

158



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**EL ARBITRAJE FORZOSO EN
CASO DE HUELGA**

289975

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

FEDERICO GARZA MARTÍNEZ

ASESORA: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ

MÉXICO

2001



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICATORIAS

A DIOS

Por darme la vida y ser mi amigo

A MI PADRE

Por ser un digno ejemplo y apoyarme
En este camino tan difícil que es la vida

A MI MADRE

Por darme todo el cariño atención
y cuidado a lo largo de la vida
sin los cuales no hubiera sido posible
Alcanzar esta preciada meta.

A MIS HERMANOS

Gustavo, Marcela y Ricardo,
Con mucho cariño y que de a
Alguna manera han colaborado
Con la realización de mis metas

A BLANCA MI COMPAÑERA

Por apoyarme y entenderme en las
Cosas más importantes de la vida
Te amo

A MIS HIJOS: JOSE DE JESUS, JUAN PABLO Y A LA SEMILLITA DE VIDA QUE AUN NO NACE

Que este trabajo les sirva de ejemplo
Para alcanzar sus metas

**A MI QUERIDA ENEP ARAGON
Y PROFESORES**

Por la motivación y enseñanzas,
Por la oportunidad brindada para
Superarme y alcanzar esta meta

A LOS LICENCIADOS

Javier Pineda Serino Emilio
Alfaro López y Daniel
Arevalo Gallegos
Por brindarme la oportunidad de
Colaborar con ustedes

**A MI ASESORA MARTHA
RODRIGUEZ ORTIZ**

Por su atención brindada

AL JURADO

Con todo respeto

A TODOS Y CADA UNO DE ELLOS GRACIAS

EL ARBITRAJE FOSOSO EN CASO DE HUELGA

INTRODUCCION

1

CAPITULO PRIMERO CONCEPTOS

1.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR-----	3
1.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO-----	5
1.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO-----	7
1.4 CONCEPTO DE SINDICATO-----	9
1.5 CONCEPTO DE COALICION-----	12
1.6 CONCEPTO DE HUELGA-----	14
1.7 CONCEPTO DE ARBITRAJE-----	17

CAPITULO SEGUNDO LA HISTORIA DE LA HUELGA EN MEXICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA-----	20
2.2 ANTECEDENTES JURIDICOS DEL DERECHO DE HUELGA-----	22
2.3 LA HUELGA DE LOS SOMBREROS-----	25
2.4 LOS MOVIMIENTOS DE CANANEA Y RIO BLANCO -----	28
2.5 LA PROHIBICION DE LAS HUELGAS-----	30
2.6 LAUDO DEL PRESIDENTE PORFIRIO DIAZ-----	31
2.7 ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE-----	32
2.8 EL MANIFIESTO DE FLORES MAGON-----	34
2.9 ETAPAS DE PROHIBICION, TOLERANCIA Y REGLAMENTACION-----	36
2.1.0 PROHIBICION-----	37
2.1.1 ETAPA DE TOLERANCIA-----	38
2.1.2 REGLAMENTACION-----	38

CAPITULO TERCERO

LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

3.1 REQUISITOS DE PROCEDENCIA.....	39
3.2 GESTACION.....	56
3.3 PRÉHUELGA.....	59
3.4 EL ESTALLAMIENTO.....	65
3.5 CALIFICACION.....	68
3.6 IMPUTABILIDAD.....	77
3.7 LA HUELGA.....	78
3.8 TERMINACION DE LA HUELGA.....	80

CAPITULO CUARTO

EL ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

4.1 ARBITRAJE EN LA HUELGA.....	87
4.2 ARBITRAJE POTESTATIVO Y OBLIGATORIO.....	90
4.3 ARBITRAJE OBLIGATORIO.....	91
4.4 ARBITRAJE MIXTO.....	94
4.5 OPINION DE TRATADISTAS SOBRE EL TEMA.....	96
4.6 CRITICA AL SISTEMA.....	100
CONCLUSIONES.....	103

INTRODUCCION

En la historia de la humanidad el desposeído ha sufrido vejaciones y maltratos que han obligado al hombre a organizarse para defender sus derechos dentro de la rama del derecho laboral el trabajador ha luchado incansablemente por alcanzar mejores condiciones de trabajo dignidad y una justa remuneración que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso.

El derecho de huelga, tema que se pretende desarrollar por su importancia en la vida social y económica en nuestro país, y que esta consagrado en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional como un derecho social y jurídicamente protegido es el único medio de presión que tienen los trabajadores mediante la suspensión de las labores para obtener un equilibrio entre los diversos factores de la producción y armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

Sin embargo y a pesar de las medidas de protección que se le han dado al derecho de huelga, en ocasiones las mismas han resultado perjudiciales a la clase obrera, sin pasar inadvertido que los mismos trabajadores han llegado a abusar de este derecho.

El procedimiento actual de la Ley permite, en muchos casos grandes arbitrariedades que perjudican gravemente a las empresas ya que las labores en esa fuente de trabajo se suspenderán posiblemente sin tener derecho a ello; y por otro lado, puede que la suspensión de las labores dure un lapso muy largo, cuya consecuencia será la pérdida total del Capital, y que al final ya no hay empresas ni siquiera para salvaguardar los derechos de los trabajadores

No se debe de olvidar que la suspensión de las labores debe ser de orden temporal y por lo que hay que evitar en la medida de lo posible, la prolongación de la suspensión de las labores, ya que el paralizar las actividades de un centro de trabajo, puede ser una arma de doble filo, ya que si bien se presiona al patrón con la amenaza de que no podrá laborarse, también lo es que una huelga que dure mucho tiempo, ya que en la mayoría de los casos ocasiona el quebranto de la unidad económica de producción, los trabajadores empezarán a dividirse debido a la falta de dinero ya que si están en huelga el sindicato los obliga a hacer guardias para resguardar los activos del centro de trabajo, por lo que no podrá trabajar y en consecuencia obtener un salario para subsistir, por lo que al final del camino los que sostienen el movimiento son unos cuantos.

Es por ello que se propone a lo largo del presente trabajo algunos puntos de consideración que pueden modificarse, para que el derecho de huelga cumpla con los fines para los que fue creado y regulado. Hemos pasado históricamente por varias etapas muy claras como la prohibición, tolerancia para llegar a la regulación, que es la etapa actual por ello el ejercicio de hacerla mejor no debe detenerse.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS

En el presente capítulo analizaremos brevemente conceptos importantes relacionados con el derecho laboral y la huelga

1.1 CONCEPTO DE TRABAJADOR. Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

De la lectura del artículo 8 de la ley Federal del Trabajo se desprende que el concepto que la propia Ley tiene para el trabajador se divide en tres elementos:

A) Persona física. Es elemento esencial que el trabajador sea una persona ya que resultaría fuera de la ley que el patrón celebre un contrato individual de trabajo con una persona moral.

B) Prestacion personal del servicio. Al igual que en el inciso anterior es elemento esencial que el trabajador preste sus servicios en forma personal ya que el trabajo o servicio desempeñado y la obligacion de hacer no puede sustituirse por otra persona fisica sin el consentimiento del patrón.

C) La subordinacion. “La subordinacion no pretende designar un estatus del hombre que se somete al patron si no una de las formas de prestarse los servicios, sin que se constriña en forma alguna la dignidad o la libertad de los trabajadores”, como bien argumenta MARIO DE LA CUEVA.⁽¹⁾

Subordinacion según el diccionario Es la sumision de la vida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente, en razon de parentesco natural o por relacion social, juridica religiosa etc.

Pensamos que el concepto subordinacion en la definicion de trabajador que adopta la ley Federal Del Trabajo, plasma una gran desigualdad entre el trabajador y el patron en virtud de que el trabajo es un derecho y un deber social resultando inadecuado el pensar que el trabajo necesariamente tenga que ser subordinado.

(1) Supra El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo. Tomo 1 Sexta. Ed. Porrúa. México. 1980 P. 65

Ahora bien el Art.8 de la Ley Federal Del Trabajo omite plasmar en el concepto trabajador la palabra remuneracion ya que cualquier persona que preste sus servicios necesariamente tendrá que ser remunerado por lo que resulta necesario incertar en el Art.8 de la Ley Federal del Trabajo la palabra remuneracion que resulta mas digna para definir al trabajador

Del analisis anterior pensamos que TRABAJADOR es la persona fisica que presta un servicio personal a otra fisica o moral mediante una remuneracion.

1.2 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO. Es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e individual.

Para Nestor de Buen es "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestacion libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya funcion es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realizacion de la justicia social."(2)

(2) SUPRA, Derecho del trabajo; cuarta ed. Porrúa Mexico, 1981, vol. 2 P 232.

En su estructura general el derecho del trabajo abarca:

- a) El derecho individual del trabajo que comprende, a su vez, las relaciones individuales de trabajo, las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

- b) La previsión social, dentro de las que se incluye el trabajo de las mujeres, el trabajo de los menores de edad, el derecho a la seguridad social, el derecho habitacional el régimen sobre seguridad e higiene en el trabajo.

- c) El derecho sindical que incluye la organización profesional el pacto contractual o contrato colectivo del trabajo y el derecho de huelga

- d) La administración laboral que comprende la naturaleza organización y función de las juntas de conciliación y arbitraje, y

- e) El derecho procesal del trabajo que comprende el proceso establecido en el capítulo decimocuarto de la ley federal del trabajo.

Los fines perseguidos por el derecho del trabajo, son: El fin económico, inmediato destinado a nivelar la condición económica de los trabajadores, garantizándoles una vida humanitaria y decorosa, armonizando los derechos del capital con los del trabajo. Otro el fin político orientado a la reivindicación social de los trabajadores mediante la instauración de un régimen más justo.

1.3 CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO Denominación que se da al tratamiento jurídico de la Prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que allí motivado la vinculación laboral.

El artículo 20 de la ley federal del trabajo le reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo, los identifica como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho laboral, por ello se utilizan los mismos preceptos para ambas figuras.

El artículo 20 de la ley federal del trabajo dice se entiende “por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la Prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario

La Prestacion de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato de trabajo producen los mismos efectos”

Ahora bien de la lectura del artículo 20 de la ley federal del trabajo surge un problema cuando hay relacion de trabajo sin contrato se plantean dos cuestiones

1. Si la relacion de trabajo constituye una figura distinta e independiente del contrato

2. Si la relacion de trabajo puede existir en opción al contrato mismo, destruyendo su propia estructura al admitirse que pudiera establecerse sin el consentimiento y aun en contra de la voluntad de las partes especialmente del patron

En nuestra opinión, se plantea confusamente el problema al pretender justificar la existencia del contrato de trabajo y la relación de trabajo como consecuencia de la primera ya que al iniciarse una relación de trabajo por tiempo indeterminado se presume la existencia de un contrato de trabajo que se regirá por lo establecido por la ley federal del trabajo y por las normas supletorias

Para el maestro Mario de la Cueva “ la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea un acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estudio objetivo, integrado por los principios, institucionales y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias” (3)

1.4 CONCEPTO DE SINDICATO. El Art. 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

(3) Supra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Sexta ed. Porrúa México 1980 P. 230

El derecho de la asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del Art.123 Constitucional pero existe una gran diferencia entre los intereses de los trabajadores y de los patrones, la asociación profesional de los trabajadores en un derecho social que tiene por objeto luchar por mejorar las condiciones económicas y dignidad en el trabajo de sus agremiados en tanto que la asociación profesional de los patrones tienen por objeto defender sus derechos patrimoniales.

La Ley Federal del Trabajo consigna la libertad colectiva sindical de las agrupaciones profesionales para redactar sus estatutos y sus reglamentos, elegir libremente a sus representantes organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción (Art.359 LFT)

El Art.360 de la Ley Federal del Trabajo en contradicción con el principio de libertad sindical clasifica a los sindicatos de trabajadores en:

“I. GREMIALES. Los formados por trabajadores de una misma profesión
Oficio o especialidad.

II. DE EMPRESA. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa

III. INDUSTRIALES. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. instaladas en dos o más entidades Federativas.,Y

IV. NACIONALES DE INDUSTRIA. Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial

V. DE OFICIOS VARIOS. Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podran constituirse cuando en el municipio de que se trate el numero de trabajadores de una misma profesión sean menores de veinte”.

La libertad sindical deberia corresponder a los trabajadores en ejercicio de un derecho social de asociarse y no al legislador diseñar el tipo de organizaciones que deben existir.

