE

Dear clients and friends:

In connection with the matter of reference I would like to point out that according to Section 356 of the Federal Labor Law (FLL) a union is defined as the association of workers or employers congregated for the study, improvement and defense of their respective interests.

A union must be founded with at least 20 active workers, whom shall request the union registry before the competent labor authority. Also those 20 workers can become members of an existing union and said union can summon the company to a strike procedure in order to execute a collective bargaining agreement.

Section 450 of the FLL provides for strikes lawful purposes and among them is the related to the execution of a collective bargaining agreement.

According to Section 440 of the FLL a strike is the temporary suspension of the work carried out by a workers coalition, for which purpose unions are considered as permanent workers coalitions.

As of the above, if a union wishes to file a motion to summon the employer to a strike procedure, the following considerations must be met:

1. File a written motion before the Local Labor Board specifying all petitions to employer, making special reference to its intention of gaining the execution of a collective bargaining agreement.
2. Said labor authority shall serve the employer with the abovementioned union's petitions and its request of entering into the strike procedure in case the petitions are not met.

De acuerdo a la LFT, señala como mínimo el término de 6 días para el estallamiento de la huelga y dicho término comenzará a contar a partir del día y hora en que se lleve a cabo el mencionado emplazamiento.

3. La empresa deberá dar contestación al pliego de peticiones y específicamente en el sentido de que la mayoría de los trabajadores no desean pertenecer a ningún sindicato.

4. La Junta de Conciliación y Arbitraje -JCA- deberá señalar una audiencia de conciliación, con el objeto de tratar de que las partes lleguen a algún arreglo.

5. En caso de que no se llegue a ningún arreglo, la huelga deberá de estallar en el día y hora señalados y el sindicato colocará las banderas de huelga en el exterior del edificio y ningún trabajador podrá ingresar a las instalaciones.

Una vez que la huelga ha estallado, la empresa deberá de presentar una solicitud de inexistencia de la huelga –dentro del término de 72 horas-, alegando básicamente que la mayoría de los trabajadores no desean pertenecer a un sindicato y ofrecerá como prueba el recuento de los trabajadores, es decir, preguntar a cada uno de los trabajadores si desean o no sindicato en la empresa.

Presentada la solicitud, la JCA notificará a las partes de una audiencia que tendrá por objeto escucharlas y para que ofrezcan pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de un término no mayor de 5 días.

La JCA aceptará las pruebas que estén en relación con la solicitud de inexistencia y como la empresa solicitará el recuento de los trabajadores, se deberá señalar día y hora determinados para su desahogo.

The FLL mandates for a minimum lapse of 6 days counted as of the date and time in which the employer was summoned before entering into strike.

3. During that lapse the company must produce an answer as per the union's petitions, preferably specifying that the majority of its workers do not want to become a part of any union.

4. Then the Labor Board will schedule a conciliation hearing for the purpose of settling the parties.

5. In case of no settlement the workers can commence the strike actions on the date and time previously indicated, initiation by stopping labor activities, placing strike flags of strike at the exterior of the building and impeding any worker from enter the facilities.

Once initiated, within the next 72 hours the company shall file a motion claiming the absence of strike, making special reference as to the fact that the majority of its workers do not want to become member of the union, providing as evidence the recount of the workers, procedure that in simple words implies asking the workers they will to become member of a union.

Once the abovementioned motion is filed, the Labor Board will call the parties to a hearing to be held on the following 5 days and in which it will consider each parties statement and receive evidence corresponding evidence.

The Labor Board will enter the evidence related to such absence of strike providing for a date and time in order to carry out the referred workers recount.

Concluded the evidence period and during the next 24 hours, the Labor Board will resolve as to the absence or existence of strike.

Concluida la recepción de las pruebas la JCA dentro del término de 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

Si se declara inexistente, la empresa no tendrá obligación de firmar el contrato colectivo y la JCA fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo y en caso de no acatar lo anterior, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, salvo causa justificada.

Por el contrario, si la huelga es declarada existente, la empresa deberá de negociar con el sindicato los términos del contrato colectivo de trabajo.

Como se darán cuenta, primero debe estallar la huelga para que puedan presentar la solicitud de inexistencia, por lo que, la empresa deberá de parar la producción, por lo menos una semana, ya que la JCA procurará darle celeridad a los conflictos colectivos.

Lo señalado con antelación, se refiere a un emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, pero existen otros supuestos que están en la LFT y que no se han mencionado.

Asimismo, tampoco se menciona respecto a la logística a seguir con los trabajadores que no desean la huelga, ya que se requiere que estén en un lugar determinado para que sean fácilmente localizados en el momento en que se lleve a cabo el recuento de los trabajadores.

If resolves the absence of strike then the company will not be obligated to execute the collective bargaining agreement and the same authority will grant the workers a 24 hours term in order for them to return to the work place. Workers disobedience will result in a lawful termination, without any responsibility to employer, except in case of absence lawfully permitted.

On the contrary, if the authority declares the strike as existing, then the company shall enter into negotiations with the union as to the contents of the collective bargaining agreement.

From the above we conclude that a strike must initiate in order for the employer to be able to file the motion claiming the absence of strike, case in which the company shall stop production for at least one week, considering that the Labor Board will attempt to resolve the matter as soon as possible.

Our previous comments are in reference to a calling for strike with the intention of gaining the execution of a collective bargaining agreement, therefore there are other circumstances within the FLL that prospect a strike and which have not been analyzed in this bulletin.

Likewise, we have not analyzed the logistics necessary to gain control over the remaining workers not wishing for the strike, for which, among other things, the employer must provide certain place to set them aside and be easily reached by the Labor Board for recount purposes.