

879309
5

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MEXICO
CLAVE 8793-09

**“LA CALIFICACION DE LA HUELGA EN FORMA
OFICIOSA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE”**

T E S I S :
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
JORGE AVILA ORTIZ

ASESOR :
LIC. CARLOS ACEVEDO QUILES

CELAYA GTO.
2003

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

**TESIS
CON
FALLA DE
ORIGEN**

**PAGINACION
DISCONTINUA**

**"LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA EN FORMA
OFICIOSA POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE"**

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Jorge Avelar

FECHA: 22/05/03

FIRMA: P.R. Balam

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DEDICATORIAS

A DIOS:

Por ser tan amoroso y generoso conmigo; sin merecerlo.

A MIS PADRES:

Por todo su apoyo y comprensión; ya que sin ellos no podría llegar a ser alguien en la vida.

A MIS HERMANOS:

Por su apoyo y cariño.

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Carlos Acevedo Quiles.

Por ser el maestro y amigo agradeciendo su apoyo y amistad.

A MI UNIVERSIDAD:

Por ser el pilar de mi preparación académica.

A MIS MAESTROS:

Por compartir sus conocimientos y experiencias.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I "ANTECEDENTES HISTÓRICOS"

1.1	Nociones sobre el derecho de huelga.....	2.
1.2	Diversas etapas en la evolución de la huelga.....	8.
1.3	La huelga como un delito.....	9.
1.4	La huelga permitida o tolerada.....	10.
1.5	La huelga como un derecho.....	11.
1.6	Nueva España.....	13.
1.7	Época independiente.....	14.
1.8	Derecho de huelga.....	22.
1.8.1	Constitución de 1917.....	23.
1.9	Leyes locales reglamentarias del artículo 123 de la Constitución Federal.....	24.
1.10	Ley Federal del trabajo de 1931.....	25.
1.11	Ley Federal del trabajo de 1970.....	28.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO II "INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO"

2.1	Derechos individuales del trabajo.....	34.
2.2	Derechos colectivos de trabajo.....	39.
2.3	Conflictos individuales de trabajo.....	43.
2.4	Conflictos colectivos de trabajo.....	46.

CAPITULO III "NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA"

3.1	Concepto de huelga.....	53.
3.2	Concepto etimológico.....	56.
3.3	Diversas acepciones de huelga.....	57.
3.4	Definiciones doctrinales.....	60.
3.5	Definiciones legales.....	65.
3.6	Naturaleza jurídica de la huelga.....	67.
3.6.1	La huelga como un derecho.....	68.
3.6.2	La huelga como un acto jurídico.....	72.
3.6.3	La huelga como derecho subjetivo condicionado.....	78.
3.6.4	La huelga como derecho individual y colectivo.....	80.
3.6.5	La huelga como garantía de libertad.....	83.
3.6.6	Fundamento Constitucional y regulación legal.....	86.

CAPITULO IV "ASPECTOS GENERALES DE LA HUELGA"

4.1	La ubicación de la huelga en el panorama general del derecho del trabajo.....	89.
4.2	La huelga como fenómeno social.....	91.
4.3	Estructura de la huelga.....	93.
4.4	Objetos de la huelga.....	95.
4.5	Fines de la huelga.....	99.
4.6	Titularidad del derecho de huelga.....	101.

CAPITULO V "ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA"

5.1	Huelga legalmente existente	
	Huelga legalmente inexistente.....	106.
	a) Requisitos de fondo.....	110.
	b) Requisitos de forma.....	117.
	c) Requisitos de mayoría.....	118.
5.2	Huelga lícita	
	Huelga ilícita.....	122.
5.3	Huelga justificada	
	Huelga injustificada.....	126.

CAPITULO VI "EL ARBITRAJE"

6.1 ¿Qué es la conciliación?.....	136.
6.2 ¿Qué es el arbitraje?.....	142.
6.3 Junta de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.....	151.
6.3.1 Generalidades.....	151.
6.3.2 Juntas Federales y Locales de Conciliación.....	154.
6.3.3 Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.....	156.
6.4 El Arbitraje en el Derecho Internacional.....	159.

CAPITULO VII "EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA"

7.1 El derecho de huelga.....	164.
7.2 El objeto de la huelga.....	167.
7.3 Trabajos que deben continuar prestándose.....	171.
7.4 ¿Qué se entiende por servicios públicos en la Ley Federal del trabajo?.....	173.
7.5 El emplazamiento a huelga.....	174.
7.6 Contestación al pliego petitorio.....	179.
7.7 Audiencia de conciliación.....	181.
7.8 Huelga estallada.....	184.
7.9 La huelga: su terminación.....	186.
7.9.1 Acuerdo entre las partes.....	187.
7.9.2 Allanamiento del patrón.....	188.

7.9.3 Laudo Arbitral.....	190.
7.9.4 Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.....	191.
7.9.5 Arbitraje en materia de huelgas.....	192.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INTRODUCCIÓN

La huelga nace producto de la conciencia de la clase trabajadora, posteriormente se convierte en un imperativo legal para protección del trabajador y es el instrumento ideal para evitar el abuso de autoridad de los patrones y la explotación de la clase obrera

La Huelga, Institución del Derecho Colectivo, es un tema que apasiona al estudioso del Derecho laboral; sus alcances en el entorno social, sobre todo en el de la clase trabajadora son de gran relevancia debido a las condiciones en que puede y debe ser sometida al análisis.

La huelga, más que como un mero hecho social precedente y ajeno al derecho como simple fenómeno en bruto, emerge en rigor, como un acontecimiento fáctico, con repercusión legal, de la cual se derivan efectos relevantes que inciden sobre la vida de las relaciones jurídicas, sino como un modo de gestar condiciones para crear o proteger precisamente derechos.

La época en que vivimos es determinante, ya que ningún país se escapa de la crisis en que vivimos en la actualidad y que se refleja en el orden económico, político, social y hasta familiar.

Actualmente se habla de cambios en todos los niveles y para poder realizarlos se requiere de adecuaciones a la Ley de tal forma que beneficien a la colectividad, con la finalidad de que vivamos dentro de una sociedad justa donde impere la equidad y la igualdad.

La huelga presenta una serie de cambios así como diversos grados de eficacia, ya que se trata de una figura laboral que en sus

inicios fue prohibida, luego al paso del tiempo fue tolerada y posteriormente ha sido regulada o reglamentada.

Desde el surgimiento mismo de la huelga, se le han prodigado jerarquías y tratamientos especiales, bajo el argumento de que es un derecho irrestricto de la clase trabajadora. Sin embargo es necesario aplicar la acuciosidad en su reglamentación, pues tan obsoleto es lo que se limita en extremo, como pernicioso resulta lo que es ilimitado.

En este contexto y considerando que el derecho y el ejercicio de la huelga son una realidad, en el presente trabajo de tesis hago un estudio lo más detallado posible y completo de lo que es esta institución de Derecho Colectivo del Trabajo; una vez analizados sus orígenes, su evolución a través del tiempo, de la forma en que se encuentra regulada en la actualidad. Propongo señalar la ventaja que resultaría si se permitiera **la calificación de la huelga en forma oficiosa por las Juntas de Conciliación y Arbitraje**, esto con el propósito de reglamentar mejor su ejercicio, de que realmente se ejerza su Derecho de presión, protegiendo fundamentalmente los intereses generales, entendiendo como tales los de la colectividad, ya que actualmente el sometimiento del conflicto de huelga al arbitraje es potestativo para los trabajadores, que en muchas ocasiones son representados por el secretario del sindicato, cuestión que considero se presta para malos manejos entre éste y el propio patrón ya que si el secretario del sindicato se desistiese de someter el conflicto de huelga al arbitraje evitaría que el patrón tuviera la obligación de satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, toda vez que si la calificación de la huelga por parte de la autoridad laboral fuera de forma oficiosa, se evitarían lo que actualmente se conoce como "Huelgas interminables o eternas", las cuales solo causan perjuicio a la colectividad debido a que los trabajadores se quedan sin trabajo, la sociedad sin producción, y por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consiguiente la empresa se va a la quiebra creando grandes necesidades para ambos sectores.

El maestro Mario de la Cueva nos decía que el trabajo del hombre es uno solo, posee una naturaleza única, que no puede variar en función de la finalidad a que se le destine; puede ser mas o menos intenso o requerir mayores o menores conocimientos técnicos o universitarios o una especial capacitación profesional, pero es siempre energía humana que se presta a una persona o a una institución, su ausencia es como una flor marchitada en el bello paisaje en que debe sustentarse el México de hoy.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

TESIS CON ---
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Haciendo nuestra la opinión de Néstor de Buen cuando a su vez cita a Gallard Folch, en la cual se hace una distinción entre dos etapas históricas de la huelga, en primer lugar nos encontramos con la etapa del DERECHO A LA HUELGA, que es "un derecho social anterior a toda regulación jurídica. En la etapa en la que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga consistía en una reacción natural ante la injusticia...."¹, en mi opinión podemos encuadrar dentro de ésta etapa histórica de la huelga, a aquella en la cual el ejercicio de este derecho social fue considerado como delito, por que si bien se encontraba regulada jurídicamente, no era reconocido como un derecho de los trabajadores.

La segunda etapa en la historia de la huelga es aquella conocida como EL DERECHO DE HUELGA, que en las

¹ Op. Cit. De Buen, **DERECHO DEL TRABAJO**, P. 870.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

palabras de Néstor de Buen, "el significado que nosotros le damos, encuentra su fundamento en la norma escrita. Derivada del reconocimiento que hace el estado de la existencia de ese derecho social que antes mencionamos."²

Para un mejor desarrollo de la presente investigación dividiré el capítulo de antecedentes en subcapítulos, teniendo los siguientes:

1.1 NOCIONES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

Es de trascendental importancia establecer las bases sobre las cuales se erige cualquier institución, por lo tanto es importante el desentrañar estas bases para que se pueda llegar a analizar con profundidad la institución jurídica que motiva el presente trabajo de investigación, así tenemos que:

Huelga viene de holgura, que en otras palabras significa no hacer nada, permanecer ocioso, por lo que desde el punto de vista lingüístico será aquel tiempo que esta uno sin trabajar; de esta definición podemos concluir que una huelga siempre lleva implícita una suspensión de actividades laborales, es decir, se deja intencionalmente de trabajar; por ello se puede afirmar que el vocablo "huelga" es la mas de las veces utilizado pues muchas ocasiones oímos hablar de "huelgas de hambre", de

² Ibidem.