Por lo que respecta a los sindicatos de patronos no compartimos la tesis de que deben existir ya que la sindicalización debe de ser un derecho único de los trabajadores para mejoramiento y defensa de sus condiciones de trabajo resultando contradictorio que los patronos se agrupen en defensa de sus intereses ya que esto repercute directamente en los intereses de los trabajadores.

1.5 CONCEPTO DE COALICION. Artículo 355 de la ley federal del trabajo Coalicion es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes

Paul Pic la definió como “la accion concertada de un cierto numero de trabajadores para la defensa de sus derechos o sus intereses” (4)

En su estricta acepción gramatical la palabra coalicion equivale a confederación, liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento laboral se le confiere el carácter de jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.

(4) PIC, Paul Citado Por Diccionario Jurídico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas tercera edición Porrúa México 1989. P 484.

COALICION Y SINDICATO. La coalicion es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato la coalicion constituye el genero próximo en tanto que aquel representa la diferencia especifica de tal suerte que para los efectos de huelga el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalicion de carácter permanente,

Del analisis de los artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que la coalicion es considerada indistintamente como acuerdo pluripersonal y como agrupación,

Si la coalicion es un acto que precede a la huelga no representa sin embargo un simple antecedente, pues en caso de estallar la huelga, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de labores y si esta desapareciera, junto con ella también la huelga, esto corrobora la importancia de la coalicion que constituye el soporte del derecho sindical (o colectivo de trabajo).

La coalicion es la plataforma con la cual no podría explicarse el desarrollo real ni la fundamentación juridica de la asociación profesional y como consecuencia de la huelga.

1.6 CONCEPTO DE HUELGA. “Es la suspension temporal del trabajo llevado a cabo por una coalicion de trabajadores” (Art.440 LFT).

La huelga es un derecho social y economico cuyo objetivo es alcanzar mejores condiciones de trabajo prestaciones y salarios, es la accion colectiva de trabajadores que mediante la suspension temporal de sus labores habituales tienen por fin equilibrar los diversos factores de la produccion armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones.

La huelga se ha contemplado hoy en dia como un acto normal de carácter funcional que tiene como fin garantizar al trabajador su derechos mejorar su situacion economica y alcanzar un trato respetuoso en la relacion laboral la relacion obrero patronal debe de guardar un equilibrio que permita la subsistencia de la fuente de empleo

La doctrina ha expuesto multiples conceptos acerca de la huelga, así, J. Jesús Castorena, la define de la forma siguiente: “La huelga es la accion colectiva y concertada de los trabajadores, para suspender los trabajos de una negociación o de un conjunto de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.” (5)

(5) SUPRA Manual de Derecho obrero Quinta ed. Mexico. 1972 P.167

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina la huelga es “Un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo. Llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organizaciones sindicales, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera” (6)

El Maestro Mario de la Cueva define la huelga como “El ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las Empresas, previa la observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o de los intereses colectivos de los trabajadores y los patrones” (7)

Para Nicolás Pizarro Suarez, “Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una conciliación obrera que tiene por objeto obligar al patron a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”(8)

(6) TRUEBA URBINA ALBERTO Citado por Diccionario Jurídico Mexicano ob cit P. 1600

(7) *Ibidem* p. 1602.

(8) *Ibidem* P. 1601.

Para el doctor Baltasar Cavazos Flores, “Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes”(9)

Nestor de Buen Lozano conceptualiza a la huelga como “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patron para la satisfacción de un interés colectivo” (10)

Se puede encontrar tres elementos constitutivos de la huelga, la suspensión de las labores, dicha suspensión deberá ser temporal y los sujetos legitimados para llevarla a cabo son coaliciones de trabajadores

Uno de los elementos de la definición legal de la huelga que nos párese de vital importancia tratar, es el de que la suspensión de las labores es TEMPORAL, Ya que en el espíritu del legislador fue que la suspensión de las labores fuese temporal para continuar con la fuente de empleo y para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción tema que se tratara mas adelante

(9) *Ibidem* p.1602

(10) *Ibidem* p.1600

Los sujetos legitimados para llevar a cabo la huelga son los trabajadores en lo individual, cada uno de ellos por ser trabajador lleva consigo en lo individual el derecho, pero el ejercicio de este es necesariamente colectivo debiéndose entender que para que sea colectivo debe de existir la voluntad de la mayoría de los trabajadores ya que aun cuando un sindicato sea considerado como una coalición si no goza de la mayoría de los trabajadores legalmente no prosperara el movimiento.

1.7 CONCEPTO DE ARBITRAJE Del latín *arbitratus*, de *arbitror*: arbitraje Es una forma heterocompositiva, es decir, una solución al litigio dada por un tercero imparcial .

El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo.

En su acepción más general puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, decidir o fallar el derecho en los conflictos de trabajo

Puede definirse también como el proceder del juzgador según su árbitro de conformidad con su libre criterio, su leal saber y entender o como arreglo a la equidad, en relación o con motivo de las controversias de trabajo.

Su naturaleza jurídica se corrobora por la fuerza obligatoria de sus resoluciones llamadas laudos respaldadas por el procedimiento de ejecución

Las bases constitucionales de la naturaleza jurídica de las juntas de conciliación se encuentran comprendidas en las fracciones XX y XXI del apartado A del artículo 123 constitucional.

En la fracción XX se establece que las diferencias de los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran a las decisiones de las juntas de conciliación y arbitraje

En la fracción XXI se establece que si el patron se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar un laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario además de las responsabilidades que resulte del conflicto

Si la negativa fuese de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

En concordancia por la norma constitucional él artículo 947 de la ley federal del trabajo dispone que si el patron se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta.

I Dará por terminada la relacion de trabajo

II Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario

III Precederá a fijar la responsabilidad que resulte al patron del conflicto de conformidad con lo dispuesto en él articulo 50 fracciones I y II y

IV Condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se cubran las indemnizaciones.

Confrontándose el problema con la experiencia cotidiana y la política adoptada por las autoridades laborales, acusando una clara tendencia a conjurar o controlar las huelgas tenemos la convicción de que el arbitraje se ha convertido en un mito ya que son los trabajadores quienes determinan la duración y el sentido de la huelga, y por lo contrario la autoridad somete a los trabajadores a un verdadero arbitraje forzoso con el fin de no estallar huelgas o acotar la duración de las mismas.

CAPITULO SEGUNDO

LA HISTORIA DE LA HUELGA EN MEXICO

En el presente capitulo analizaremos brevemente los movimientos históricos que llevaron a la reglamentación actual del movimiento de huelga, pasando por la prohibición, la tolerancia y la reglamentación actual de la misma

2.1 Antecedentes de la Huelga

En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos, ha sido considerada en una interpretación amplia del artículo del Código Penal de 1871, como un delito.

En México del año 1865 en que se advirtió el primer brote, afirma Luís Chávez Orozco, y que esta táctica de lucha del proletariado fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguistas de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo ya estaba suficientemente abonado para exitar a nuestras masas proletarias.

Fue precisamente entonces (1877), cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un decidido florecimiento y el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo.

Don Porfirio Díaz después de derrocar dos Gobiernos: El de Don Sebastián Lerdo de Tejada y el de José María Iglesias, asciende a la primera Magistratura del País el 15 de febrero de 1877, y al presentarse al Congreso el 1.º de abril del mismo año, anuncia el imperio de la Constitución y de las Leyes.

El nacimiento de un nuevo régimen, estimula a los obreros y en agosto de 1879 los de la fábrica “La Fama Montañesca”, de Tlalpan, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos de vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios. A esta demanda la Secretaría de Gobernación contesta que “No está en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros”; respuesta que origina la huelga de los trabajadores, solucionada mediante unas concesiones hechas por los patrones.

2.2 Antecedentes Jurídicos del Derecho de Huelga

En su libro *evolución de la huelga* (Ediciones, Botas, México, 1950), Alberto Trueba Urbina, nos recuerda que el artículo 925 del Código penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente:

“Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco o quinientos pesos, o una sola de esta dos penas a los que forman un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o los jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Lo que puede ser discutible respecto del Código Penal liberal de 1871, la Revolución lo hizo indudable en el decreto del 1º. De agosto de 1916, Venustiano Carranza diría lo siguiente:

Artículo 1º. - Se castigará con la pena de muerte además de a los trastornadores del orden público que señale la Ley del 25 de enero de 1862:

“Primero: A todos lo que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propague; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

Segundo: A los que con motivo de la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo

Artículo 2º.- Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley del 25 de enero de 1862, y se perseguirán, averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913”. Esta fue una medida de fuerza en contra de un hecho concreto: La huelga del 31 de julio de 1916 decretada en el Distrito Federal”

Pocos meses después, como resultado de la convocatoria lanzada por el propio Venustiano Carranza, al constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123, en la fracción XVII se señalan que “as leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”, a su vez, en la fracción XVIII, se dispondría lo siguiente:

“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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional”.

La última parte de la fracción XVIII, relativa a los obreros de los establecimientos fabriles militares fue después suprimida, mediante reforma iniciada por Lázaro Cárdenas, publicada en el Diario Oficial del 31 de diciembre de 1938.

La raíz de la promulgación del artículo 123 constitucional la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo. Sería consignada en la Ley del Trabajo de Veracruz, del 14 de enero de 1918 (art. 94) y en las de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. La de Querétaro reproduciría el texto constitucional y lo mismo se hizo en los Proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales de 1918 y 1925. El proyecto de Código Portes Gil reprodujo, con variantes, el precepto de la Ley de Tamaulipas e igual camino siguió el proyecto de la Secretaría de Industria.

La ley de 1931 fue promulgada en lo conducente (art.260) conforme a este último proyecto (11).

3 La huelga de los Sombrereros

En 1875 en la ciudad de México estalló una huelga. La huelga que habría de prolongarse a lo largo del verano, sacudió fuertemente los medios laborales en pleno proceso de organización; promovió a la prensa, movilizó a un sector de la opinión liberal de la República y provocó un largo debate.

(1) BUEN, Nestor de ob cit. T II p.p 822 a 825

El 28 de mayo la Junta de Honor del Sindicato informa de sus primeras gestiones ante veintidós fabricantes de sombreros.

El resultado es bastante alentador, ocho sombrererías aceptan las tarifas (sin lugar a dudas aquellas donde predomina la artesanía y la diferenciación patrón-asalariado no se ha desarrollado). A cambio, catorce se niegan a aceptarlas (siete empresas mexicanas y siete extranjeras), cuatro de ellas "recibiendo con groserías" e insultando a la comisión obrera.

La ofensiva continúa al convocar el Gran Circulo de obreros el día 25 de mayo a una junta general de todos los trabajadores del Valle de México, que se realizaría el viernes 28 y que aprueba una serie de medidas de solidaridad, en esos momentos la huelga alcanza 40 talleres.

La huelga no es sólo una demostración de fuerzas para el movimiento organizado en torno al gran circulo ante los patrones y el Estado, es también la prueba que el gobierno necesita para confirmar una política y de cuyos resultados va a depender de la aplicación de ésta.

La fundación del taller cooperativa coincidía con el final de la huelga al doblegarse los patrones y aceptar las tarifas propuestas por los sombrereros, el jueves 29 de julio la huelga había triunfado.

“La directiva de la sociedad reformadora de sombrereros, en el documento que daba fin a la huelga agradecía al Gran Circulo (del que se había constituido en 24ª. Sucursal a mediados de julio), a Guillermo Prieto y Francisco T. Gordillo, que habían actuado como representantes de los trabajadores, al primer magistrado de la nación y a la primera autoridad del Distrito quiénes con actitud digna facilitaron la transacción pacífica de nuestros intereses y los de los propietarios.

La huelga había durado 105 días.” (12)

2.4 LOS MOVIMIENTOS DE CANANEA Y RIO BLANCO

En Cananea había descontento entre los trabajadores de la Empresa norteamericana que explotaba las minas de cobre: The Cananea Consolidated Cooper Company La tirantez de las relaciones aumentaba cada día entre obreros y patrones.

La Huelga empezó el 1º. De julio de 1906. Los dos principales dirigentes del movimiento fueron los trabajadores Manuel M. Dieguez y Esteban B. Calderón. Así pues fueron los mineros de Cananea los primeros en luchar por una jornada de ocho Horas y por un salario mínimo que les permitiera vivir decorosamente a ellos y sus familias.