"huelgas estudiantiles", etc., conceptualizaciones que técnicamente por las razones apuntadas no podemos ni debemos aceptar.

Es indispensable precisar lo que se ha entendido por huelga, independientemente de que nuestra Ley la defina en determinado sentido. La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el firme propósito de paralizar los labores y de esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente.

Si la huelga la concebimos desde el punto de vista de la necesaria existencia de un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que e la antigüedad no fue conocida esta forma de presión, se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 A.C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 A.C., pero, como en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud, realmente es imposible considerar a esos movimientos como huelgas, sino dicho de mejor manera como meros actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

Según la doctrina laboral universal, la primera huelga obrera registrada oficialmente, se produjo en el año de 1245, en Douai, en Bélgica, la que fue realizada por los textiles quienes la ganaron.

La OIT precisó que la primera prohibición radical de la edad contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la célebre Ley de Chapelier de 1791, a la que por su primado se le ha denominado la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora. Los industriales ingleses comprendieron la importancia de aquellas disposiciones y obtuvieron que el parlamento reglamentara la situación de la huelga pronunciando las leyes de 1799 y 1780 en contra de quienes las utilizaran como instrumento de presión, de tal forma que se reglamentó que toda unión contractual encaminada a obtener beneficios y mejoras de las condiciones de trabajo se consideraba como una "conspiracy in restraint of trade", esto es, una conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria.

Las primeras huelgas en México datan de 1865 y los principales puntos donde se producen las mismas son en el Distrito de Tlalpan, Pachuca, Puebla, Distrito Federal, Guadalajara y Sinaloa.

El obrerismo se encauzó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas, sobre todo durante los años 1870 y 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso con el ejercicio de huelga como medio para lograr mejores prestaciones. Proliferando también en esa época periódicos de tendencia obrerista. El afianzamiento del porfirismo en la vida pública nacional, vino a quebrantar los impulsos obreristas y sindicalistas, poniendo freno y restricción a los

movimientos de huelgas, así como a los actos de reclamo de la clase obrera.

La primera huelga importante en nuestro país fue la llevada a cabo por los tejedores de Tlalpan en el año de 1868. El Código Penal Mexicano de 1871, que se promulgó cuando era presidente Benito Juárez y se mantuvo vigente durante la época Porfirista, establecía en su artículo 925: "se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 50 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier modo la violencia física o moral con objeto de hacer que suban los salarios o los jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o trabajo".

A pesar del precepto legal anterior, la huelga que representa mayor significación y trascendencia que podamos mencionar es la ocurrida en 1905, en la fábrica textil Bellavista, en el municipio de Tepic, Nayarit. La situación del trabajador era cruel e insostenible, en algunas ciudades como Nuevo León y San Luis Potosí el salario era de 18 centavos diarios, incluso en algunas haciendas y centros de trabajo había cárceles y policías particulares de los patrones.

Así mismo, la empresa que explotaba el mineral de Cananea, en el Estado de Sonora, propiedad de una compañía de Estados Unidos, empleaba a estadounidenses y a mexicanos como operarios, pero estos últimos tan solo ganaban la mitad del salario de lo que percibían los llamados yanquis. Nuestros compatriotas

eran objeto de verdaderas discriminaciones, opresiones y malos tratos, siendo en ese entonces incluso vigilados por los policías particulares de los dueños de las haciendas donde trabajaban. Los primeros mexicanos se agruparon y solicitaron de la empresa, de una manera pacífica, que se les retribuyera por su trabajo con iguales salarios y al mismo tiempo se suprimieran las ofensas, injusticias y abusos que se venían cometiendo en contra de los trabajadores mexicanos. solicitud que fue tajantemente rechazada por el sector patronal, por lo que el 7 de mayo de 1906, algo así como 8,000 trabajadores aproximadamente, se declararon en huelga.

El explotador de dichas minas de apellido Grim, con 300 soldados estadounidenses reprimió la huelga en forma violenta, asesinando a gran cantidad de obreros aun cuando entre todos ellos se encontraran mujeres y niños. Los patrones recibieron ampliamente el apoyo por parte del gobierno del Estado de Sonora y, como era de esperarse en aquellos terribles tiempos, la huelga fracasó, los líderes del movimiento laborista, que no pudieron escapar, fueron condenados a largas condenas de prisión, frustrándose el objetivo inmediato de la huelga. Pero ahí quedo sembrada la idea de que era urgente derribar el régimen político imperante que era el causante del malestar de los trabajadores y de la injusticia social reinante.

Por su parte a fines de 1906, los textiles de Río Blanco solicitaron de los empresarios, debido al gran costo de la vida y el exceso de la jornada laboral, que regularmente eran de 14 y 15

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

horas diarias para hombres, mujeres y niños, un aumento de salario y una reducción en la jornada de trabajo; pero, ante la negativa rotunda y definitiva de la empresa, los trabajadores suspendieron temporalmente sus labores, al finalizar aquel año, habían parado en la República Mexicana, cerca de 100 empresas textiles.

Por la creciente ola de huelgas, los empresarios solicitaron y obtuvieron el arbitraje del Ejecutivo Nacional, Porfirio Díaz, cuyo laudo resulto adverso a la parte trabajadora y cuando el 7 de enero de 1907, se reanudaban las labores en las textileras de Río Blanco, un fuerte contingente de tropas federales arremetieron contra los trabajadores consumándose una matanza. Posteriormente los trabajadores volvieron a sus labores en las mismas condiciones deplorables ya existentes.

Con la participación porfirista en la huelga, los tribunales de esa época llegaron a considerar como delito la asociación sindical de los trabajadores, no solo la huelga, así como toda maniobra que hicieran los trabajadores para obtener mediante presión o exigencia que se aumentaran los salarios, así se explica porqué fueron reprimidos por la fuerza, los movimientos de huelga de los mineros de Cananea y de textiles de Río Blanco.

Todo este tratamiento y sistema laboral hacía que se viviera una situación significativamente mala en lo económico, social, moral y cultural por la clase trabajadora, especialmente en el campo; lo cual, junto con la condición pasiva del indio-mestizo fueron los fermentos reales y los verdaderos detonantes del

movimiento revolucionario y sindical, el que tuvo como máximas aspiraciones el respeto a la dignidad del trabajador, un salario razonable y el derecho de huelga para el caso de su desconocimiento por parte del empleador, patrón o capataz.

1.2 DIVERSAS ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DE LA HUELGA

La huelga a consideración de grandes laboristas ha tenido en su evolución tres etapas fundamentales:

1.- Fue prohibida en sus primeras manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX.

2.- Después, fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado Liberal, de la Libertad de Trabajo, del que se derivaba la libertad para no trabajar, pero sin ninguna protección para los huelguistas; de manera que, si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que los patrones rescindieran sus contratos de trabajo, y a ser remplazados, sin responsabilidad patronal.

3.- finalmente a partir de la Constitución Mexicana de 1917, se consagró la huelga como un derecho no sólo permitido,

sino también legalmente protegido, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

1.3 LA HUELGA COMO UN DELITO

En sus primeras manifestaciones, la huelga constituía la comisión de un delito, tres circunstancias decisorias hicieron posible en la historia de la edad contemporánea la etapa que ahora consideramos: primeramente, el ascenso de la clase de la burguesía al poder y la organización de un aparato estatal a su servicio; en segundo lugar, la elevación de la propiedad privada en el artículo 17 de la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, a la condición de los derechos naturales del hombre, el precepto en cita decía que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podía ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija como forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización; y finalmente, las consecuencias de la libertad humana, que consisten, de conformidad con el artículo 4º. De la misma declaración, en poder hacer todo lo que no dañe a otro, sin mas limitaciones, que únicamente pueden ser determinadas por la Ley, que las que aseguren a los otros miembros de la comunidad, el goce de los mismos derechos.

Se realizaron una gran cantidad de actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos en

contra de cualquier intento de los trabajadores para coligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios, mas favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora.

Nuestro Código Penal de 1872, son el rigor que algunos le atribuyen, aceptaba en ciertas ocasiones que la suspensión, concertada de labores en una empresa, si provocaba daños, podía ser sancionada como un delito.

1.4 LA HUELGA PERMITIDA O TOLERADA

El proceso posterior señala una liberalización en la huelga, el liberalismo inglés ha procurado siempre ser consecuente consigo mismo, si bien puede decirse que fue la acción del movimiento obrero lo que obligó al gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga; concebido como derecho individual, el derecho de no trabajar, no fue difícil extender al grupo la facultad que cada uno de sus componentes podía hacer valer. Es la etapa en que la huelga, de acto prohibido, pasa a ser acto consentido, aun cuando se encuentre lejos de producir efectos favorables para los trabajadores que se jugaban, al suspender sus labores, el derecho a seguir trabajando.

La era de tolerancia, como también se le llamó, puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, considerada ésta como uno de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación. El planteamiento se completa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían delitos, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por la Ley; constituida la asociación, el empresario podía negociar y contratar con ella, pero ningún ordenamiento legal le obligaba a realizar esos actos; únicamente la unidad y la decisión de sus miembros y el apoyo de la clase trabajadora podían conducirla a la victoria.

La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de la fábrica.

1.5 LA HUELGA COMO UN DERECHO

Se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así por ejemplo podemos mencionar las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las

convenciones colectivas. La etapa en turno ofrece una bifurcación a sus años finales, pues varios pueblos, tales como Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena, con el solo fundamento de los derechos naturales del hombre.

Es sin embargo manifestar que, ninguna de las naciones del pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que significa que la era de la tolerancia conservó la vigencia en ese aspecto de la lucha social, con la salvedad de los sistemas fascistas y totalitarios de los regímenes castrenses. Tenemos así mismo que resaltar que el principio de la huelga libre no reglamentada, se conservó hasta una gran época, no obstante su reconocimiento en diversas constituciones de la segunda postguerra.

Corresponde a México iniciar la tercera etapa en el desarrollo de la huelga, en el año de 1917, el constituyente, deudor de una clase trabajadora a la que debía no poco la revolución triunfante, cumple el pacto que determinó como pago inicial de los trabajadores, su apoyo al movimiento constitucionalista, a través de la Casa del Obrero Mundial y otorga por primera vez en la historia, la más alta jerarquía jurídica a las garantías sociales. Así pues, la huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente nuestro país el primero, ya que en Francia es hasta la constitución de 1946 cuando se erige la huelga como una verdadera institución jurídica, y en Italia en 1947, aclarando que todavía existen hoy en día muchos países que no han llegado a esta conclusión.

En la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se consagra la huelga como un derecho de los obreros y ordena que las leyes reglamentarias lo reconozcan.

Como ya se mencionó anteriormente es la etapa de la historia anterior a toda regulación jurídica, en la que se le consideraba como un delito, así tenemos, como antecedente los siguientes:

1.6 NUEVA ESPAÑA

Los antecedentes históricos de ésta institución jurídica, los podemos encontrar en la Nueva España, en donde extraordinariamente no se debió a un desequilibrio entre los factores de la producción, ya que en ésta época no existía ni industria ni capital solo trabajo, por lo que las primeras huelgas se originaron por las desigualdades económicas reinantes entre las castas.

Cabe resaltar que uno de los principales actos de abandono colectivo del trabajo sucedió el 4 de julio de 1582, consistente en una huelga típica en la Catedral Metropolitana en la Ciudad de México, Distrito Federal, contra el cabildo de la ciudad,

suspensión de labores que se prolongo hasta el 22 de agosto de ese mismo año.

A decir del tratadista de Derecho Laboral Eusebio Ramos, en su obra denominada Derecho Sindical Mexicano, este no fue el único brote que surgió en esta etapa histórica de nuestro país, manifiesta que surgieron mucho más que se constituyeron en origen y antecedente del paro obrero y de la huelga.

1.7 ÉPOCA INDEPENDIENTE

Fue precisamente la explotación de clases una de las causas que dieron origen a la guerra de independencia, misma que provocó que al momento de consumarse surgiera una Nueva Nación Independiente, en la que si bien se logró una consolidación en la libertad política, no se llegó a consolidar una libertad laboral, siguieron subsistiendo los vicios propios de la época colonial, siguió subsistiendo la explotación de una clase por otra. Por lo anterior al no haber una libertad de trabajo, no existía una libertad de no trabajar, por ende es imposible hablar en esta época de un derecho colectivo de los prestadores de un servicio personal subordinado a suspender sus actividades.

No fue hasta la promulgación de la Constitución Federal de 1857 en que se consagró en nuestra Ley Suprema en sus artículos cuarto y quinto la libertad de trabajo, libertad que podemos considerar como el antecedente de la huelga, pues por virtud de esta misma no se puede ser obligado a prestar servicios contra la voluntad de los trabajadores.

Es con posterioridad a esta fecha y gracias a la libertad de trabajo antes expresada surgieron múltiples movimientos huelguísticos, encontrando como primer movimiento de esta etapa histórica el que se desarrollo en el año de 1865, con posterioridad en el año de 1868 en que los tejedores del Distrito Federal con un importante movimiento huelguístico lograron obtener una reducción de la jornada de trabajo para los menores y las mujeres a 12 horas.

En el año de 1871 el artículo 925, del Código Penal, prohibió los movimientos huelguísticos, al señalar que "Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"³, no obstante a estar vigente esta prohibición no fue obstáculo para que surgieran múltiples movimientos huelguísticos.

³ Ibidem., p. 873.

Entre estos movimientos encontramos la huelga de agosto de 1877, en la que los obreros de la fabrica "La Fama Montañesa" del Distrito de Tlalpan, en la cual "piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo, donde se establezca la jornada de trabajo de 12 horas, la supresión del trabajo nocturno, los pagos con vales o mercancías y los castigos, fijando un servicio gratuito de medico y medicinas por enfermedades contraídas por el trabajo, reajustando los salarios y como la Secretaría contestó que "no estaba en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros... misma que fue solucionada mediante algunas concesiones de los patrones"⁴.

Estallando además por esta época las huelgas de Guadalajara, en las minas de Sinaloa y en Puebla.

Dentro de la huelgas mas importantes de esta etapa, que fueron un antecedente y origen de la Revolución Mexicana son las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga en el Mineral de Cananea se originó por un abuso de la empresa ya que con el objeto de aumentar sus ganancias pagaban salarios muy bajos a cambio de demasiado trabajo para los obreros, por lo que los trabajadores acordaron el 30

⁴ Ramos Eusebio **DERECHO SINDICAL MEXICANO, LAS INSTITUCIONES QUE GENERA**, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2ª, Edición, México, 1978, p. 329.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

de mayo de 1906, irse a la huelga con el fin de librarse de la explotación a que venían siendo sujetos.

Fue el 31 de mayo de 1906, en que estalló la huelga en la mina "Oversight", situación que se dio en forma pacífica al momento del cambio de turno de operarios y mineros, negándose en ese momento a cubrir las vacantes de sus compañeros, abandonando en conjunto los trabajadores lamina ya que sus peticiones nunca fueron oídas, cabe resaltar que sus pretensiones no eran cosa de otro mundo, ya que en un memorándum manifestaban lo siguiente:

1°. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2°. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).

II. El sueldo mínimo de obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III. En todos los trabajos de la "Cananea Consolidate Cooper Co.", se ocupará el 75% de mexicanos y el 25% de

TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN

extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V. Todo mexicano en el trabajo de esta generación tendrá derecho a ascensos según se lo permitan sus aptitudes."⁵

El gerente de la Compañía Cananea Consolidate Cooper Company, de apellido Green, calificó de absurdas las pretensiones de los trabajadores huelguistas, y solicitó en su auxilio la intervención del Gobernador de Sonora, en el momento de que los trabajadores se acercaban al edificio gratando "que salga el gringo desgraciado", a lo que obtuvieron como respuesta el uso de las armas, al detonar un arma y caer un obrero ocasionando una pelea sangrienta entre los huelguistas y sus agresores, incendiando al maderería, resultando heridos y muertos entre sus agresores.

En esa lucha tan desigual en donde además intervinieron también tropas norteamericanas hubo muchos muertos, en donde los obreros manifestaba "morir antes que

⁵ Ibidem., p. 330.

rendirnos", el final de este sangriento episodio de la historia del derecho laboral fue la reanudación de las labores de los obreros en condiciones de sumisión y castigo para sus defensores.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Los obreros empezaron a tener una gran actividad que causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que provocó una huelga de obreros en Puebla y Atlixco. El centro industrial de Puebla ordenó un Paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca, y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores. Desde ese momento se entabla la lucha entre el capitalismo y el sindicalismo.

El dictador en su laudo favorecía a las empresas ordenando a los trabajadores volver al trabajo al día siguiente, acatando el reglamento. Pero viendo la burla de tirano, los obreros no abandonaron su lucha. La muchedumbre se hizo justicia por si misma, toman lo que necesitan de la tienda de raya de Río Blanco, la incendian gritando "abajo Porfirio Díaz y viva la revolución obrera".

Esto culminó con la muerte y asesinato de los obreros; los sobrevivientes volvieron al trabajo sometidos a las empresas, pero tres años más tarde triunfaba la revolución y caía el tirano Porfirio Díaz'⁶.

Por increíble que nos pueda parecer el propio Venustiano Carranza, quien provocó al Congreso Constituyente y publicó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, en la que se consagró ya el derecho de huelga, haya prohibido y sancionado gravemente los movimientos huelguísticos, ya que en un decreto emitido por él, el 1° de julio de 1916 decía que:

"Artículo 1°. Se castigará con la pena de muerte, además de los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 de enero de 1862:

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fabricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en las que se propongan, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dicha 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.

⁶ Ibidem., p. 332.

Segundo: a los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fabricas o empresas mencionadas o en cualquier otra y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyen o deterioren los efectos propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera 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 los que habla esta ley serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913."⁷

La razón por la que Venustiano Carranza emitió al decreto citado anteriormente fue con motivo de disolver una huelga estallada el 31 de julio de 1916, por la Federación de

⁷ Op. Cit., **DERECHO DEL TRABAJO**, p. 873 y 874.

Sindicatos Obreros del Distrito Federal en la cual se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transporte en coches y carretas, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fabricas y talleres en general, ya que ésta huelga tenía por objeto que no se les pagara a los obreros con papel moneda, sino que se les pagara con oro, ya que era con base en este metal como los comerciantes fijaban sus precios. El resultado de este movimiento huelguístico fue en e aprisionamiento de los principales líderes y en el fracaso de la huelga, ya que fueron obligados los obreros huelguistas a la reanudación de sus labores.

1.8 DERECHO DE HUELGA

Esta etapa se da desde el momento en que es reconocido jurídicamente el derecho de los trabajadores de irse a la huelga, de suspender las labores dentro de una empresa o establecimiento.

1.8.1 LA CONSTITUCIÓN DE 1917

Como lo señalaba anteriormente es increíble que durante el gobierno de una persona como fue la presidencia de Venustiano Carranza se haya sancionado gravemente la suspensión colectiva de las labores y posteriormente sea reconocido constitucionalmente como una garantía de tipo social al generar una institución importantísima en la historia jurídico laboral de nuestro país denominada huelga.

Esta garantía social de los trabajadores fue consagrada en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII que a la letra señalo:

"Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patrones; las huelgas y los paros.

"Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los 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 trabajadores huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades o en

caso de guerra, cuando aquellos dependan 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 ésta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional"⁸.

1.9 LEYES LOCALES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL

Es de resaltar que debido a como estaba redactado el artículo 123 original permitía a las Legislaturas de los Estados legislar en materia laboral, por lo que a partir de la promulgación de la Constitución Federal de 1917, surgieron múltiples leyes estatales del trabajo en las cuales se regulaba el derecho de huelga. Entre estas leyes tenemos la Ley del Trabajo de Veracruz del 14 de enero de 1918, así mismo la de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Durango, Zacatecas y Aguascalientes.

No fue sino hasta agosto de 1921, en que se reformaron los artículos 73 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos quedando como una facultad exclusiva del Poder Legislativo Federal el legislar en materia laboral, por ende para legislar en lo relativo al derecho de huelga, impidiendo con

⁸ Ibidem., p. 874.

ello que en las Entidades Federativas se siguiera legislando al respecto.