(12) Taibo, Francisco Ignacio La huelga de los sombrereros, ed. Cehmo Mexico 1980 p.p. 9-17

Siete meses después de registrarse un movimiento en Veracruz, sangriento y de serias consecuencias, en Río Blanco se creó el Gran Circulo de Obreros Libres. El centro industrial de Puebla expidió un reglamento prohibiendo a los trabajadores que se organizaran so pena de expulsión, hubo paros y huelgas que amenazaban la tranquilidad del país, el gobierno intervino y ambas partes ofrecieron someterse a un laudo.

El laudo se dio a conocer el 5 de enero de 1907 y en términos generales era contrario a los intereses de los trabajadores, se les obligaba a reabrir los centros de trabajo e incorporarse a las labores de inmediato, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo d e la clausura.

El día 7 de enero los trabajadores de Río Blanco, no entraron ya a la fábrica, sino tan solo se presentaron frente a las puertas para impedir el acceso a la misma. Por su parte los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con algunos obreros, sonó un tiro y un obrero cayó muerto. Se arrojaron sobre la tienda, la saquearon y posteriormente la quemaron. Los soldados dispararon sus armas, doscientas víctimas entre muertos y heridos.

El Gobierno no veía con buenos ojos que los obreros comenzaran a organizarse. Había que dar seguridades y garantías al capital, había que mantener con mano de hierro cualquier incipiente intento de agitación, Orden y Progreso fue una de las normas fundamentales del porfirismo.

“Desde principios del año 1906 comenzó la agitación obrera. Lázaro Gutiérrez de Lara, que sostenía relaciones epistolares con Ricardo Flores Magón, enemigo apasionado del régimen Porfirista y que entonces publicaba en Estados Unidos el periódico *Regeneración*, organizó el Club Liberal de Cananea, en la población del mismo nombre. Los miembros del club no solo sostenían ideas opuestas al Gobierno, sino también principios de transformación nacional, de honda transformación tendiente a mejorar las condiciones económicas y culturales del pueblo mexicano”(13)

2.6 LAUDO DEL PRESIDENTE PORFIRIO DIAZ

De éste laudo, únicamente se transcribe los artículos más importantes sobre el tema que nos ocupa:

(13) Silva Herzog, Jesús “Breve Historia de la Revolución Mexicana, Tomo 1, ed. Fondo de Cultura Económica p. 51

“Artículo Quinto: Los obreros que tenga alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito, que firmarán los mismos, al administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte, a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en su trabajo durante el tiempo que dilate la resolución, y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaren satisfechos, podrán separarse del trabajo”.

“Artículo Noveno: Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma de que hagan sus quejas y sus solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo” (14).

2.7 ADICIONES AL PLAN DE GUADALUPE.

En los considerandos o exposición de motivos de las adiciones al plan de Guadalupe se menciona que al no haber sido posible realizar los motivos para que fue convocada la convención militar de octubre, y siendo el objeto principal de la nueva lucha, por parte de las tropas del General Villa impedir la realización de las reformas revolucionarias que requiere el pueblo mexicano, el primer jefe de la Revolución Constitucionalista tiene la obligación de procurar que, cuanto antes se pongan en vigor todas las leyes que deben cristalizar las reformas políticas y económicas que el país necesita expidiendo dichas leyes durante la nueva lucha que ha de desarrollarse, por lo tanto se permiten adicionar lo siguiente (15)

(14) *Idem*, página 57.

(15) Silva Hersog Jesús “Breve Historia de la Revolución Mexicana Tomo II ed. Fondo de Cultura Económica p. 83

“Art. 2º.- El Primer Jefe de la Revolución Y encargado del poder ejecutivo expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión exige como indispensable para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí...Legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero del minero y, en general de las clases proletarias”

La redacción original del artículo 123 Constitucional, que más adelante se transcribe, contemplaba ya de manera expresa un derecho a la huelga así como las condiciones y prestaciones mínimas que un trabajador debía gozar:

“Art 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo:

I La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los menores de dieciséis años...”

“...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 aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno

2.8 EL MANIFIESTO DE FLORES MAGON.

Ricardo Flores Magon concebía un tipo de comunidades en las que se tenía el derecho a la tierra, al agua para los regadíos, al bosque para la leña y a la madera para construir los jacales. “Los arados andan de mano en mano así como las yuntas de bueyes. Cada familia labra la extensión de terreno que calcula ser lo suficiente para producir lo necesario y el trabajo de escarda y de levantar la cosecha se hace en común. Todos son hermanos en esas comunidades” (16)

(16) Flores Magon Ricardo, “Antología”, UNAM. Mexico 1983 p. 145.

Es bien sabido que Flores Magon y los fundadores del partido liberal en 1906 participan de una ideología anárquica y que todos sus esfuerzos los destinarían a llevar la libertad propugnada por el liberalismo hasta sus consecuencias más extremas. M Solo puede alcanzarse, en su concepción, negando el derecho a la propiedad privada, la destrucción de sistemas de clases sociales y la pulverización del Estado. Si socialmente es imposible la igualdad, la libertad y la fraternidad entre los hombres mientras haya clases sociales, el resultado inevitable es la lucha de clases por excluirse mutuamente.

Para Flores Magon la solidaridad es el conocimiento del interés común y la acción consecuente de ese conocimiento deviene esencial para la existencia por que es condición de la vida la armonía y la cooperación entre los humanos.

Flores Magon siempre propugnó por una efectiva representatividad en el congreso, que fueran diputados que llevaran a la tribuna las causas de los obreros, ya que al existir una plena identificación de intereses podría lograrse una legislación específica que fuese en verdadero reflejo de la realidad, lo importante, dice es que en todo el mundo están tan desprestigiados los llamados representantes del trabajo en los parlamentos. Son tan burgueses como cualquier otro representante

La base de la ideología de Flores Magón es pues, la búsqueda de la igualdad pulverizando el sistema de clases, en la que los factores de la producción sean cambiados a fin de que no esté uno por encima del otro, sino al contrario, que sea tal la igualdad entre ellos que no se tenga que hablar de diferentes factores, sino únicamente de progreso, es por ello que la tierra, siendo uno de los factores que poseen una capital importancia, y detenta una inflexible posición de odio hacia la propiedad privada, ya que si la patria es la tierra ésta debe pertenecer a todos ya que de lo contrario se perdería su esencia y autenticidad.

2.9 ETAPAS DE PROHIBICION, TOLERANCIA Y REGLAMENTEACION.

Como un resumen de lo acontecido en nuestro país podemos hablar de tres etapas muy marcadas, primero la de prohibición, en la que todos los movimientos de huelga se encontraban prohibidos e inclusive eran violentamente reprimidos, luego, como consecuencia lógica la de una tolerancia aunque fuera disfrazada, para llegar a la etapa de regulación y por ende su ejercicio legal.

2.1.0 LA PROHIBICION

La huelga de Cananea y Río Blanco que como dice el maestro Trueba Urbina “han servido para escribir la pagina más gloriosa del movimiento obrero” son los dos principales movimientos que ilustran a la perfección lo acontecido en la etapa de prohibición, la huelga de Cananea, Sonora, en la cual prestaban sus servicios obreros mexicanos y de nacionalidad norteamericana gozando estos últimos en general de mejores condiciones laborales.

En esta huelga perdieron la vida muchos trabajadores, sólo por defender sus derechos pues la gran manifestación fue disuelta por el tirano gobierno del Presidente Díaz, llegando a permitir, para deshonra de la soberanía del pueblo mexicano, la entrada de tropas norteamericanas para garantizar los intereses de la empresa.

La huelga de Río Blanco, al igual que la de Cananea, tuvo como resultado un número enorme de muertos, cuando los obreros que soportaban duras condiciones de trabajo en la industria Textil de Río Blanco, Veracruz, se negaron a acatar el laudo arbitral del Presidente Porfirio Díaz, lanzándose inmediatamente a la rebelión que fue sofocada inmediatamente por tropas federales.

2.1.1 ETAPA DE TOLERANCIA

La consecuencia lógica de la situación de prohibición, pero obviamente que separara la etapa de tolerancia de los movimientos huelguísticos, se logro por la revolución mexicana etapa en la que, sin llegar a consagrar como derecho las huelgas las mismas no se encontraban expresamente prohibidas y tampoco eran reprimidas con esa crueldad.

2.1.2. LA REGLAMENTACION.

No es sino con la Constitución de 1917 en donde se establece con claridad el derecho de los trabajadores a llevar a cabo un movimiento de huelga prácticamente igual al que en la actualidad tenemos, con las precisiones que la ley reglamentaria prevé y sus respectivas reformas.

Del breve analisis histórico hecho con anterioridad, se puede concluir que si bien es cierto que un movimiento histórico determinado fue la huelga, una verdadera conquista de los trabajadores dada la represión brutal que enfrentaba, actualmente esas condiciones han cambiado radicalmente por lo que urge una reforma sustantiva y adjetiva de fondo es decir, los principios en los que se sustenta la huelga y el procedimiento para llevarla a cabo deben ser examinados con todo detenimiento para actualizar, y por supuesto mejorar el derecho de huelga para llegar a transformarse en lo que debe ser, un instrumento por el que los trabajadores realmente logren el mejoramiento de sus condiciones laborales el respeto a sus derechos, el cumplimiento a sus contratos y en general el cumplimiento a la Ley con la debida observancia del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO TERCERO

LA HUELGA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

En el presente capítulo analizaremos la reglamentación que contempla la Ley Federal del Trabajo en cuanto a quien esta legitimado para ejercitar el derecho de Huelga así como lo que contempla la ley en cuanto a ese mismo derecho y lo que establecen los artículos 440 al 471 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo

3.1 REQUISITOS DE PROCEDENCIA

Es importante analizar lo que establece la Ley Federal del Trabajo en cuanto a quien o quienes están legitimados para ejercitar el derecho de huelga los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo establecen:

Artículo 354 La Ley reconoce la libertad de coalición de Trabajadores y de Patronos.

Artículo 355 Coalicion es un cuadro temporal de un grupo de Trabajadores o de Patrones para la defensa de sus intereses comunes

De la lectura de los Artículos transcritos se desprende que la Coalicion es una plataforma con la cual no podría explicarse el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociacion profesional es decir que la Coalicion precede a las organizaciones Sindicales a las Federaciones y a las Confederaciones.

Ahora bien del razonamiento anterior surge un problema que es el siguiente: como se manifestó anteriormente para que pueda existir una organización sindical legalmente constituida forzosamente tiene que haber una Coalicion de Trabajadores que su fin común es el conformar una organización de Trabajadores de carácter permanente Que le permita el mejoramiento y la defensa de sus intereses como trabajador por lo que al momento de lograr su cometido es decir al momento de tener debidamente conformada su organización automáticamente desaparece la coalicion por ser de carácter temporal para la defensa de intereses comunes, por lo que si la coalicion es un acto que precede a la huelga no representa un simple antecedente pues en caso de estallar la huelga siguiendo ese mismo orden de ideas la Coalicion subsiste durante toda la suspensión de labores y si esta desapareciera junto con ella también la huelga esto corrobora la importancia de la coalicion que constituye el soporte del derecho sindical o colectivo de trabajo.

La coalicion como ya se manifestó con antelación es la accion concertada de un cierto numero de Trabajadores para la defensa de sus derechos o intereses, pero esa accion concertada carece de personalidad juridica en virtud de que una coalicion legalmente no se puede registrar ante la Secretaria del Trabajo y Prevision Social además de que esta nace para un fin común determinado y al cumplirse este la Coalicion desaparece automáticamente al respecto la SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION tiene criterios encontrados que agravan este problema por lo que nos permitimos transcribir las siguientes ejecutorias emitidas por Tribunales Colegiados de Circuito

“COALICION DE TRABAJADORESE O PATRONES. TIENE LEGITIMACION PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO.

Él capitulo primero del titulo séptimo de la Ley Federal del Trabajo, del primero de Mayo de 1970, reconoce la Libertad de Trabajadores y patrones para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalicion como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”; y aunque ese cuerpo no contiene ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad juridica a la coalicion, como lo hace respecto de los Sindicatos Federaciones y Confederaciones, tal situacion debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si este se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias, pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la Ley Laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad juridica. En tales

Condiciones la coalicion de trabajadores y patrones cuya personalidad juridica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no solo esta legitimada para defender sus intereses y derechos de los coligados ante la potestad común sino que cuenta con la legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.