1.10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En uso de las atribuciones conferidas al Congreso de la Unión fue hasta el año de 1931, cuando se promulgó la Primera Ley Federal del Trabajo, con un carácter notorio y evidentemente proteccionista de los trabajadores, es de resaltar que en esta Ley la huelga no causa ya un rompimiento de la relación laboral, sino solamente la suspensión de la relación laboral, de tal manera que una vez que terminara el conflicto, los trabajadores no perderían sus derechos adquiridos al amparo de sus contratos, además se impone a los trabajadores huelguistas la obligación de prestar sus servicios en cuanto sea necesario para preservar la seguridad en las fabricas, así como una vez que se termine el conflicto se esté en posibilidad de reanudar las labores.

En esta Ley se fijaron varios tipos de huelgas existentes e inexistentes, lícitas y no lícitas, justificadas y no justificadas, este último fue el que después se conoció como huelgas imputables y no imputables, en esta Ley se reguló el arbitraje para la solución de los conflictos de huelga, siendo obligatorio a los patrones el someterse al mismo y fue potestativo su uso por parte de los trabajadores, pero si estos decidían acudir a este tenían la obligación de acatar la resolución que se emitiera al respecto, al decir de Arturo Díaz

Chávez "... No se admitió en la huelga el arbitraje obligatorio por parte de los trabajadores por la autoridad, por lo que esto implicaría limitar el derecho de presión"⁹, cosa en la que aun y cuando posteriormente la tratara de una forma mas exhaustiva, no creo que el arbitraje obligatorio implique una limitación al derecho de presión que tienen los trabajadores colectivamente hablando.

"El procedimiento de huelga se distinguió entre la primera fase que comprende la prehuelga, el entallamiento y su calificación, donde no se trata de un juicio sino de un procedimiento extraordinario, por lo que no cabe la suspensión en el amparo porque el estallamiento de huelga no es un acto de autoridad, y además el procedimiento es de orden público; y la segunda fase, o sea la imputabilidad, que solo puede ser Promovida por los trabajadores, la que contiene los aspectos de un juicio ordinario"¹⁰.

En esta ley ya se exigía que la huelga tuviera alguno de los objetivos previstos en su artículo 266, cabe resaltar que existe una variante con los objetivos que consagra actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que esta consigna algunos objetivos que en la de 1931, no se consagraron como lo es exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, exigir la firma y revisión de un Contrato Ley y el exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

⁹ **REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO** (El ejercicio del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Ruiz de Chávez Arturo), T. IV, Abril - Junio, 1981, 8ª Época, Núm. 2, p. 110.

¹⁰ *Ibidem*.

Esta Ley se caracterizó por que no hizo una distinción entre la parte adjetiva y sustantiva de esta institución, ya que reguló en su totalidad en el título quinto.

Con respecto al procedimiento de la huelga este se caracterizó por que era necesario agotar tres requisitos o supuestos, el primero era que la huelga debía de tener alguno de los objetivos que señala el artículo 260 de la Ley en cita; el segundo que consistía en que la huelga debería de ser declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o negociación; y por último era necesario que los trabajadores satisficieran determinados requisitos que preveía en su artículo 265, que a la letra señala:

"Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:

I.- Formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el cual no se fije un plazo no menor de seis días para llevarla acabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación y se exprese el día y la hora en que se comenzará la huelga.

II.- Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y

III.- Esperar a que el patrón o sus representantes respondan negativamente a la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado"¹¹.

En esta Ley se determinó que en la etapa que se denomina la prehuelga sería potestativo tanto para los patrones como para las coaliciones de trabajadores el acudir a las audiencias conciliatorias, que en esa época se conocían como "conferencias para llegar a un arreglo".

1.11 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta Ley entró en vigor el primero de mayo de 1970, es de resaltar que la misma se caracteriza, por que a diferencia de la Ley anterior, en que en ella se consagró que el ejercicio del derecho de huelga suspende todos los conflictos colectivos de naturaleza económica que se tramiten ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores decidan someter el conflicto a la decisión de la junta.

Con respecto a los objetivos de la huelga esta Ley ya contempló los objetivos que consagra la Ley actual; como se recordará al realizar el estudio de la Ley Federal del Trabajo de

¹¹ Ibidem. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931**, p. 277 – 278.

1931, hacíamos el comentario de que en esa Ley no consagraba como objetivo de la huelga el exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo y del Contrato Ley, exigir la firma y revisión de un Contrato Ley, y el exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y fue hasta esta Ley de 1970, en que se consagraron estos objetivos de la huelga.

De conformidad con esta Ley los trabajadores no tendrán que esperar a que el patrón o patrones le respondan negativamente para poder declarar la huelga, ya que de conformidad con lo establecido por su artículo 452 y 454 de la Ley en cita, se desprende una presunción consistente en que si el patrón no contesta el pliego de peticiones en un término de 48 horas siguientes al ser emplazado producirá el efecto de una negativa.

En esta Ley se estableció que la notificación que se haga al patrón del escrito de emplazamiento, lo constituirá en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga. la razón por la cual el legislador incluyó esta disposición anticonstitucional que fue copiada en 1980, fue porque se consideró que se podía garantizar la suspensión del trabajo y el resultado de la misma en caso de que los trabajadores sometieran el conflicto a la decisión de la junta.

La ausencia de los trabajadores huelguistas a las audiencias conciliatorias, a partir de esta Ley en estudio fueron

sancionadas, consistiendo esta sanción en que no correrán los términos para la suspensión de las labores, esta decisión fue muy acertada, ya que solo de esta forma se pudo salvar a los patrones de la incertidumbre que se le presentaba cuando los trabajadores huelguistas o concurrían a las audiencias y por lo mismo se encontraban ante la imposibilidad de llegar a un arreglo o de saber cuales eran sus verdaderas pretensiones.

La misma trajo innovaciones tendientes a dar una mayor celeridad y evitar tácticas dilatorias en el periodo de prehuelga y estallamiento de la huelga, tales innovaciones fueron las siguientes:

En primer lugar, se estableció que todos los días y horas serán hábiles.

En segundo lugar, que no se aplicarán las reglas generales para las notificaciones, si no que estas surtieron sus efectos en el día y hora en que se practiquen.

En tercer lugar, en que solo podrá promoverse el incidente de falta de personalidad, dando términos muy cortos a las partes, después de los cuales no podrá promoverse tal incidente.

En cuarto lugar, que no serán recusables los miembros de las juntas.

En quinto lugar, que no se podrá promover cuestión de competencia, pero la junta podrá promover cuestión de competencia, pero la junta podrá decretar la incompetencia de oficio, pero lo actuado ante la junta incompetente conservará su validez.

En último lugar, se requiere la intervención personal del Presidente de la junta para poder resolver cuestiones de trascendental importancia.

A diferencia de la ley de 1931, en que la declaración de inexistencia de una huelga podía ser decretada en forma oficiosa o a petición de parte, en la Ley de 1970, que estamos estudiando, se prevé que sólo se podrá decretar ésta cuando lo pidan las partes en un término de 72 horas, por que de lo contrario aún y cuando exista una causal de inexistencia operará la presunción legal de retenerla por existencia. Además de que ya se previó en esta última un procedimiento especial para tramitar el incidente de inexistencia, así mismo en ésta Ley ya se reguló el recuento de los trabajadores, cosa que no estaba prevista en la Ley de 1931.

En esta Ley a diferencia de la de 1931, ya se determinó el procedimiento a seguir cuando los trabajadores sometieran el conflicto a la decisión de la junta, debiendo aplicar el procedimiento ordinario o el procedimiento colectivo de naturaleza económica según sea el caso.

Por último es de resaltar que en ésta Ley tampoco se hizo una distinción entre la parte adjetiva y la parte sustantiva del derecho de huelga, ya que se encontraba regulada en un mismo capítulo.

En consecuencia las reformas que sufrió la Ley Federal del Trabajo de 1931, en materia del derecho de huelga al emitirse la Ley Federal de 1970, no fueron otra cosa más que el perfeccionamiento de esta trascendental e importante institución para que respondiera a la realidad social, política y económica de esa época.

CAPITULO II

CAPITULO II

"INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO"

2.1 DERECHOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO

"El trabajo es todo esfuerzo o diligencia que se emprende para satisfacción de nuestras necesidades, ya se trate de actividades físicas o manuales, ya de intelectuales. Se inscribe en el afán espontáneo e insobornable de alcanzar el propio bienestar. Como derecho subjetivo de una persona el trabajo implica el deber correlativo de los demás de no perturbarlo ni de impedirlo, sino propiciarlo. Como valor encaminado al propio mejoramiento, se constituye en imperativo en todo sujeto"¹².

De la definición anterior que tan explícita y atinadamente vierte el gran jurista Eugenio Trueba Olivares, se desprende con claridad la alta jerarquía social y jurídica que posee el trabajo, y por ende se deduce la eficacia que debe tener el

derecho positivo que pretenda regularlo en su relación con el capital.

Por lo antes expresado, todas las Legislaciones del mundo, destinan un apartado especial para la regulación de las relaciones laborales, contemplando siempre las instituciones básicas de esta rama del derecho.

Al respecto la Asamblea General de las Naciones Unidas reunida en París el 10 de diciembre de 1948, emitió la declaración de los derechos del hombre, en la que según el texto de sus artículos 23, 24 y 25, se reconocen los derechos fundamentales de tipo laboral.

Como derechos individuales se mencionan: la libre elección de trabajo, la obtención de condiciones equitativas, la protección contra el despotismo, el logro de una retribución satisfactoria que permita al trabajador vivir dignamente en lo familiar y en lo individual, el límite de la jornada de trabajo, el goce y pago de vacaciones y sobre todo el logro de un nivel de vida adecuado que se funda en la seguridad social para los trabajadores. Como derechos colectivos se establecen. La fundación de sindicatos y la sindicación, para la defensa de los intereses de los agremiados.¹³

¹² **TRUEBA OLIVARES EUGENIO.** Guía Temática de Filosofía del Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Guanajuato, Departamento de Investigaciones Jurídicas, México, 1993, p. 129.

¹³ **FELIX TRIGO CIRO.** Derechos del Hombre y del Ciudadano. Enciclopedia Jurídica Orbea, Tomo VIII, Buenos Aires, 1990, p. 343.

Cronológicamente anterior a esta declaración, el 2 de mayo de 1948, la IX Conferencia Internacional Americana adoptó en Bogotá, su declaración americana de los derechos y deberes del hombre¹⁴ en la que también se enuncian preceptos protectores de los derechos laborales contenidos en sus artículos XIV, XV, XVI, que contienen de modo casi textual, lo plasmado en la declaración universal, con la salvedad que en el artículo XXXVII, del segundo capítulo se establece que: "toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad", dando así al trabajo no solo el rango de un derecho sino también la característica de una obligación.

En nuestro sistema jurídico mexicano los derechos individuales de trabajo se plasmaron desde la Constitución Federal del 5 de febrero de 1917, para luego reglamentarse explícitamente en la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la cual a su vez fue abrogada por la Nueva Ley Federal del Trabajo del primero de abril de 1970, siendo esta última Ley la que rige actualmente las relaciones jurídico-laborales.¹⁵

Para efectos de nuestro estudio, señalaremos los derechos individuales de trabajo de rango constitucional, considerando que las leyes reglamentarias así como los contratos colectivos, los convenios colectivos, los reglamentos interiores y todas las leyes especiales que forman parte de las fuentes formales

¹⁴ Ibidem. , pp. 317 y 318.

¹⁵ **TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE**, Ley Federal del Trabajo, Septuagésima Sexta Edición, Editorial Porrúa, México, 1996, p. 20.

de esta rama del derecho, son disposiciones legales específicas, que tienen como finalidad mejorar los derechos mínimos que señala la Carta Magna.

En la Ley Suprema se consagran dos derechos en sendos artículos los cuales consideramos de importancia especial: el primero es el derecho a la libertad en la elección del trabajo que se acomode al particular, consagrado en el artículo quinto de nuestra Constitución; y el segundo es el que se encuentra contenido en el primer párrafo del artículo 123 del mismo cuerpo normativo, el cual reza: "toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..." ambos derechos deben observarse antes que el resto de la normatividad laboral, pues son la base para establecer las condiciones de trabajo.¹⁶

Según lo estatuido en la Constitución, los derechos individuales son: duración máxima de la jornada - en este aspecto, las fracciones I, II y III, del artículo 123 contemplan tres supuestos: el primero en sentido general que menciona la duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo que es de ocho horas; el segundo que contempla la jornada nocturna de trabajo cuya duración máxima no debe exceder de siete horas; y un tercer supuesto que señala una jornada máxima de seis horas para los trabajadores que tengan mas de catorce y menos de dieciséis años de edad. Séptimo día para descansar.- en la fracción IV del artículo 123 de la Constitución se establece que el trabajador tendrá derecho a

¹⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Ediciones Delma, Trigésima Novena Edición, México, 1996, pp. 5, 6 y 126.

descansar un día por cada seis que labore, disfrutando de un salario íntegro por lo que respecta al séptimo día. Salario remunerado.- lo referente al salario está contenido en las fracciones VI, VII, VIII, X, XI, del artículo en comento, en el que se regula entre otros aspectos, la cuantía del salario que debe ser superior o al menos igual al mínimo que señale la Ley; se mencionan también las normas protectoras del salario. Reparto de utilidades.- en la fracción IX se hace mención del derecho que tiene el trabajador de recibir por parte de su patrón una participación en el reparto de utilidades de las empresas, imponiendo como condición única el sujetarse a las normas existentes para tal efecto. Vivienda, escuela y enfermería.- la fracción XII en su párrafo tercero consigna que los patrones deben otorgar a sus trabajadores viviendas dignas, así como escuelas, enfermerías, mercados, centros recreativos, etc., cuando las empresas se encuentran fuera de las poblaciones donde los trabajadores pudieran contar con estos servicios. Capacitación, indemnización, seguridad e higiene.- en las fracciones XIII, XIV, XV, del artículo Constitucional analizado, se hace referencia a las prestaciones que sobre adiestramiento, pago de indemnizaciones y seguridad e higiene, deben recibir los trabajadores por parte de las empresas en las que presten sus servicios.- bolsa de trabajo.- otra prerrogativa que posee el trabajador es el establecimiento en su beneficio, del servicio de colocación para los trabajadores cuando no cuenten con trabajo suficiente, dando prioridad a los que presenten la única fuente de ingresos en su familia. Irrenunciabilidad de los derechos en la fracción XXVII, se establece que todo pacto contractual en el que algún trabajador renuncie a sus derechos elementales se tendrá

por nulo según imperativo constitucional. Seguridad social.- otro rubro de importancia es el referente a la seguridad social, consagrado en la fracción XXIX, y tiene como objetivo fundamental otorgar al trabajador, seguridad en los casos de invalidez, vejez, cesantía, etc., además de garantizar a sus familiares la misma protección y seguridad que se proporcionan al trabajador.

En resumen el derecho individual puede definirse como la "suma de principios, normas e instituciones que se dirigen directamente al hombre en cuanto trabajador, mientras que la envoltura protectora es el conjunto de principios, normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y asegurar la vigencia y efectividad del derecho del trabajo"¹⁷.

2.2 DERECHOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En sentido amplio lo colectivo es aquello que tiene la virtud de reunir, es lo formado o hecho por varios, es el nombre que expresa en singular la reunión de varias cosas de la misma especie.¹⁸ Si se habla de derechos colectivos, se entenderá entonces que son aquellos concebidos desde la perspectiva de

¹⁷ DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Séptima Edición, México, 1993, p. 518.

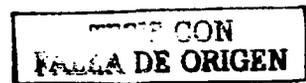
¹⁸ GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Selecciones del Reader's Digest, México, 1987, p. 798.

colectividad; es decir, que se trata de derechos para cuyo ejercicio se requiere de una agrupación.

En referencia a los derechos colectivos de trabajo, al igual que los individuales, la Asamblea General de las Naciones Unidas, ha regulado en el artículo 23 párrafo cuarto de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, su existencia y supremacía sobre los derechos individuales, a los cuales engloba; estos derechos colectivos son: El derecho a la fundación de sindicatos y a la sindicación, proponiendo como condición única que se hagan valer, solo para la defensa de los intereses de quienes los ejercitan.¹⁹

En nuestro ámbito jurídico y siguiendo el rango constitucional, citamos los derechos colectivos que contiene el máximo ordenamiento legal: La libertad de coalición.- esta prerrogativa está contenida en la fracción XVI, del artículo 123 de nuestra Constitución, donde se establece la posibilidad que tienen tanto los obreros como los empresarios, de agruparse en defensa de sus intereses respectivos formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. Derecho a huelga y paros.- la fracción XVII del artículo Constitucional mencionado en el punto anterior, cita que tanto los patrones tendrán derecho a efectuar paros, como los trabajadores de realizar huelgas. Derecho de huelga.- de la fracción mencionada, surge el derecho que consagra la fracción XVIII a favor exclusivamente de los trabajadores, de llevar a cabo huelgas con la finalidad de equilibrar los factores de producción y

¹⁹ FELIX TRIGO CIRO, Op. Cit. P. 343.



de armonizar los derechos del trabajo con los del capital. Derecho de paro.- este derecho que pertenece de modo único a la clase patronal, también está sujeto a condiciones como son: Que el exceso de producción haga necesario suspender las actividades laborales; y que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, otorgue su aprobación respecto al paro patronal que necesite realizarse; este derecho se encuentra sustentado constitucionalmente en la fracción XIX del artículo 123 de nuestra Carta Magna. Derecho a la Formación de Federaciones y confederaciones.- la ley concede también a los trabajadores y a los patrones, la posibilidad de que se agrupen en federaciones de sindicatos o en confederaciones, con la misma finalidad con la que pueden coligarse, que es la defensa de sus intereses.

Dada la naturaleza del presente trabajo, no pueden dejar de mencionarse dos derechos colectivos de trabajo que a favor de los trabajadores establece una Ley Reglamentaria como lo es la Ley Federal del Trabajo y ambos derechos son: la firma de contrato colectivo de trabajo.- este es un derecho de importancia prioritaria que la Ley concede a los trabajadores, por medio de los sindicatos a los que pertenezcan; reviste tal jerarquía este derecho, que puede motivar un estallamiento de huelga su incumplimiento.

La firma de contrato Ley.- es otra concesión a favor de los trabajadores de una rama industrial determinada que abarque una o varias entidades federativas, o bien una zona económica; se establece para que, por medio de sus sindicatos, los

trabajadores pacten sus condiciones laborales bajo las cuales desempeñarán sus actividades.

De los derechos colectivos mencionados, destacan por su importancia y enorme trascendencia, la libertad de coaligarse que tienen tanto los trabajadores como los patrones para defender sus intereses, y el derecho de huelga que además de ser el tema central del presente trabajo, sigue funcionando como medio de equilibrio entre el trabajo y en capital, armonizando los factores de la producción.

En el derecho laboral, al agrupación de trabajadores y de patrones crea relaciones entre ellos, que dan nacimiento a fenómenos distintos a los que surgen al considerar a un solo trabajador y a un solo patrón.²⁰

"Las normas elaboradas para disciplinar al derecho colectivo de trabajo, son normas instrumentales, porque suministran a los grupos profesionales el instrumento técnico adecuado a la auto composición de sus intereses." Son grupos que usando esos instrumentos crean derechos subjetivos. Su función es propiciar la organización de grupos sociales y establecer las reglas disciplinarias de sus relaciones.²¹

²⁰ GUERRERO EUQUERIO, Manual de Derecho del trabajo, Décima Quinta Edición, Editorial Porrúa, 1986, p. 307.

²¹ GÓMEZ ORLANDO y GOTTSCHALK ELSON, Curso de Derecho Del Trabajo, Traducción de Bermúdez Cisneros, Tomo II, Primera Edición en Español, México, 1979, p. 687.

Mario de la Cueva define al Derecho Colectivo de Trabajo como: "los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones; sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."²²

2.3 CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Siguiendo con el pensamiento de Mario de la Cueva, diremos que hablar de los conflictos de trabajo es hablar de la evolución histórica del Derecho del Trabajo, pues sostiene el autor que los conflictos laborales y en especial los colectivos, son los hacedores del Derecho del Trabajo.²³

En términos generales, los conflictos de trabajo son el variado linaje de las controversias que tienen por origen las relaciones de empleo en la actual organización capitalista y de las organizaciones profesionales que actúan en ella, con vista a la defensa de sus respectivos intereses, sean de orden individual, colectivo o Gremial" (Juan D. Ramírez Gronda); aunque mencione el autor citado que no se propone una verdadera definición, sino una mera idea amplia, puesto que el no comprender ningún concepto determinado es característica de las controversias

²² DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. P. 211.

²³ Ibidem., p. 505.

laborales; las que se proponen ubicadas en el plano de simples caracterizaciones con fines didácticos.