Amparo en revision 593/75 Coalicion de Trabajadores de La Farmacia Vila S.A. 26 de Marzo de 1976.

Unanimidad de votos Ponente Rafael Barredo Pereira.

Séptima Epoca

Instancia: Tribunales colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: 87 Sexta parte
Pagina: 23

De la lectura de la ejecutoria anterior se desprende que la Coalicion tiene legitimación procesal para promover incluso juicio de Amparo Por lo que esta, según esta tesis legitimado para ejercitar acciones legales, ya que las autoridades Laborales están obligadas a declarar el reconocimiento de la personalidad juridica a la coalicion. Pero ahora analizaremos la cara contraria de la moneda es decir analizaremos un criterio distinto de la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación.

COALICION DE TRABAJADORES, AMPARO IMPROCEDENTE INTERPUESTO POR.

De acuerdo con lo que establecen los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la libertad de coalicion de Trabajadores consistente en el acuerdo temporal de un grupo, para la defensa de sus intereses comunes. Por lo tanto, conviene tener en cuenta que no es lo mismo el derecho a coaligarse que la coalicion, que es el resultado del ejercicio de ese derecho; luego, considerada en si misma, la coalicion es decir, ese acuerdo común no constituye una nueva persona juridica puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses

Comunes, Pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad juridica diferente. Es obvio pues que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que puede ejercitarlos tanto en lo individual como en litis consorcio; así se puede apreciar que tratándose de una asociacion de trabajadores, constituida de manera permanente para el estudio, mejoramiento, y defensa de sus respectivos intereses previa la satisfacción de determinados requisitos legales, configura un sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad juridica propia y esta facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo mediante su representante legal. La coalicion no goza de personalidad juridica, por que no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos; en estas condiciones resulta incontrovertible que la coalicion es decir que el acuerdo temporal, al no formar un ente juridico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, los derechos que incuben a los coligados, en todo caso deben de ser ejercitados por estos, pues solo

Ellos pueden figurar como titulares de derechos y obligaciones que por ser coincidentes con la totalidad del grupo respectivo se convino en defenderlos de manera conjunta; así pues si quien comparece ejercitando la acción de amparo es precisamente la coalición pluricitada, sin aludirse a los trabajadores que sostuvieron el acuerdo temporal de referencia, es viable entender que opera la causal de inejecutabilidad de la acción constitucional a que se refiere la fracción XVIII del artículo 73 en relación con el artículo 4 de la Ley de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 15/84 Coalición de Trabajadores de la Empresa Internacional de Aceros S.A. 23 de mayo de 1984 Mayoría de votos. Ponente José de Jesús Rodríguez Martínez

Amparo en revisión 117/84 Coalición de Trabajadores de la Empresa Lavandería Rigo S.A. 6 de Junio de 1984 Unanimidad de votos Ponente Horacio Cardoso Ugarte.

Séptima Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Volumen: 181-186 Sexta parte
Página: 52

De la lectura de la tesis arriba Transcrita se desprende un criterio completamente opuesto a la tesis anterior ya que según esta ejecutoria la coalicion como acuerdo temporal no constituye una nueva persona moral con derechos y obligaciones ya que el derecho a coaligarse constituye únicamente un bloque solidario para defender sus intereses comunes y no significa el nacimiento de una nueva persona moral que tiene vida interna y personalidad jurídica para hacer valer derechos y obligaciones; lo que resulta totalmente opuesto al criterio anterior.

En la practica la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje atravez de la Secretaria Auxiliar de Huelgas así como la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal aplican el mismo criterio es decir la Coalicion de trabajadores no tiene personalidad jurídica para ejercitar acciones legales como coalicion y mucho menos no tienen capacidad legal para emplazar a huelga debido a la falta de personalidad jurídica para ejercitar acciones legales argumentando que la coalicion no es una persona moral pero si se pueden ejercitar acciones por derecho propio o en su caso ejercerlas conjuntamente lo que se conoce como litis consorcio.

En lo particular estamos de acuerdo con el criterio de que no es posible otorgar a la coalicion personalidad jurídica propia, darle la capacidad legal de una persona moral y facultarlo para ejercitar acciones legales en virtud de que debido a su propia naturaleza la coalicion tiene un carácter temporal y facultarlo para ejercitar acciones diversas desvirtuaría su naturaleza jurídica.

Ahora bien facultar a una coalición a ejercitar acciones como la huelga crearía un conflicto con las organizaciones sindicales que tienen celebrado contrato colectivo de trabajo ya que los titulares de dicho contrato es la organización sindical misma a pesar de que los trabajadores se organicen en coalición a fin de conseguir algún objetivo que contempla el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien como ya manifestamos el titular para ejercer el derecho de huelga es la coalición de trabajadores conformada en forma permanente que es la asociación profesional o sindical la Ley Federal del Trabajo lo define en su Artículo 356 como:

Artículo 356 Sindicato es la Asociación de Trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El derecho de la Asociación profesional se consigna en la Fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo establece la libertad de los Sindicatos de redactar sus Estatutos con las salvedades que más adelante explicaremos por lo que el Artículo 359 de la ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 359 los Sindicatos tiene derecho a redactar sus Estatutos y Reglamentos, elegir libremente a sus representantes organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Como ya mencionamos la propia Constitución establece el derecho de asociación y la Ley emanada de esta establece la libertad y el derecho de los Sindicatos de redactar sus Estatutos, de regir su vida interna, de elegir libremente a sus representantes y organizar su administración etc., es decir que los Sindicatos tienen la libertad de organizarse y administrarse, lógicamente con las salvedades que la propia Ley Federal del Trabajo establece como se desprende de los Artículos del 362 al 385 en donde se contemplan derechos y obligaciones para las organizaciones profesionales.

Es muy importante analizar los requisitos de Ley para conformar una Organización Sindical, por lo que nos permitimos hacer referencia al artículo 365 que establece que los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local a cuyo efecto remitirá por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las Fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el Secretario de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto por los Estatutos.

De la lectura del Artículo transcrito se desprende lo siguiente: Que los casos de los Sindicatos cuya competencia sea federal en términos del Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo deben de registrarse ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en los casos de competencias locales se deberán registrar en las Juntas de Conciliación y Arbitraje de competencia Local dependiente de los gobiernos estatales o del Departamento del Distrito Federal, y para ese efecto se deberá remitir copia autorizada por el Secretario General el de Organización y el de Actas de la Asamblea Constitutiva, remitiendo una convocatoria previa en la cual se deberá establecer el orden del día el día, la hora y el lugar en donde se realizará dicha asamblea, y el acuerdo de la asamblea en donde los asambleístas determinan constituir una organización profesional, se deberá remitir Un padrón de socios el cual deben contener los nombres y domicilios de estos, el nombre el domicilio de la empresa donde presta sus servicios, y la actividad a la que se dedica la empresa, se deberá remitir copia autorizada de los estatutos que deberán reunir los requisitos que establece el Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que mas adelante analizaremos y se deberá remitir copia autorizada del acta de asamblea en donde se eligen a los miembros del Comité Ejecutivo así como una lista de asistencia en donde aparezcan los nombres de los asambleístas

Con su firma a efecto de que la autoridad corrobore si la organización que se constituye reúne los requisitos del Artículo 364, y la asistencia de los assembleístas.

Como se menciono anteriormente los sindicatos tienen el derecho de redactar sus estatutos pero estos se deben de regir por lo dispuesto por el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;**
- II. Domicilio;**
- III. Objeto;**
- IV. Duración Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indefinido**
- V. Condiciones de admisión de miembros**
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;**
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:**
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión**
 - b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.**

- c) El trabajador afectado sera oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podran hacerse representar ni emitir su voto por escrito
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato
- g) La expulsión solo podrá decretare por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebracion de las Ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de Que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas Previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el Treinta y tres por ciento del total del sindicato o la sección, Por lo menos, podran solicitar de la directiva que convoque a La asamblea, y si no lo hace dentro de un termino de 10 días, Podran los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, Para que la asamblea pueda sesionar, y adoptar resoluciones Se requiere que concurren las dos terceras partes del total de Los miembros del sindicato o la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato, o de la sección, por lo menos;

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y numero de Sus miembros
- X. Periodo de la duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuotas;
- XIV. Normas para la liquidación de patrimonio sindical y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

De la lectura del artículo anterior se desprende que el espíritu del legislador fue el que los sindicatos rigieran su vida interna por medio de los estatutos y tratar de establecer lineamientos jurídicos apegados a derecho para el buen funcionamiento de los mismos además de evitar lagunas legales para casos concretos como lo es la disolución de los mismos, las asambleas que son la máxima autoridad, expulsión de algún miembro etc.

Es importante establecer que los preceptos de la ley Federal del Trabajo deben ser cumplidos y no pueden ser derogados o modificados por los Estatutos sindicales ya que si bien es cierto que estos rigen la vida interna de las organizaciones sindicales también lo es que esta por encima de normas que regulan a una organización

Podemos dividir los requisitos de procedencia de una huelga como requisitos de fondo, forma y mayoría.

Los requisitos de fondo redundarán en la licitud de la huelga, y así tenemos que en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo determina el objeto que debe tener la misma:

“Artículo 450.- La Huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener del patron o patrones la celebracion del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en él capítulo III del título séptimo;

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

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

Del artículo transcrito, podemos deducir que solo basta que se busque el equilibrio entre los factores de la producción para considerar que la Huelga reúne los requisitos previstos por la Ley para que la misma sea válida, equilibrio y armonía que se busca crear o reencontrar ya sea que se haya destruido o que nunca haya existido.

La Huelga se legitima con la idoneidad del objeto, que no puede ser otro mas que el de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de aquellos que la promueven, ya que, en síntesis, prácticamente todas las fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo se reducen a una sola, buscar una mejoría en las condiciones del trabajo esto para un mayor beneficio de los trabajadores.

Los requisitos de forma están constituidos en los procedimientos preliminares al ejercicio del derecho de huelga, por lo que el pliego petitorio deberá reunir los requisitos señalados en el Artículo 920 de la Ley de la Materia.

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

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

II. Se presentarán por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

De este precepto se desprende la duración del periodo de pre-huelga, mismo que deberá ser por lo menos con seis días de anticipación o de diez si se trata de servicio público, término que a nuestro parecer resulta insuficiente, por lo que el mismo deberá ser ampliado cuando menos al doble de lo que actualmente se establece, ya que todas las negociaciones tendientes a solucionar el conflicto deben ser permitidas por la Ley para así evitar el mayor número de estallamientos.

El requisito de mayoría es otro de los exigidos por la ley para la existencia de un movimiento de huelga, exigiéndose que para que exista huelga debe proclamarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación, en el Artículo 451 fracción II se establece que “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 (929 actual) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos”.

Debemos entender por mayoría a la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa, sin contar a los de confianza y a los que hayan ingresado luego de la fecha de presentación del pliego petitorio, sin hacer distinción entre los trabajadores libres y los sindicalizados.

Lo anterior tiene grandes alcances, “ya que se puede dar el caso de que un sindicato minoritario por más importante que sea nacionalmente, no tiene la posibilidad de obtener la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, por vía de huelga, si la mayoría de los trabajadores de la negociación, votan en contra de dicha huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición de los mismos”(17)

(17) Baltazar Cavazos FLORES “El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica” ed. Jus Mexico 1980 p. 491

La función del Estado en las primeras etapas de la Huelga es únicamente reguladora, no legitima a la misma, sólo que se establecen diversos requisitos que necesariamente deberán ser observados ya que de lo contrario se puede constituir una Huelga lícita, inexistente o inimputable al patrón, con lo que se ocasionaría el fracaso del movimiento y un grave perjuicio económico a la empresa o unidad económica con lo que los propios trabajadores se verían perjudicados.

3.2 GESTACION

La fase de gestación de la huelga, es aquella en la que se llevan a cabo los actos previos, consistentes en la consulta, por parte de los dirigentes sindicales, hacia la base trabajadora respecto de la suspensión de labores o la huelga, con el objeto de conocer la opinión de los trabajadores en su caso obtener el apoyo de la mayoría.

El procedimiento de la huelga, propiamente dicho, se establece en los artículos 920 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, a este procedimiento también se le conoce como extraordinario y se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, correspondiente, por parte del Sindicato emplazante, documento que según el artículo 920 de la ley Laboral, deberá contener los siguientes requisitos.

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 pre-huelga.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado”.