A fin de comprender la institución en estudio, mencionaremos las notas esenciales de los conflictos individuales de trabajo: el conflicto individual es el que se promueve en vista de la tutela de un interés concreto de individuos; las personas afectadas por el resultado del conflicto debe ser una o varias pero consideradas como "non" integrante de un todo social o laboral, cuando son varias las personas que participan, deben actuar en atención a intereses estrictamente personales; todo conflicto individual supone un conflicto de derecho; las normas jurídicas elaboradas por el estado para regular tanto los derechos como los conflictos individuales, son aplicativas creando para el individuo, derechos subjetivos.

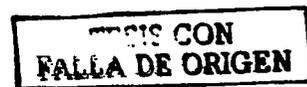
Hemos dicho que el conflicto individual de trabajo atañe solo a intereses individuales por ser un conflicto de derecho; sin embargo, es necesario precisar que en ocasiones, un conflicto individual conlleva a la afectación de la colectividad, en cuyo caso se hablará de un conflicto de intereses. Pongamos el siguiente ejemplo: cuando un patrón pretende disminuir el monto de la remuneración fijada por contrato a un determinado trabajador, existe un conflicto de derecho de tipo individual, pero debido al impacto que tendrá la medida sobre todo el gremio trabajador de la empresa, se considera un conflicto de intereses.

En el conflicto individual de trabajo el contrato que se aplica es el individual, o ante su inexistencia se aplican los dispositivos legales que rigen las relaciones jurídico laborales individuales. Así mismo podemos entender que el conflicto individual es aquel en el cual se afectan intereses de personas determinadas y que no pertenecen a ninguna asociación profesión o sindicato.

Otra nota distintiva de los conflictos individuales de trabajo es la pretensión del trabajador y la forma de tramitarse, pues las peticiones del obrero no pueden ser superiores a las que están consignadas a su contrato individual o en la propia Ley, en tanto que podemos adelantar que los conflictos colectivos tienen como finalidad mejorar las condiciones y prestaciones que hasta el momento de su surgimiento, tenga el gremio trabajador.

En referencia a los conflictos individuales de trabajo, el Licenciado Gustavo Arce Cano, propone la siguiente definición: "conflictos individuales jurídicos son aquellos en que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo, fijadas en un contrato de trabajo o a falta de este, en la Ley; con el fin de que se cumplan. La solución de un conflicto de esta naturaleza, es esencialmente jurídica; se trata de la aplicación del contrato de trabajo o de la ley laboral."²⁴

²⁴ GUERRERO EUQUERIO, Op. Cit. P. 440.



2.4 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Antes de que naciera el derecho contemporáneo del trabajo, existieron los conflictos entre los empresarios y los trabajadores, por lo que la fuerza y la frecuencia de los conflictos, motivó la creación de las primeras Leyes de trabajo. En especial podemos afirmar que los conflictos colectivos han sido la fuerza motriz para la formación y la evolución de la legislación en material laboral.

Al igual como lo hemos hecho en el punto referente a los conflictos individuales de trabajo, haremos respecto a los colectivos, que es enumerar sus características, ya que didácticamente es la mejor manera de conocer un concepto jurídico. Al respecto mencionamos: los conflictos colectivos de trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual o la garantía de su creación, vigencia y efectividad;²⁵ el contenido de los conflictos colectivos es la determinación de los salarios y demás condiciones; conflicto colectivo, es el que pone en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, son los que no hacen referencia a personas determinadas, involucrando mas bien, intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores; es aquel en cuya virtud se procura la modificación del derecho anterior, sea por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, o bien cuando se intenta la interpretación con el mismo carácter general y abstracto de los mismos; los conflictos colectivos de trabajo son los que afectan el interés de los grupos

sindicalizados y no a las personas individualmente determinadas, tienen una finalidad protectora de los derechos individuales ya que el sindicato, el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo, tienden a dar vigencia a las normas del derecho individual, integrándose por ello el derecho colectivo con estas instituciones pues los conflictos colectivos surgen para mantener el imperio de las normas protectoras.²⁵

Señala Paul Durand, citado por Mario de la Cueva, que para estar en presencia de conflictos colectivos de trabajo, es necesario reunir dos condiciones: "una relativa a las partes que protagonizan la contienda, lo cual presume la presencia de una comunidad obrera; pues un conflicto puede ser colectivo su afecta a un solo patrón pero pierde esa característica si la contraparte es un solo trabajador; la otra es relativa al objeto de la controversia, pues debe consistir en que se ponga en juego un interés colectivo; lo que ocurre si la solución al conflicto afecta a los trabajadores individualmente o a todos ellos, debiendo afectar al menos a una categoría profesional."

Son varios los autores que recurren a la comparación de los conflictos colectivos de trabajo con respecto a los de tipo individual, a fin de entre sacar las notas distintivas de cada una de ellos: Rouast y Durand sostienen que los conflictos colectivos son los que ponen en juego el interés común de todo o una parte de una comunidad obrera, en tanto que los individuales hacen referencia

²⁵ DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. P. 517.

²⁶ GUERRERO EUQUERIO, Op. Cit. pp. 440 y 441.

a personas determinadas.²⁷ Para Juan García Abellán es aplicable lo siguiente: "el estudio de los conflictos colectivos de trabajo exige metodológicamente, establecer la línea divisoria entre aquellos y los conflictos individuales laborales. El tema reviste interés, incluso práctico y a él la doctrina viene dedicando atención, aunque forzoso sea reconocer que los criterios ni son unánimes ni en buena parte definitivos. No basta con atender tan solo al hecho de que una de las partes del conflicto señaladamente los trabajadores integran una colectividad, ni tampoco el número de trabajadores afectados. Lo que caracteriza al conflicto individual de trabajo es la posibilidad de formalizarse en base a relaciones aisladas Inter partes, vínculo que influye sobre intereses particulares del trabajador concebido como unidad. Por otra parte, el conflicto colectivo entraña en todo caso el interés colectivo que, para mayor comprensión debe darse como contrapuesto no solo al interés individual sino al interés singular del litigante; la colectividad del conflicto no depende del número de trabajadores afectados, sino de que el conflicto preceda al establecimiento de la norma colectiva y entonces es colectivo."²⁸

Comparte Euquerio Guerrero en su manual del derecho del trabajo, el mismo criterio de diferenciación, para lo cual invoca la siguiente tesis jurisprudencial: "CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS. La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter

²⁷ DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. P. 517.

²⁸ GARCÍA ABELLAN JUAN, Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969, pp. 26 y 27.

numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción, de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente."²⁹

En referencia a la definición de conflicto colectivo de trabajo el tratadista Arce Cano menciona: "conflictos jurídicos son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con motivo de la interpretación del contrato colectivo de trabajo. En las decisiones de estos conflictos se realiza una operación jurídica, como es la interpretación del pacto general del trabajo. La diferencia con el conflicto individual de trabajo, no radica únicamente en que en uno interviene un trabajador y en otro un grupo, sino que también estriba en que el contrato que se aplica es colectivo."³⁰

En este apartado nos hemos referido solo a los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores y los patrones, pero debemos tomar en consideración que no son los únicos conflictos laborales existentes, pues como lo expresa el

²⁹ GUERRERO EUQUERIO, Op. Cit. p. 444.

³⁰ GUERRERO EUQUERIO, Op. Cit. p. 440.

maestro Baltasar Cavazos Flores: "los conflictos de trabajo atendiendo a las personas que en ellos intervienen, pueden ser: Entre trabajadores, entre patrones, entre patrones y trabajadores, entre sindicatos, entre sindicatos y sus propios miembros y entre sindicatos y terceras personas."³¹

³¹ **CAVAZOS FLORES BALTASAR**, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Vigésima Quinta Edición, Segunda reimpresión, Editorial Trillas, México 1991, p. 386.

CAPITULO III

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO III

"NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA"

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVII establece: "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros... las huelgas....".

Una vez reconocida la existencia del derecho de huelga se puede entrar a un análisis de su naturaleza jurídica..

Conforme a la exposición de motivos de la ley de 1970, es muy clara la concepción que tiene el legislador de la naturaleza jurídica de la huelga a la que considera como un acto jurídico en el sentido tradicional, al señalar que "en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas."

3.1 CONCEPTO DE HUELGA.

El derecho es un orden de la conducta humana; un orden es un conjunto de normas. Las normas no son sino meros pensamientos que desde el punto de vista jurídico quieren motivar conductas determinadas; de ahí que las normas establezcan sanciones para la conducta contraria a la que ellas prescriben.

El derecho del trabajo es el conjunto de normas legales que regulan las relaciones obrero patronales y sus conflictos, se caracteriza por ser protector del trabajador, de su salario, de su jornada laboral, de sus condiciones de trabajo y de sus derechos en general, sin embargo, lo que realmente ha sucedido es que las normas protectoras de sus derechos laborales a veces no se cumplen, en virtud de que aún existen explotadores y explotados.

Por ellos surge, se establece y se crean las normas jurídicas protectoras del Derecho de Huelga, como instrumento capaz de hacer cumplir al sector patronal, sus obligaciones en materia de Derecho Laboral, como mecanismo de autodefensa y fuerza de los trabajadores, funcionando como factor de equilibrio ante el poder económico de la empresa. El derecho de huelga es el derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera, aunque es indiscutible que es un "medio de presión" que concede el orden

jurídico laboral a los trabajadores para lograr que se respeten las normas de trabajo y alcancen mejoras en sus retribuciones.

Las instituciones jurídicas han determinado por regla general darle a la huelga una acepción legal y una doctrinal.

A) La definición Legal.- tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 440 expresan que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Por lo tanto la titularidad del derecho de huelga, corresponde a los trabajadores constituidos en coalición; debiendo entender por esta el derecho de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes, debiendo entenderse por ello que, inclusive, la coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga. Para tal efecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, según expresa el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, debemos llegar a la inteligencia de que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras. Cabe aclarar que, cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta de la asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma.

B) La definición Doctrinal.- las diversas leyes de nuestro país contemplan la huelga tan solo como un hecho, consistente en la suspensión del trabajo y desde este punto de vista, sus definiciones son correctas, pero les hace falta la referencia a la verdadera finalidad del movimiento, esto es, a la superación de las condiciones de vida de los trabajadores que es el motor que los impulsa en su ferviente deseo de seguir laborando.