Es evidente que la presentación del pliego de peticiones trae aparejado si cumple con lo previsto en éste precepto, ciertos efectos, mismos que serán analizados posteriormente en este mismo capítulo, sin embargo, creemos adecuado transcribir el criterio sustentado a este respecto por el maestro Trueba Urbina:

“El libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón, solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción y dándole el aviso correspondiente a diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que se estallará la huelga; pero la reglamentación de los preceptos, aún cuando no tienen por objeto la resolución de fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga, para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista” (18)

Encontramos muy acertada la opinión del Maestro Trueba Urbina, pues sabemos que en un momento determinado, la autoridad laboral, de un solo plumazo y sin ninguna responsabilidad, únicamente por consigna política o de intereses económicos, puede dejar sin efecto un movimiento de huelga, al declararlo inexistente, aduciendo que no se cumplió con los requisitos de ley.

(18) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición ed Porua Mexico 1975 p. 373

3.3 PREHUELGA

El periodo de pre-huelga para nosotros es aquel que se comprende desde la fecha de presentación del pliego petitorio y la del estallamiento en el que se verifica que, no exista ya un contrato depositado ante la Junta y en el que se dan las pláticas conciliatorias que solo pueden diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores únicamente.

Existe divergencia de opinión doctrinal respecto a los momentos que quedan comprendidos en esta etapa, ya que hay algunos tratadistas que pretenden incluir la etapa de gestación dentro de la pre-huelga y también los que pretenden que la proclamación de la huelga se da desde el momento en que se presenta el pliego petitorio; considero que ambas posturas son incorrectas, ya que en el primer caso puede ser que la gestación no culmine con la proclama o decisión de ejercitar el derecho de huelga por que entre el momento de presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga y la del estallamiento, lo que sostengo es la etapa de pre-huelga pueden existir diversas situaciones que no lleven precisamente al estallamiento, como podría ser el desistimiento de los trabajadores o al allanamiento del patrón o que dentro de las pláticas conciliatorias lleguen a un arreglo ambas partes o que sea desechado por carecer de alguno de los requisitos legales que analizaremos en la primera parte de este capítulo.

El patrón cuenta con cuarenta y ocho horas desde que es notificado, para dar contestación al emplazamiento y a las solicitudes de los trabajadores, la Ley Federal del Trabajo no establece sanción alguna para el patrón por no contestar en el tiempo ordenado, pero es conveniente el realizar dicha contestación ya que es el momento adecuado para impugnar la personalidad del sindicato independientemente de que es importante para efectos de la imputabilidad de la huelga.

La audiencia de conciliación también tendrá verificativo en esta etapa, cabe mencionar que sólo se podrá diferir por una sola vez durante el período de pre-huelga y a petición de los trabajadores, si el patrón no comparece a la audiencia de conciliación se le multará y podrá obligársele a comparecer con el auxilio de la fuerza pública, pero si son los trabajadores quienes no comparecen, la Ley Federal del Trabajo establece, que no correrá el término para la suspensión de labores, en la práctica se les archiva el expediente como asunto total y definitivamente concluido por falta de interés, también en la práctica se difiere la audiencia por más de una vez e inclusive se solicita prórroga para su estallamiento, es por ello que es evidente que el plazo de pre-huelga debe ser ampliado ya que de hecho y con la anuencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje tales términos son dilatados, con lo que se justificaría un término mayor, mismo que ahora si ya no podrá diferirse o suspenderse, ya que una de las principales preocupaciones de este trabajo es evitar las huelgas "Interminables" o "Eternas" y si efectivamente se tienen plazos o términos fatales, y que dichos términos son realistas y convenientes, evitamos coartar la posibilidad de conciliación e inclusive abusos de la misma autoridad que por intereses de carácter político, y no jurídico llegan a prorrogar y diferir estallamientos y audiencias aún en contra de la voluntad de los patrones que expresamente se oponen a un diferimiento o "nueva fecha" para buscar que la autoridad llegue a una determinación sobre la procedencia o no de la huelga. En conclusión, términos realistas y verdaderamente fatales, es decir, que cumpla con dichos términos.

Algunos autores en la materia han coincidido en que en este periodo, las autoridades laborales ejercen una función jurisdiccional, pero la mayoría de los tratadistas opinan que esta fase consiste únicamente en un procedimiento preliminar al ejercicio del derecho de huelga, en la que intervienen las autoridades del trabajo, solo con la finalidad de allegarse antecedentes y pruebas para cuando intervenga en el ejercicio de su función jurisdiccional, por lo que reduce su actuación a conciliar a las partes en conflicto. El objeto es dar oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patrones, además de dar un término al empresario que le permita prever los daños que le ocasionará la suspensión de las labores en su establecimiento.

No estamos de acuerdo con las anteriores posturas, ya que si bien es cierto que en dicha etapa la función de la Junta es la de conciliar a las partes, también lo es que en tal etapa, la Junta en ejercicio de una función materialmente jurisdiccional, deberá acordar sobre la procedencia de la huelga y eso es juzgar y no solo conciliar. Lo idóneo sería que la junta tuviera expresamente ambas funciones e inclusive pudiesen juzgar cuestiones de fondo, tal y como se analizará con mayor precisión en el capítulo siguiente.

El emplazamiento es uno de los requisitos procesales que se deben cumplir de manera necesaria en esta etapa, ya que de lo contrario se violaría la garantía de audiencia que se encuentra contemplada en el artículo 14 Constitucional que en la parte conducente dice "... Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento...", por ello es que resulta necesario el emplazamiento y además el mismo tiene diversas consecuencias, tales como constituir como depositario de los bienes al patrón y suspender cualquier ejecución de sentencia salvo las excepciones contempladas en la Ley.

Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje le dé trámite a un emplazamiento a huelga y antes de emplazar, deberá oficiosamente revisar.

“Art. 923. - 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 el 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 un depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de empezar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”.

Del precepto anteriormente transcrito podemos afirmar, que es necesaria la certificación que ordene el Presidente de la Junta en cuanto a que no exista ninguna de las situaciones contempladas, lo que implica que la Junta está facultada para examinar si el sindicato emplazante tiene legitimación para ejercitar el derecho de Huelga, pues si carece de ésta, es improcedente el trámite conforme al actual Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, situación que apoya nuestra tesis en el sentido de la facultad jurisdiccional de la Junta en el periodo de pre-huelga.

En este sentido nos permitimos transcribir la siguiente ejecutoria y tesis jurisprudencial:

HUELGA EMPLAZAMIENTO DE. Examen oficioso de los requisitos. Como al admitir o darle curso al emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la junta, antes de admitir y darle curso al emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazamientos tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Revisión 337/80. Coalición de enfermeras; Empleados de Hospitales Tamaulipas 13 de noviembre de 1980. Apéndice Sexta parte p.32.

LEGITIMACION. Estudio oficioso de la. El problema de la legitimación es un elemento procesal que debe estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio

Quinta Epoca. Tomo CXXX P. 631 A.D. 6055/55 Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad. Apéndice del Semanario Judicial de la Federación 1917 al 1975, Cuarta Parte.

Podemos concluir que la intención del legislador al ordenar el estudio previo de las cuestiones manifestadas, era y es el de evitar dolaciones en el procedimiento y huelgas que no deben existir, en este sentido el Dr. Cavazos dice “este artículo no tiene novedad alguna en realidad, ya que anteriormente el pliego de peticiones admitido se archivaba en la audiencia de conciliación cuando la demandada presentaba el contrato colectivo que tenía celebrado. La intención del legislador es evitar emplazamientos de chantaje”(19)

A su vez, el artículo 921 de la Ley de la materia establece:

“El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las 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 de la función, jurisdiccional, es innegable la función conciliadora de la Junta, ya que está facultada en todo momento a intervenir y buscar que las partes lleguen a un arreglo antes de que la huelga estalle (y aún después). Para el caso en que las pláticas conciliatorias no rindan los frutos por todos esperados antes de que la huelga estalle, se deberá designar el personal de emergencia que necesariamente deba seguir laborando en la empresa. El Artículo 935 de la Ley de la materia, expresa:

(19) “Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada” por Cavazos Flores Baltasar ed. Trillas Mexico 1984 p. 500

“Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuara trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación e los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar las prácticas de las diligencias que juzgue convenientes”.

3.4 EL ESTALLAMIENTO

Llegado al día y hora señalados por los trabajadores para el estallamiento de la huelga; y sin que se hubiere llegado a un convenio con el patrón o patrones, entonces, deberán suspenderse las labores en las empresas o establecimientos de manera pacífica, por la coalición de trabajadores, sindicato o sindicatos emplazantes, precisamente a la hora y fecha indicadas.

Debemos recordar que en el artículo 443, dispone: “La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.”

Reviste gran importancia esta situación, pues si la suspensión de labores no se realiza precisamente en la hora y fecha señalados, entonces, podría dar pie para que posteriormente pudiera ser declarada inexistente.

Si bien es cierto, que para los trabajadores sería inconveniente que el día y hora señalado para la suspensión de las labores, fuera un día festivo o de descanso obligatorio, por lo cual, no tendría que presentarse a laborar a sus fuentes de trabajo, aunque existiera emplazamiento a huelga, debemos recordar que para efectos de la misma, la Ley considera, que no hay días ni horas inhábiles, tal y como lo establece el artículo 928, en su fracción III.

Por otra parte podemos decir que el estallido de la huelga tiene varias repercusiones. La primera está señalada en el artículo 447 de la Ley federal del Trabajo que expresa: "La huelga es causa de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.". Evidentemente eso significa que los trabajadores tienen la garantía de ejercitar su derecho, pues ya suspendidos los efectos existe la imposibilidad patronal para despedir a los trabajadores que intervienen en la huelga, durante todo el tiempo que dure el conflicto. También podemos decir que los huelguistas tienen el derecho que se les pague los salarios caídos desde luego; siempre y cuando se resuelva por las autoridades laborales que la huelga es imputable al patron.

Otro efecto que podríamos mencionar del estallamiento, es la imposibilidad que tienen los trabajadores no huelguistas, es decir la minoría, para continuar prestando sus servicios durante el tiempo que dure el conflicto, excepción hecha del personal de emergencia, estipulado en el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo que expresa lo siguiente:

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

Existe otro aspecto que no podemos dejar de comentar, consiste que con el estallamiento del movimiento de huelga, el patrón pierde la calidad de depositario que adquirió en el período de pre-huelga, y también se suspenden todas las actuaciones judiciales que vayan encaminadas al menoscabo de las prestaciones de los trabajadores, ya que desde el momento en que son embargadas las propiedades de la empresa y sustraídos los bienes, se encontrarían en estado de indefensión los trabajadores huelguistas, motivo por el cual el artículo 924, prescribe la suspensión de estos actos.

Así mismo tenemos que mencionar la obligación que tienen las autoridades laborales, civiles o militares, de hacer respetar el derecho de huelga y el estado de huelga, otorgando a los trabajadores las garantías necesarias y prestarles el auxilio que necesiten para suspender el trabajo.

La explotación de la huelga también provoca que empiece a correr el término de 72 horas, para que el patrón o los terceros afectados por la suspensión, soliciten la inexistencia del movimiento, ya que si no lo hacen, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales a que haya lugar.

3.5 CALIFICACION

Una vez que la huelga ha estallado el patrón los trabajadores o terceros interesados cuentan con setenta y dos horas para solicitar sea declarada inexistente por cualquiera de las causales del Artículo 459 del Código Laboral, al no realizarse por el número de trabajadores que establece el artículo 451 Fracción II del mismo o por no seguir el procedimiento del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con las normas siguientes.

“Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, podrán solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga sera considerada existente para todos los efectos legales.”

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

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicaran las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la Fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

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

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

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate se sumarán al del presidente los votos de los ausentes”.

Si se declara que la huelga es inexistente el Artículo 932 del Código que nos ocupa, establece:

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo.

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado quedará en libertad para contratar otros; y

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

También en esta etapa, es posible la calificación de ilicitud de la huelga por las causales establecidas en el Artículo 445 del ordenamiento de a materia y que en resumen es que la mayoría de los huelguistas cometan actos violentos contra las personas o propiedades y en caso de guerra para los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno:

“Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Existe un procedimiento previsto por la Ley Federal del Trabajo para la declaración de la ilicitud y/o inexistencia de la huelga, mismo que está previsto en el artículo 930, debiendo presentarse por escrito, con cuantas copias sean necesarias según el número de patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones emplazantes, respetando la garantía de audiencia, se ofrecen pruebas y la Junta resuelve en un término de veinticuatro horas.