El derecho, al normativizar los hechos, los califica como hechos jurídicos: como facultad o como sanción pero nunca identifica hecho y derecho, pues el primero pertenece al mundo de la realidad, mientras que el segundo al de la idealidad. En esta tesitura debemos entender la huelga como "una facultad jurídica", a posibilidad de que a mi hacer no se oponga un impedimento de otro o de ninguno o de exigir del órgano competente, que aplique la correspondiente sanción a quien me limite en tal ejercicio. De ahí que no podemos hablar de "derecho de huelga" como posibilidad de que el orden jurídico me acuerde la facultad de no trabajar, ya como acto de presión.

La huelga en términos generales es el resultado del descontento e inconformidad del trabajador frente al comportamiento abusivo o equivocado del patrón, es un proceso que se cree necesario y conveniente protegerlo a través de la promulgación de un procedimiento laboral capaz de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción trabajo capital, aunque lo mas recomendable es que se efectúe de una forma muy cuidadosa y teniendo en cuenta el espíritu de la equidad,

armonizando solidariamente los diversos de ambos factores productivos. Nunca debe el estado, las leyes ni las autoridades del trabajo, excederse en esa protección al trabajador, porque seguramente traería consigo fragmento de inseguridad y desconfianza, interrumpiendo el progreso y la prosperidad de la nación, con un claro y justificado descontento del sector capitalista o patronal.

Una vez analizada la naturaleza de la huelga recogeremos diversas definiciones de esta institución lo cual nos dará una idea mas clara del tema que se esta estudiando. Se recogerá para este efecto tanto el significado etimológico como diversos conceptos doctrinales y legales que se le han dado.

3.2 CONCEPTO ETIMOLÓGICO

Etimológicamente la palabra huelga procede de huelgo, que significa espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. El sustantivo huelgo se origina en holgar, con raíz latina en follicare, que significa respirar y figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa trabajo, sobre todo el manual.

3.3 DIVERSAS ACEPCIONES DE HUELGA

La huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores: es un mecanismo de presión nacido de la unión fraterna de quienes viven de su trabajo. Sin embargo, en sus orígenes se tuvo la discusión sobre si podría ser considerado como un hecho individual o un hecho meramente colectivo. Es por lo anterior que algunos autores siguiendo a Pic aceptan el ejercicio de la huelga como un hecho individual quienes lo hacen derivar de la libertad de trabajo. Usain recoge esta tesis y la critica con agudas observaciones y así en forma terminante precisa: "la huelga es algo más; mucho más que el derecho individual y aislado de no trabajar ya que su concepto es el de una cesación simultánea, colectivamente concertada, con fines de ejercer presión, generalmente de indole Económica, para modificar las condiciones establecidas en el contrato del trabajo".³²

De ferrari ve en esa tesis una consecuencia necesaria de la concepción individualista del derecho junto a la cual, en la evolución histórica, aparece, otro derecho: el de la facultad de coacción. Desde mi punto de vista, este último autor da precisamente el hilo para la investigación. La huelga no significa el mero hecho de no trabajar; no es el ejercicio de la facultad de holgar; sino que es una verdadera abstención; no con sentido de mera omisión, sino con ánimo de lucha, como medio de ejercer presión, de coaccionar contra el empleador, a fin de arribar a un éxito en la consecución de los objetivos impuestos. Es pues, una

verdadera sanción que se quiere imponer mediante una privación del derecho de la propiedad, menoscabo al negarse el ejercicio de una industria ilícita.

Linares Quintana estudiando el "Derecho Constitucional de Huelga" niega que pueda emanar del derecho a la libertad de trabajar, considerándolo más bien como un derivado del Derecho de Asociación Profesional, como un verdadero hecho sindical.

La doctrina moderna no discute ya sobre el carácter individual o colectivo de la huelga, pues priva esta última concepción. Por su parte, los ilustres juristas franceses continúan empleando la concepción de "interés profesional", en esta corriente encontramos a los maestros Gerard Lyon Caen y Jean Pelissier, quienes recopilaron diversas definiciones a su criterio derivadas de las sentencias jurisprudenciales:

a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

B) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehúsa dar satisfacción.

c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

²² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XIV. Editorial Driskill, S. A., Argentina 1986. p. 588.

d) la huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

Los profesores de la Universidad de París y Potiers, Jean Rivero y Jean Savatier, ofrecen una definición bastante completa: "la huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, sobre la cuestión objeto de la controversia."

Una definición que comprende los elementos fundamentales del concepto de huelga como institución nos presenta Mario de la Cueva quien dice: "la huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir las condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en la espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".

En la doctrina encontramos otros criterios de definición tales como los presentados por:

J. Jesús Castorena.- Es la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Alfred Hueck y H. C. Nipperdey.- declara que es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa, para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la abstención de dicho fin o tras la extinción de la disputa.

3.4 DEFINICIONES DOCTRINALES

Mario de la Cueva define a la huelga como "la suspensión concertada del trabajo, que responda a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".³³

Los elementos de la definición que da Mario de la Cueva son como podemos ver en primer lugar la suspensión concertada del trabajo, esto es la cesación de las actividades de la empresa o establecimiento y la finalidad que es el logro de la justicia social, sin embargo en esta definición de la Cueva es omiso en cuanto al sujeto ya que no señala quien o quienes podrán llevar

a cabo la suspensión aunque al hablar de "suspensión concertada" nos da la idea de una pluralidad de personas.

Néstor del Buen después de hacer una relación de definiciones de diversos tratadistas tanto extranjeros como mexicanos y criticar algunas de ellas incluye que "la huelga es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".³⁴ Del Buen Lozano contempla como elementos a la suspensión, a los trabajadores como sujeto y un objeto que es el presionar para lograr un interés colectivo.

Como podemos ver el objeto que debe tener la huelga según este tratadista consiste en el logro de un interés colectivo pero no señala que carácter debe tener dicho interés dejándolo así como un interés general y como bien sabemos el dejar todas las posibilidades abiertas puede desvirtualizar cualquier institución.

Guillermo Cabanellas señala que a su juicio la huelga puede definirse como "la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el

³³ DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. P. 588.

³⁴ DEL BUEN NÉSTOR, Ob. Cit. p. 844.

patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales"³⁵ Cabanellas toma en cuenta todos los elementos de la huelga, indicando en su definición el sujeto, el objeto, y la finalidad de la huelga.

Ernesto Krotoschin señala que "la huelga es formal y materialmente un acto colectivo. Su estancia consiste en la interrupción de una pluralidad de relaciones de trabajo. Explica además que si bien la huelga no puede realizarse sin la participación individual de los trabajadores, esta participación solo adquiere carácter de huelga gracias a la comunidad de acción en la cual se expresa la solidaridad del grupo".³⁶ Esta definición entra en el grupo de definiciones que no expresan a la finalidad como un elemento esencial lo cual reduce a la huelga a un mero acto de protesta, dejando así abiertas las posibilidades para que la huelga sea usada con fines puramente políticos marginando el derecho de los trabajadores o mejores condiciones de trabajo y por ende de vida.

Alfonso López Aparicio al abocarse al estudio de la huelga la subtitula como la autodefensa obrera y la conceptúa como "una manifestación de la lucha de clases con un objetivo concreto y determinado como es el de hacer valer el derecho de los hombres que trabajan para obtener condiciones justas en la

³⁵ DEL BUEN NÉSTOR, Ob. Cit. p. 842, APUD CABANELLAS GUILLERMO, Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliográfica Ormeba, Buenos Aires, 1966, p. 165.

³⁶ KROTOSCHIN ERNESTO, Instituciones de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1968, p. 675.

prestación de servicios y una participación equitativa en el resultado de las tareas productivas."³⁷

López Aparicio amplía su definición al señalar además que la huelga es la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretada por la coalición mayoritaria de los trabajadores para exigir y obtener de patrón las prestaciones necesarias para lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo".³⁸ Al ubicar López Aparicio los motivos de la huelga dentro de su concepto implica que solo se tratará de una huelga cuando los trabajadores pretendan con ella condiciones justas y una participación equitativa.

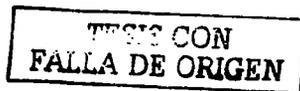
Para Manuel Alonso García diversas características configuran a la institución de la huelga a la cual define como "el acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica y que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva".³⁹ Alonso García no señala al igual que otros autores dentro de su definición la finalidad que debe perseguir la huelga de tal manera que la finalidad no constituye un elemento de existencia de esta.

Armando Porras y López señala que "la huelga es una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión

³⁷ **LÓPEZ APARICIO ALFONSO**, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Cárdenas, México, 1974. p. 80.

³⁸ *Ibidem* p. 80.

³⁹ **ALFONSO GARCÍA MANUEL**, Ob. Cit., p. 311.



colectiva de trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho de autodefensa".⁴⁰ Al igual que Alfonso López Aparicio y Trueba Urbina, define a la huelga como un derecho de autodefensa pero no nos dan las características de ese derecho.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en el comentario que hacen a la definición legal señalan que "la huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones sociales."⁴¹

J. Jesús Castorena al conceptualizar a la huelga dice que "es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".⁴² Desglosa como elementos de huelga los siguientes:

1) Es una suspensión temporal del trabajo ya que los trabajadores no tienen el propósito de poner fin a sus contratos sino que estos contengan mejores condiciones de trabajo o que las ya contenidas se cumplan.

2) Suspensión concertada, esto es que la suspensión sea acordada y querida por una mayoría de trabajadores.

⁴⁰ **PORRAS LÓPEZ ARMANDO**, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1971, p. 328.

⁴¹ **TRUEBA URBINA ALBERTO** y **TRUEBA BARRERA JORGE**, Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 202.

⁴² **CASTORENA J. JESÚS**, Ob. Cit., p. 311.

3) Mayoría de trabajadores, aquí nos señala Castorena que aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sea del dominio individual de cada trabajador la configuración de la huelga es resultado del acuerdo y de la decisión de la mayoría de los trabajadores de la empresa.

4) Para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo siendo este el objetivo de la huelga.

5) Condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores, como podemos ver hace referencia a la huelga por solidaridad contemplada por nuestra legislación.

3.5 DEFINICIONES LEGALES

La Ley Federal del Trabajo de 1931, definió a la huelga en su artículo 259, como la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 define a la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Las modificaciones que se llevaron a cabo respecto a la definición en la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo

en 1970, fueron básicamente dos: Como primera modificación nos encontramos con la supresión del término "legal" el cual resultaba innecesaria ya que el carácter jurídico de la huelga se lo da el reconocimiento que de ella hace la Constitución en su artículo 123: la segunda modificación en el cambio de "resultado de una coalición" por "llevada a cabo por una coalición" se llevó a cabo con el objeto de anular la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobará que la coalición era mayoritaria.