Para que una huelga pueda declararse inexistente debe actualizarse la hipótesis normativa contemplada en el artículo 459 de la ley Federal del Trabajo:

“Artículo 459.- La huelga es legalmente existente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II;

II No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y

III. No se cumplieron con los requisitos señalados en el artículo 452 (920) actual.

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

Aunque el procedimiento para que se declare existente y/o legal una huelga es el mismo, las consecuencias son diferentes, ya que para el caso de que sea declarada inexistente, los trabajadores deberán regresar a laborar en un término de veinticuatro horas o de lo contrario el patrón podrá sin responsabilidad alguna, contratar a trabajadores diferentes. Para el caso en que se declare ilícita, las relaciones laborales se dará por terminadas de inmediato por lo que respecta a los trabajadores huelguistas.

El Maestro Mario de la Cueva dice "Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres, si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales, lo que necesariamente deriva del mismo pliego, si la huelga persigue alguno de los objetivos legales, cuestión que se desprenderá también del pliego de peticiones y si hay mayoría de huelguistas; toda prueba ajena a estas cuestiones debe desecharse, es cierto que para la existencia legal del estado de huelga es condición observar la estructura del período de pre-huelga, pero esta circunstancia se desprenderá del propio expediente y no necesita prueba"(20)

Siguiendo al maestro De la Cueva, y en cuanto al primer punto relativo a que si el pliego reúne o no los requisitos formales para que sea a valido, podemos anotar que solo se requiere de que la forma sea por escrito, no importando el orden en que se redacta, esto es, los párrafos, espacios etc. así como si se siguió el procedimiento legal para tal efecto, debiendo cumplir con los términos establecidos, prueba que efectivamente se desprenderá del pliego de peticiones y demás documentos en los que se pueda verificar tales circunstancias, por lo que con el hecho de ofrecer como prueba la instrumental pública de actuaciones, consistente en el expediente correspondiente, se cubriría la prueba de esos extremos.

(20) Mario de la Cueva El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo obcit T I p.322

En cuanto al segundo punto, relativo a que si persigue o no uno de los objetivos del artículo 450 de la Ley, también este extremo se acredita solo con los documentos que obren en el expediente, específicamente el pliego de peticiones, el punto aquí sería que si se supone que no se cumple con los requisitos anteriores, no se le dará entrada al emplazamiento, como es posible que también la misma ley prevea el caso en que aún cuando se le dio entrada al emplazamiento es hasta el incidente de calificación en que se podrá invocar tal ineficacia o defecto del pliego y emplazamiento, estimamos que el legislador sabiendo las deficiencias que una Junta de Conciliación puede llegar a tener, salvo esa situación permitiendo que si indebidamente se le da trámite, el patrón pueda hacer vales esa Circunstancia en momento posterior y así no quedar en estado de indefensión, ya que no debemos olvidar que desde el momento de la audiencia de conciliación es viable hacer valer las causas de archivo del expediente por las causas contempladas para tal efecto, aún cuando hay otras, la mayoría de ellas, que solamente se hacen valer en el incidente respectivo a la calificación.

Por lo que respecta al último punto que el maestro Mario de la Cueva menciona, el de la mayoría de los trabajadores, este punto solo se puede hacer valer en el momento del incidente de calificación y el medio idóneo para acreditar tal extremo es el recuento de los trabajadores, esto es que los trabajadores manifiesten su voluntad para ir o no a la huelga, prueba que se encuentra regulada de manera específica en la Ley del Trabajo en su Artículo 931 que a la letra dice:

“Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.

III.- Serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V.- Las objeciones de los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”:

Del precepto anteriormente transcrito, podemos decir que efectivamente la Junta es quién tiene las facultades para determinar su desahogo, situación que en la práctica resulta de total importancia, ya que pueden existir lugares o zonas estratégicos para ambas partes, por lo que cada una solicitará el que más le convenga, y la junta decidirá lo que juzgue conveniente.

Existe cierta duda respecto de cual de las partes es quien soporta la carga de la prueba, lo que en nuestra opinión debe ser siempre a la parte que la promueve.

Por lo que respecta al momento de ofrecer la prueba, en el capítulo siguiente trataremos con mayor profundidad tal situación, ya que consideramos que puede ser en varios momentos y no solo en uno y solo una vez.

Para impugnar la determinación a que llegue la Junta en relación a la calificación de la huelga, solo se cuenta con el juicio de garantías, ya que no debemos pasar por alto que en tal materia no existen recursos.

3.6 IMPUTABILIDAD

En el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo se establece que la huelga es justificada si los motivos son por causas imputables al patron.

Considero que es un error que la legislación laboral al haber reglamentado de esta forma el arbitraje, toda vez que si los trabajadores no solicitan se estudie la imputabilidad de la huelga dentro del arbitraje.

Es decir, que para éste caso si los trabajadores se negasen a reanudar las labores, una vez notificada esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y quedará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y quedará éste en absoluta libertad para contratar a otros, también queda bajo la responsabilidad de la Junta dictar las medidas convenientes para la reanudación del trabajo.

Agotado el procedimiento de calificación de la huelga, y si esta fue declarada existente por la autoridad laboral, el conflicto motivo de la huelga se someterá por los trabajadores a la decisión de la Junta y se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso.

3.7 LA HUELGA.

Una vez estallada la huelga puede suscitarse diversas situaciones:

- a) La Ley impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a las autoridades civiles correspondientes, la obligación de hacer respetar el Derecho de Huelga, otorgado a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

- b) Por virtud el artículo 447, se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure la huelga.

- c) En el supuesto de que la mayoría de los trabajadores reanuden las labores, después del estallamiento de la huelga, entonces, la Junta considerará que desapareció la voluntad de continuarla.

En el ámbito laboral se le conoce con el nombre de “esquirolas” o “rompe huelgas” a los trabajadores de la minoría o que son pagados por el patrón, para que no suspendan el trabajo o reanuden las labores, con el objeto de buscar que la huelga sea calificada de inexistente por la Junta; pero en ese caso se ofenden los derechos de la sociedad, por lo cual, esta legalmente prohibida tal situación.

En éste período de la huelga, se lleva a cabo el procedimiento para la calificación de la misma, el cual ya hemos tocado en el inciso anterior, pero lo que aquí sólo nos limitaremos a decir que, los propios trabajadores, el patrón o incluso terceros perjudicados con el movimiento, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la inexistencia de la huelga, dentro del término de setenta y dos horas, contadas a partir de que estalle la misma, o bien la declaración de licitud de movimiento; en el primer supuesto, cuando los trabajadores huelguistas no hayan dado cumplimiento a los requisitos de fondo, forma, mayoría o alguno de ellos, sin que con posterioridad pueda argumentarse otras causas distintas en caso contrario la huelga será existente, en el segundo supuesto, cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Iniciando el procedimiento, ya sea ordinario o de naturaleza económica, si la Junta dicta auto citando a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, por considerar que el objeto de la "litis", es de naturaleza jurídica, ésta audiencia se regirá por el procedimiento ordinario, regulado en el Capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

Debemos recordar que la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se señala sobre la base de la petición de los trabajadores, de someter, a la decisión de la Junta, el conflicto motivo de la huelga.

3.8 TERMINACION DE LA HUELGA

Al ser la huelga una suspensión de trabajo, lo cual le del carácter de temporal, y al seguirse un proceso respecto de la misma, lógicamente debe concluir en algún momento.

El Artículo 469 de la Ley establece las causas de terminación de la huelga:

I.- Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patrones,

II.- Si el patron se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III.- Por el laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Además de las contenidas en el Artículo anterior, la huelga terminará:

- a) Por desistimiento de los trabajadores, ya sea que no concurren a la audiencia de conciliación o bien que así lo expresen.
- b) Con la declaración de inexistencia o licitud de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de la Autoridad Judicial que lo confirme.
- c) El tercer camino, ciertamente el de mayor tránsito, constituye la fórmula tradicionalmente seguida: La conciliación directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

Sin embargo en la huelga, se pone en evidencia un hecho dramático, que su duración no dependerá de la voluntad patronal salvo que decida la rendición incondicional.

Es evidente que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores, como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y por regla general en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas las más de las veces para soportar una lucha prolongada sin ingresos económicos ni sustento para sus familias.

En el supuesto de que el patrón se allane a las peticiones de los trabajadores, la ley establece que esta será una forma de terminar la huelga en cualquier momento del procedimiento, antes del laudo, sin que pueda el patrón allanado impugnar posteriormente la procedencia de tales peticiones. En este caso, el patrón se obliga a dar satisfacción total al pliego de peticiones.

Cabe resaltar que con frecuencia una huelga no termina al reanudarse las labores suspendidas sino que estas se normalizan con posterioridad.

La forma más frecuente de terminación de una huelga es la declaración o calificación de la Junta sobre la licitud o ilicitud del movimiento y en la mayoría de los casos es desfavorable a los trabajadores, pues si no se declara inexistente, entonces el procedimiento llamado anteriormente de imputabilidad, no se condena al patrón al pago de salarios caídos por que la Junta no consideró justificada la huelga.

Es importante destacar que en el caso de que los trabajadores sometan la decisión del conflicto al Arbitraje de la Junta, persona o comisión designada por las partes, en estos últimos supuestos deberá de ser sancionado el compromiso, a su vez por la autoridad laboral, entonces deberá acatar el resultado del mismo sin que con posterioridad puedan desistirse de la declaración.

Al someter las partes, sus diferencias, expresamente al arbitraje de la Junta, por lo tanto no podría ser considerado como motivo legal para la huelga, el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aun cuando es cierto que los trabajadores estaban en actitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es, habiéndose sometido voluntariamente y expresamente al arbitraje de la Junta, para que esta resolviera mediante un laudo arbitral, en el que se declare imputable a la empresa y exponiendo los términos en que deberán redactadas las Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo en las que hubiera controversia, los trabajadores no podrían con posterioridad, declarar que ya no se someten al arbitraje, pues esto, significaría desconocer el valor legal del convenio celebrado ante la Junta, que es un laudo ejecutoriado según lo dispuesto por el Artículo 33, 34, 469 Fracciones III y IV y 939 de la Ley Federal del Trabajo y quitarle la firmeza y obligatoriedad que legalmente tienen las resoluciones que dicten los tribunales competentes.

Al someter los trabajadores a la decisión de la Junta sobre el conflicto, deberán acatar necesariamente el resultado de sus determinación, ya que de otra manera estarían infringiendo la Ley, por desobediencia a una autoridad por lo tanto, no estarían protegidos por el derecho.

Si la Junta declara en el laudo correspondiente, que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, cuando sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado la huelga por solidaridad en términos del Artículo 450 Fracción VI, según lo establece el Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

Tal Artículo se encuentra relacionado con el 469 Fracción IV del mismo ordenamiento jurídico, que establece que la huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión.

Podemos agregar que con tal concepto se dará por concluido el movimiento de huelga mediante la reanudación de las labores y satisfacción de las peticiones condenadas en el laudo respectivo, concediéndosele un término para tal efecto, debiéndose abrir el incidente de liquidación para cuantificar los salarios que dejaron de percibir los trabajadores durante la huelga. Ahora bien, transcurrido el término que se le dio al patrón, para la reanudación de las labores, mediante la notificación del laudo de imputabilidad y el patrón no lo acata, debemos entender que el mismo se niega a someter sus diferencias al arbitraje o acatar el laudo pronunciado.

Según lo ordena el Artículo 947 de la Ley Laboral, la Junta procederá como sigue:

I.- Dará por terminada la relación de trabajo

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50 Fracciones I y II; y

IV.- Además, condenará al pago de salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarlos, hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del Artículo 162.

Las disposiciones contenidas en este Artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el Artículo 123 Fracción XXII Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El sindicato emplazante procederá a promover ante la junta la responsabilidad del conflicto en base a la negativa del patrón, de aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, procederá a señalar fecha y hora para que tenga lugar la audiencia incidental de responsabilidad del conflicto a la que deberán comparecer las partes, a ofrecer sus pruebas y manifestar lo que a su derecho convenga, apercibidas que de no hacerlo se les tendrá por perdido su derecho para ello.

Una vez hecha por la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de responsabilidad del conflicto que recayó en el patrón y notificado de la misma el sindicato emplazante procederá a abrir el incidente de liquidación tomando como base las prestaciones que se citan en la resolución de responsabilidad del conflicto, dictaminado por la Junta y que condena al patrón. La junta señalará para que tenga verificativo una audiencia incidental de liquidación a la que deberán comparecer las partes para ofrecer pruebas y hacer las manifestaciones que a su derecho convengan.

La resolución que dicte la autoridad laboral respecto al incidente de liquidación o laudo deberá cumplirse dentro de las 72 horas siguientes en que surta sus efectos la notificación. Así mismo, las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Cabe mencionar que actualmente en la práctica, la Junta de Conciliación y Arbitraje, señala fecha para la celebración de la audiencia incidental de terminación de relación de trabajo y cuantificación de salarios caídos, culminando con el laudo incidental que dicte la Junta el cual, ya contiene cuantificadas las prestaciones correspondientes, así mismo la liquidación de los salarios caídos.

Transcurrido el término señalado en el Artículo 945 de la Ley Laboral, el Presidente de la Junta a petición de la parte que obtuvo decisión favorable dictará auto de requerimiento y embargo. La ejecución deberá despacharse, para el cumplimiento de un derecho o al pago de una cantidad líquida expresamente señalados en el laudo entendiéndose por este la cuantificación en el mismo.

Según el Artículo 940 de nuestra legislación laboral la ejecución de los laudos, corresponde exclusivamente a los Presidentes de la Junta de Conciliación permanente o a los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

CAPITULO CUARTO

EL ARBITRAJE EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En el presente capitulo analizaremos el arbitraje aplicado al procedimiento de huelga, los diferentes tipos de arbitraje según la doctrina, la opinión de diferentes tratadistas, criticaremos al sistema actual y llegaremos a algunas conclusiones

4.1 EL ARBITRAJE EN LA HUELGA

El problema del arbitraje del conflicto que da motivo de una Huelga, según sabemos por nuestra propia legislación se divide en individuales y colectivos.

En un pequeño análisis histórico de todas las legislaciones del mundo veremos que reconocen y postulan la potestad del Estado para decidir los conflictos individuales, por ser su actividad, en tales casos, partiendo de la función jurisdiccional; igualmente se admite en casi todas las legislaciones que el Estado tiene potestad de resolver todos los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. La discrepancia principia cuando se trata de los conflictos colectivos de naturaleza económica, porque entonces la controversia no se refiere a la aplicación del orden jurídico objetivo y subjetivo, sino a la composición de intereses económicos y a la creación de un orden jurídico nuevo.

Por estos últimos párrafos que nos menciona el Maestro citado, da motivo al estado de reflexión que se plantea en lo enunciado por el efecto de la implicación que acarrea el problema del arbitraje en la Huelga con respecto a los derechos de los trabajadores, el abuso de éste y lo que en la práctica sucede con respecto a los preceptos de Ley en cuanto a su efecto procesal, por lo que da motivo la presente para analizar, exponer los motivos que se enunciará tomando en cuenta los capítulos y temas tocados en esta tesis como sustento de la misma.

Es importante analizar lo que establece la fracción XXI del artículo 123 Constitucional así como el artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación transcribiremos y analizaremos junto con criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto.

XXI. Si el patron se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no sera aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fraccion siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

ARTICULO 947. Si el patron se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado, la junta:

- I. Dará por terminada la relacion de trabajo;
- II. Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;

- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patron del conflicto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II y

- IV. Además, condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha que dejaron de pagarlos hasta que sé paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162

Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de acciones consignadas en él artículo 123, fracciones XXII, apartado "A" de la Constitución.

De lo anterior podemos interpretar que la propia Constitución y la Ley pone excepciones a la regla al mencionar que no son aplicables en los casos de acciones consignadas en él artículo 123 fracciones XXII de la Constitución, por lo que nos permitimos transcribir algunos criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

ARBITRAJE, INSUMISION AL CASO EN QUE NO ES PROCEDENTE.

En la fraccion XXI del artículo 123 en su apartado "A" de la Constitución general de la república, se prevé la posibilidad de que el patron se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o, en su caso, aceptar el laudo pronunciado por la junta. En cualquiera de estos dos casos, previene el dispositivo constitucional, se dará por

Terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. La propia fracción XXI establece los casos de excepción en los que el patron no podrá asumir una actitud como la descrita, señalando que no procederá en los casos de las acciones consignadas en la fracción XXII del mismo precepto. Por su parte, esta ultima fracción hace alusión, entre otros supuestos, a las acciones que tiene el trabajador cuando sea despedido injustificadamente, siendo estas a su elección, la de cumplimiento de contrato o la de indemnización, precisando que la ley determinara los casos en que el patron se eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de alguna indemnización. La Ley Federal del Trabajo recoge la disposición contenida en la citada fracción XXI, en el artículo 947 consignando los mismos casos de la excepción ya mencionados. De todo lo anterior se concluye entre otros casos, tratándose de las acciones originadas con motivo de un despido injustificado no procede que el patron se niegue a someterse al arbitraje

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO NEN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7849/95. María Ruiz Sierra y José Simón Spitailler Herrera. 16 de Agosto de 1995 Unanimidad de votos ponente F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995
Tesis: 1.º. T21.L
Pagina 465

ARBITRAJE INSUMISION AL NO PROCEDE EN FORMA PARCIAL.

La fracción XXI del artículo 123 apartado "A" de la Constitución General de la República, prevé el supuesto de que el patron se niegue a someter sus diferencias al arbitraje, o aceptar el laudo correspondiente, esto con las limitaciones que en la propia fracción se establecen en concordancia con la Fracción XXII del mismo dispositivo Constitucional. Ahora bien, aun cuando no se contiene dentro de esas excepciones, tampoco puede operar la insumisión cuando esta se plantea de manera parcial, o sea, cuando el patron manifieste que no se somete a la jurisdicción de la junta solo por lo que hace a una acción; ya que de admitirse esto caeríamos en el absurdo de que por lo que hace a una de las acciones la autoridad actúe conforme a lo preceptuado por el artículo 497 de la Ley Federal del Trabajo que es el que recoge la disposición constitucional, entre otras cuestiones, dando por terminada la relación laboral y condenando al pago de indemnización, de salarios caídos y primas de antigüedad; y por otro lado, dirima en otros aspectos la controversia, en ejercicio de las facultades de carácter jurisdiccional, lo que originaría la fragmentación de la reclamación a voluntad de la parte demandada.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: 1.º. T.201

Pagina: 466

De lo anterior podemos decir que efectivamente La Constitución y la Ley Federal del Trabajo en su Fracción XXI y en su artículo 947 establecen excepciones a la regla que es no-sera aplicable en los casos previstos por la fracción XXII de la Constitución, esto no significa el allanamiento de la acción intentada, sino la obligación del patron de dar cumplimiento a la resolución de la junta.

4.2 ARBITRAJE POTESTATIVO Y ARBITRAJE OBLIGATORIO.

“El arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes, la posibilidad de que al no encontrar ellas por sí mismas, la solución de un conflicto, recurran a un árbitro que bien puede ser público o privado, para que resuelva la controversia.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmadas en un contrato o de la ley.

El arbitraje obligatorio puede derivar también de la voluntad expresa de las partes plasmadas en un contrato o de la Ley.

El arbitraje de amigables componedores, denominase de árbitros arbitradores, en razón de que proceden según el arbitro de su conciencia y con el sentimiento de la amistad para avenir a las partes, pacificándolas equitativamente.

En cambio conciliar, según la enciclopedia jurídica Omeba, proviene en lo jurídico del latín “conciliare” y es dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión suscitada, mediante un acuerdo de partes”.

4.3 ARBITRAJE OBLIGATORIO

Luego de estallada la huelga, siendo que necesariamente ya fue declarada lícita y existente, conforme a lo antes propuesto, la actual Ley del Trabajo no obliga a las partes a un arbitraje, sino que faculta al sindicato o coalición emplazante para que si es así su voluntad se sometan a la arbitraje de la Junta o de un tercero que las partes libremente elijan y por su parte el patrón emplazado debe esperar pacientemente a que los trabajadores elijan a someterse o no sus diferencias.

Tal situación es totalmente violatoria del principio de equidad procesal, ya que no se establecen los mismos derechos para ambas partes, lo idóneo sería que el arbitraje fuera obligatorio para ambas partes, estableciendo un término para que designen arbitro y forma de proceder al mismo, o en su defecto, la Junta tendrá ese carácter debiendo resolver el conflicto, siguiendo el mismo procedimiento que los conflictos de naturaleza económica.

Con lo anterior se evitarían las Huelgas prolongadas y a la postre aniquiladoras de la fuente de trabajo con todas sus consecuencias y que a todos perjudican y a nadie beneficia, por que consideremos a una empresa que no pueda laborar en un período de, por ejemplo, seis u ocho meses, en esa empresa ningún proveedor estará en posibilidades de cobrar sus créditos, los clientes no tendrán los productos o servicios que la negociación ofrecía, los trabajadores no cobrarán su salario, y por ende llevarían a la empresa a la quiebra segura, situación que ahuyentaría las inversiones al país y la estabilidad del mismo.

No se trata de vulnerar los derechos de los trabajadores, sino por el contrario se busca un equilibrio en la defensa e los intereses de las partes en conflicto, ya que la mentalidad de los mismos debe cambiar y no considerarse adversarios o enemigos, sino partes de un todo, una empresa, unidad económica en la que tan son necesarios los obreros y empleados en general, como es necesario los patrones y el capital, ya que con la falta de uno de ellos no podría existir el otro.

En conclusión con el arbitraje obligatorio para ambas partes, ya sea que el árbitro lo designen ellos mismos, o que sea la Junta en su rebeldía por falta de acuerdo, evitaríamos graves perjuicios, algunos de ellos irreparables y tendríamos por su parte huelgas que verdaderamente cumplan con los fines para lo que fueron creadas, por un lado, ser un medio de presión para obligar al patrón a sentarse a dialogar en una mesa y en busca de mejores condiciones laborales en su empresa y de otro ser más realista sobre la posibilidad que verdaderamente se puedan satisfacer y no solo el capricho de unos cuantos líderes sindicales que al precio que sea inclusive en contra de lo que debiera ser mejor para sus agremiados, buscar imponer su voluntad a toda costa.

En este mismo sentido opina el Lic. Tomás Sánchez Baylón: “Independientemente de los beneficios que la institución de la huelga a producido para lograr el equilibrio y la justicia en las relaciones laborales, resulta también evidente que algunas huelgas prolongadas en exceso, producen graves daños a la economía, a la sociedad y a los terceros afectados, sin que los trabajadores que las inician resulten beneficiados. Todos los aquí presentes, sobre todo los laboristas de profesión, sabemos de la manipulación de algunas huelgas entre patrones deshonestos y líderes corruptos que para el manejo del patrimonio de las empresas semi-quebradas en fraude de acreedores. Sabemos también de la proliferación de las huelgas navideñas, huelgas extorsivas que promueven algunos sindicatos piratas sin tener afiliación alguna de trabajadores, en contra de empresas que no tienen contrato colectivo de trabajo, localizadas por directorio, hecho que constituye una vergüenza nacional”.(21)

(21) Tomás Sánchez Baylón la corrupción de los sindicatos en México “Revista El Foro” página 76

El argentino José Somaré opina que “El estado no puede permanecer impasible, cruzado de brazos, cuando observa que la acción disociadora y perjudicial de una huelga o de un lockout le causa perjuicios a la población y a la economía y al propio estado y razonablemente, nadie puede sostener que exista una sola huelga o un cierre que no traiga perjuicios, al menos con las características que operan en América...”

Por lo tanto, es urgente una legislación que contemple estas circunstancias, ya que de lo contrario la huelga es y seguirá siendo un medio mas para el beneficio de líderes sindicales corruptos e intransigentes o de patrones deshonestos.

4.4 ARBITRAJE MIXTO.

“El arbitraje en materia laboral podría ser de cuatro formas a saber:

- 1.- Potestativo para las dos partes.
- 2.- Potestativo para los trabajadores y obligatorios para los patrones.
- 3.- Obligatorio para ambos a solicitud de cualquiera de las partes;

4.- Obligatorio para ambos por ministerio de Ley.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

En México nuestra legislación laboral se inclinó para el segundo de ellos, cuando en el artículo 470, ahora 937 de la ley Federal del Trabajo se prescribió que "si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso".

Así mismo el artículo 469 previene que la huelga terminará; Fracción 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" "es decir, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente

Ahora bien, si los trabajadores tramitan el juicio de imputabilidad ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, éste se substanciará por la vía ordinaria jurídica cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo, o del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando, se pretenda crear; modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad y largueza que entraña dicho procedimiento, sin embargo si los trabajadores se someten al arbitraje, ya no pueden con posterioridad declarar que ya no se sometan al mismo”.

4.5 OPINIONES DE TRATADISTAS SOBRE EL ARBITRAJE.

1.- El maestro Doctor Alberto Trueba Urbina, manifestó lo siguiente:

“En relación con la opinión que me solicita sobre el arbitraje obligatorio, me permito manifestarle categóricamente que de acuerdo con la ideología de los constituyentes de 1917, expresada en el diario de los debates y de los textos de nuestro artículo 123 constitucional, independientemente de los parches contrarrevolucionarios de 1960 y 1962, en los casos de huelga es inadmisibles el arbitraje obligatorio, aunque empresa y sindicato no se pongan de acuerdo, en cuyo caso la empresa deberá entregarle al Sindicato o a los trabajadores los bienes de la producción, para que estos le impriman un sentido social a los mismos en función progresista de la empresa. No hay que olvidar que la huelga es un derecho social-económico de los trabajadores y en su ejercicio no debe intervenir la jurisdicción del trabajo, porque dejaría de ser un instrumento de la lucha de la clase obrera. (22)

(22) Trueba Urbina Alberto, “Nuevo Derecho procesal del Trabajo”, 5ª Edición Porrúa 1980 Pag 75

II.- El señor Licenciado Maclovio Castorena, Ex –Director del Trabajo y Previsión Social del Estado de México, opinó del arbitraje obligatorio lo siguiente:

“Tengo el agrado de expresarte mi preocupación respecto a la necesidad de modificar y reformar los capítulos y artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de huelga.

Nos ha tocado sancionar la desaparición de diversas fuentes de trabajo, por no estar previstos en la Ley facultándose de la autoridad a efecto de intervenir oportunamente en el restablecimiento del equilibrio de los elementos de la producción, después de llevado a cabo el movimiento de huelga.

Quienes han tratado de que la Ley Federal del Trabajo se le dé una aplicación o una interpretación radical, lo único que han logrado es detener el desarrollo armónico del país por lo que sería muy conveniente que los estudiosos de la materia formularán algunos anteproyectos para incluir, aunque sea en ciertas actividades primordiales, el arbitraje obligatorio para preservar el interés nacional y regional o bien resguardar las tareas fundamentales que afecten a una comunidad determinada y cuidar en segundo término del interés de los trabajadores”.

Como se sabe, el Lic. Castorena es un de los funcionarios con mayor experiencia laboral en nuestro medio, por lo que su opinión resulta doblemente valiosa. (23)

III.- El señor Lic. José del Valle de la Cajiga Ex Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con la finura que es en el característica se pronuncia a favor del arbitraje obligatorio al expresar lo siguiente:

“El grueso volumen diario de emplazamientos a huelga que maneja la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es objeto de cuidadoso estudio por nuestra parte y en su oportunidad pondremos a la consideración del foro permanente de trabajo de este tribunal, algunos puntos de vista que consideremos de interés.

En principio estimamos que si bien el ejercicio legítimo de la huelga es derecho indiscutible de los trabajadores en un regimen jurídico democrático, no debe desnaturalizarse en cuanto a sus objetivos y temporalidad que cuya razón es de recomendarse que contemple la diaria tarea experiencia en la especie para que se adopten medidas que evitan desviaciones del rumbo lógico y se preserven los daños que puedan sufrir tanto las partes como la sociedad en que se opera”. (24)

(23) *Idem.*, p. 101

(24) *Idem.*, P. 103

V.- El Sr. Lic. Francisco Javier Almaguer Váldez Expresidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje e Saltillo, Coahuila; opinó:

“Estimo y así se ha aprobado en la segunda reunión nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje que se celebrara en 1977 en la Ciudad de Guadalajara Jalisco, que es obligación de las Juntas intervenir en todo momento del procedimiento de huelga con el fin de conciliar a las partes para llegar a una solución satisfactoria en el conflicto.

Ahora bien, en la practica hemos visto que en nuestro carácter de autoridades, de la impartición de la justicia laboral, que constantemente sindicatos sin escrúpulos y más bien dirigidos por líderes mal intencionados y de falta de toda ética profesional, sin motivo y causa que los justifique promueven emplazamientos de huelga, con el solo propósito de lograr una satisfacción lucrativa, la que inclusive la utilizan como modos vivendi; en otras ocasiones líderes fatuos e inmorales con el sólo ánimo de satisfacer intereses personales ya sean económicos, políticos o de otra índole, hacen lo propio con grave perjuicio no solo a la economía individual de los trabajadores y patrones, de la región de la entidad e inclusive a la nacional”(25)

(25) *Idem.*, p. 145

4.6 CRITICA AL SISTEMA ACTUAL

En teoría los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera, también teóricamente, que el derecho es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias de la ausencia de sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional.

La obligación de pagar, salarios caídos se da únicamente cuando la huelga es declarada imputable al patrón y nunca antes de ello.

No resulta conveniente tener huelgas “indefinidas” que a nadie favorecen y a todos perjudican, pregúntese a los trabajadores que han padecido una larga huelga, que opinan de ella. Al principio todo es euforia pero a medida que transcurre el tiempo, todo es desesperación y las autoridades poco o nada pueden hacer al respecto, por lo demás una huelga sin límite deja de ser huelga ya que por definición toda huelga debe implicar siempre una suspensión “temporal” del trabajo, de acuerdo con el artículo 440 de nuestra legislación laboral.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la fracción XX del Artículo 123 constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que “las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes e los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”.

La fracción anterior No expresa que dichos conflictos “Se pueden” someter a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si no que “se sujetaran”, a la decisión de las mismas, sin especificar o distinguir que parte puede solicitar un sometimiento, por lo que ambas partes están en posibilidad de hacerlo, habida cuenta que donde la Ley no distingue, no se debe distinguir.

Los salarios caídos.

Cuando una huelga se resuelve por convenio, existe una ley no escrita, que previenen que los salarios caídos, se pagaran al cincuenta por ciento, para que de esta manera no haya ni ganadores ni perdedores.

La solución en cuestión puede antojarse como justa, aunque pensemos que siempre habrá perdedores y difícilmente habrá un ganador, o es que las empresas están en posibilidad de pagar medios salarios cuando no están laborando ni produciendo, o los trabajadores van a comer sólo la mitad durante todo el tiempo que estuvieron en huelga.

Si la huelga se declara inexistente, los trabajadores pierden, automáticamente el derecho a los salarios caídos.

Tampoco resulta conveniente el arbitraje potestativo para ambas partes, sería peor que el que tenemos, por los motivos expresados, solo que amplificados.

El arbitraje obligatorio para patrones y trabajadores, pero sólo a solicitud de cualquiera de ellos, podría constituir un paso muy importante en nuestra evolución laboral y desde luego remediaria muchos de los males de los dos primeros sistemas, pero dejaría en suspenso muchas posibilidades de arreglo por intransigencia de las partes.

Por ello, optamos de una vez por todas, por el arbitraje obligatorio por ministerio de ley, si en un término prudente que pueda ser de quince días no más, de huelga estallada las partes no son capaces de ponerse de acuerdo, reservándose siempre y en todos los casos para la parte "que no obtuvo", o perdidose el juicio de amparo.

Que habrá ocasiones en que no se podrá obligar a las partes a que cumplan con el laudo arbitral. Correcto Pero siempre habrá mejores y mayores posibilidades de arreglo si interviene un tercero que primero trate de conciliar y en su caso pueda resolver el fondo del conflicto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho de huelga nace debido a la notoria diferencia de clases sociales, a la exhortación del trabajador que a través del tiempo se ha organizado para enfrentar una lucha social en mejora de sus condiciones de trabajo, de una vida digna y un mejor nivel de vida.

SEGUNDA.- La huelga es, un derecho Constitucional que se encuentra plasmado en nuestra carta magna con el fin de buscar el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

TERCERA.- El arbitraje debe de ser forzoso para ambas partes para la solución de un conflicto de huelga.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo, debe ser modificada en su artículo 937 Primer Párrafo que dice:

Si el Conflicto motivo de la huelga SE SOMETE POR LOS TRABAJADORES a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario para conflictos colectivos de naturaleza, económica según el caso.

La modificación debe ser en el sentido que el patrón tenga la facultad de someter el conflicto a la decisión de la junta ya que esta medida en muchos casos ayudará a la terminación de huelgas innecesarias y en consecuencia a rescatar muchas fuentes de trabajo.

QUINTA.- Es necesario modificar el Artículo 467 Fracción IV que dice:

Artículo 469 la Huelga terminará:

IV Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

La modificación debe ser en el mismo sentido de que los patrones tengan la facultad de someter el conflicto al Arbitraje de la Junta, lo que ayudará además de lo ya expuesto a acelerar el procedimiento y con ello perjudica lo menos posible a ambas partes.

SEXTA.- La Coalición de Trabajadores no puede ejercitar el derecho de huelga en virtud de que no tiene personalidad jurídica para ejercitar acciones legales.

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, *Democracia y Huelga*, Porrúa México, Librería de Manuel; 1964.

CABANELLAS, Guillermo, *Derecho de los Conflictos Laborales* Omeba Buenos Aires Editorial; 1966.

CASTORENA, J Jesús. *El Derecho de Huelga en México*. Editorial Gráficos Ers México; 1931.

CASTORENA, J. Jesús *Manual de Derecho Obrero*, 5ª. Ed. Editorial Gráficos Ers México.
. 1972

CAVAZOS FLORES, Baltazar, *El artículo 123 y sus proyecciones en Latinoamérica*, Editorial JUS México,; 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, *El Mito del Arbitraje Potestativo*, Editorial JUS México; 1978.

CAVAZOS FLORES, Baltazar *Las 500 Preguntas más usuales Sobre Temas Laborales*, Editorial Trillas México; 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltazar, *35 Lecciones del Derecho Laboral*, 3ª. Ed. Editorial Trillas México,; 1983.

DE FERRARI, Francisco. *La Huelga*, 2ª. Ed. Editorial Ediciones de Palma Buenos Aires; 1972.

DAVALOS, José *Derecho del Trabajo*, 1, Editorial Porrúa México; 1985.

DE BUEN LOZANO, Nestor *Derecho del Trabajo*, 4ª. Ed. Editorial Porrúa México; 1980.

DE BUEN LOZANO, Nestor, *Derecho Procesal del Trabajo* 7ª. Ed. Editorial Porrúa México; 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, *Organización y Funcionamiento e los Sindicatos*, Editorial Porrúa México; 1983.

DE BUEN LOZANO, Nestor, *La Reforma del Derecho Laboral*, Editorial Porrúa México; 1982.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo I 6ª ed, Editorial Porrúa México; 1980

DE LA CUEVA Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* Tomo II 6ª ed, Editorial Porrúa México 1980

FERNANDEZ PASTORINO, A. *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Universidad SRL Buenos Aires; 1985.

FLORES MAGON, Ricardo, *Antología*, 4ª. Ed. UNAM México, 1983.

GUERRERO, Euquerio, *Derecho del Trabajo*, 13ª ed. Editorial Porrúa México,; 1983.

LOMBARDO TOLEDANO, Vicente Libertad Sindical en México *Colección Obras del autor*; 1974.

PIZARRO SUAREZ, Nicolás, *La Huelga en el Derecho Mexicano* Ediciones Insignia México; 1938.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de Derecho Sindical y el Trabajo* UNAM México, 1987.

SILVA HERZOG, Jesús *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, Tomo II 2ª. Ed, UNAM Editorial Porrúa México,; 1989.

Taibo Francisco Ignacio, *La Huelga de los Sombrereros* 1ª. Edición Editorial Cehmo México; 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Evolución de la Huelga*, Editorial Ediciones Bota México; 1950.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa México,; 1978.

Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho procesal del Trabajo* 5ª ed. Porrúa México 1980.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

CAVAZOS FLORES, Baltazar, *Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sintetizada*, 16ª. Ed. Editorial Trillas México,; 1984.

DE PINA, Rafael *Diccionario de Derecho* 7ª. Ed. Editorial Porrúa México,; 1978.

Diccionario Juridico Mexicano Instituto de Investigaciones Jurídicas 5ª. Ed. Editorial Porrúa México.