De la definición legal que actualmente señala nuestro ordenamiento laboral podemos desprender los siguientes elementos que consideramos conveniente analizar.

El primer elemento es la suspensión temporal, la temporalidad de la cesación del trabajo es un elemento esencial de la huelga lo cual se explica en virtud de que los trabajadores no buscan dar por terminados sus relaciones de trabajo sino por el contrario con la suspensión buscan el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El otro elemento que se desglosa de la definición legal es el relativo a la coalición de trabajadores. Por coalición debemos entender el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Existen dos tipos de coalición, coalición temporal y coalición permanente. La diferencia estriba como podemos ver en la duración de las mismas, en el primer caso la coalición se forma con un objetivo determinado y una vez logrado, este desaparece, en cambio

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

tratándose de coalición permanente está tiene objetivos presentes y futuros tal es el caso de los sindicatos.

En tratándose de huelga la ley no distingue de que tipo de coalición debe tratarse por consiguiente debemos entender que ambas pueden ejercer dicho derecho. Sin embargo vemos que la coalición temporal solo puede irse a huelga cuando se trate de exigir salarios emergentes o reparto de utilidades ya que en los demás supuestos que señala la ley se requiere que sea un sindicato debidamente constituido el que ejerza este derecho como en el caso de que el objeto de la huelga sea exigir la firma de un contrato colectivo, contrato ley o bien la revisión de estos ya que solo los sindicatos tienen personalidad jurídica para firmar o pedir revisión de estos.

3.6 NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

De las anteriores acepciones se llega a la conclusión de que la huelga es un derecho meramente colectivo, derivado de la libertad de asociación que como toda garantía constitucional es un derecho subjetivo público de todos los mexicanos, la cual tiene lugar en situaciones que los trabajadores consideran que no están debidamente equilibradas con su esfuerzo laboral, así pues, se le debe considerar como un medio de presión, como un medio de coacción tendiente a satisfacer esas necesidades laborales económicas. La paralización de las actividades de una empresa o establecimiento es claramente un mecanismo de coacción contra

el sector patronal, una más de tantas protecciones que tiene nuestra Ley Federal del Trabajo a favor de la clase trabajadora.

3.6.1 LA HUELGA COMO UN DERECHO

En la era de la tolerancia se llegó a la conclusión de suprimir los delitos de coacción, asociación y huelga, como lo cual se llegó a hacer de la huelga una situación de hecho pero no de derecho, ya que aún cuando no era sancionable penalmente, no gozaba de ninguna protección legal, en ese entonces, el prestigio del Derecho Civil era tan enorme y estaba tan firmemente asentado el régimen individualista y liberal que a nadie se le ocurrió que los huelguistas pudieran tener algún derecho o defensa aún en los casos de suspensión de sus labores, muy por el contrario, contraídas legítima y libremente, lo anterior daba causa suficiente para rescindir las relaciones de trabajo, lo cual, por consiguiente, daba origen a la responsabilidad civil.

Por otra parte ni los trabajadores no huelguistas, aún cuando fuesen una minoría muy reducida, estaban facultados para presentarse a continuar con sus labores y nadie podía impedirlo, ya que gozaban de la protección de la fuerza pública quien estaba dispuesta a entrar en acción y darles resguardo. Finalmente, el patrón podía contratar nuevos trabajadores y solicitar la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal.

La elevación de la huelga por la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido por la declaración de los derechos sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, por que la clase trabajadora no discutió con el sector patronal, ni siquiera con el estado si la huelga debía o no ser elevada a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación a este gran Derecho de Huelga como una gran verdad indiscutible misma que para ese entonces ya no estaba sujeta a discusión.

Posteriormente a la elevación del Derecho de Huelga en nuestra Carta Magna de 1917, Paul Durand, uno de los mas ilustres maestros del Derecho del Trabajo de nuestro siglo, redactó en un párrafo magnífico la significación del preámbulo de la Constitución Francesa que rigiera a partir de 1946, en la cual se reconoció debidamente en la IV cuarta República, que la huelga debía ser considerada como uno de los nuevos derechos sociales del trabajo, mismo que ya textualmente decía lo siguiente: desde el punto de vista sociológico, la fórmula de la constitución ha creado en los círculos obreros el mito de la huelga como una prerrogativa intangible, el procedimiento mas adecuado para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. El mito ha despertado la susceptibilidad contra cualquier mediador del derecho. Esta actitud explica las indecisiones del Poder Legislativo para expedir la reglamentación de la huelga o establecer el arbitraje obligatorio.

A partir de la declaración de Derechos explicada, la huelga ha sufrido una transformación radical, ya que la mayoría de

los trabajadores puede en cualquier momento suspender las actividades de la empresa o establecimiento en que laboran, con la firme convicción de que el empleador o patrono y la minoría disidente están obligados de cualquier manera a respetar la decisión tomada por la mencionada mayoría. Lo anterior por las consideraciones que nos presentó esta declaración en su momento:

"Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el motivo conflicto de la huelga.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda realizar sus labores o siga trabajando".⁴³

El derecho se expresa a través de normas que establecen la sanción que corresponde al hecho que constituye una conducta contraria a la establecida. En la norma encontramos pues, hechos como antecedentes, o como consecuentes; o sea, como conductas prohibidas o como sanción. Pero además la sanción requiere la actividad del afectado por la conducta

⁴³ DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. 8ª, Edición, Editorial Porrúa. México 1995. pp. 591 y 592.

prohibida, también encontramos los hechos en la pretensión o el derecho subjetivo.

Tal como se vio la historia de la evolución de la huelga, nos muestra que ésta en su primera etapa se encontraba perfectamente caracterizada como delito, y su encuadre en la norma jurídica no ofrecía ninguna dificultad, y aún en tiempos modernos en algunos regímenes hay quienes se hacen a pregunta: ¿ La huelga es un acto lícito o ilícito?.

En caso de que sea admitida o considerada como derecho subjetivo, tendría por objeto obligar a entrar al empleador en negociaciones, a discutir el derecho cuestionado y arribar a una solución concreta, se trata de un verdadero procedimiento; pero también puede ser sanción, o sea la consecuencia que emana del hecho antijurídico del empleador; su negativa u obstinación a no acordar solución al conflicto planteado.

En el artículo 449 de la actual Ley Federal del Trabajo se ratifica con mucha fuerza la teoría de que la huelga debe ser reconocida como un verdadero derecho ya que textualmente afirma:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje, y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándole el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

3.6.2 LA HUELGA COMO UN ACTO JURÍDICO

De la concepción delictuosa de la huelga, al aceptarla, se llegó a la idea de que la huelga era un hecho jurídico, o sea, un simple fenómeno humano producto de consecuencias de derecho, un poco por accidente, ya que no por la coincidencia de una voluntad orientadora de una norma jurídica fundante. Estábamos en los últimos años del siglo XIX y en los primeros del siglo XX en que el derecho del trabajador era considerado como una parte más del derecho civil.

La regulación legal de la huelga, su concepción como derecho social, transformó su calificación jurídica. Los autores, el legislador mismo, llevados por el hábito de una terminología no siempre adecuada a los nuevos fenómenos acogieron la expresión que más les satisfizo y sin detenerse a realizar un profundo estudio jurídico, le impusieron las características y efectos del acto jurídico. Al efecto, el consentimiento creyeron encontrarlo en la coalición de los trabajadores; le atribuyeron requisitos de forma; dibujaron una inexistencia que atribuyeron a la falta de uno de los elementos formales, el objeto, el acuerdo, en la suspensión de las labores.

Esta mezcla de elementos jurídicos produjo una institución que tropieza a cada momento con sus mal ajustadas

envolturas, lo que ha determinado gravísimas quiebras en la regulación misma no solo en el aspecto formal produciéndose el caso curioso y no por curioso menos triste, de que en trance de revisión la teoría del acto jurídico, y superada en el derecho civil la teoría clásica de las nulidades y en especial, la de la existencia se conserve aún y con gran énfasis legislativo y doctrinal en otra rama del derecho, que es la laboral, que sin negar sus vínculos estrechos con el derecho civil, es necesaria una terminología específica para su ámbito de estudio.

No cabe duda sin embargo, que aceptando la teoría del acto jurídico como una categoría universal y no solo exclusiva de una disciplina la concepción que ve en la huelga puesta en tela de juicio. En el concepto presentado es totalmente infortunada. Vale la pena exponer las razones en que apoyo tal afirmación. Quizá requiera esa tarea traer a colación algunos antecedentes que puedan fundar adecuadamente este punto de vista.

Dentro de la concepción clásica, debe entenderse como acto jurídico a toda manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, consistentes, en todo caso, en la creación, transmisión, modificación, o extinción de obligaciones y derechos. Los actos se distinguen del hecho jurídico por la circunstancia de que la voluntad participa siempre en ellos y además, por que se orienta, precisamente, hacia la consecución de cualquiera o varios de los efectos mencionados. Estos solo podrán producirse, validamente, en la medida en que concurra la voluntad con la norma jurídica que lo autorice.

En el hecho jurídico se produce independientemente de que concurra o no la voluntad. Quiere decir que puede haber la intención de que se produzca un determinado efecto, pero esa coincidencia, en el hecho jurídico, resulta irrelevante.

La doctrina moderna, especialmente la italiana, amplía la calificación considerando tres categorías. Los hechos, los actos, y los negocios jurídicos. Los primeros se producen con la intervención de la voluntad humana. Los segundos requieren de la voluntad: así, un delito doloso, pero el efecto se produce aunque no exista esa intención. La diferencia respecto de los hechos resulta de esa posible participación de la voluntad, que podrá motivar un resultado jurídico distinto si ocurre o no. Finalmente, los negocios jurídicos exigen que la voluntad sea adecuada al fin propuesto y que la norma legal sancione esa coincidencia y la considere como elemento esencial.

Acto jurídico o negocio, según la terminología que se acepte, es pues, esencialmente, un fenómeno productor de derecho, o menos un transformador de las relaciones jurídicas preexistentes. Fritz Schereier, al escribir el acto jurídico, menciona precisamente que es "aquel en que el derecho se constituye, es decir, un acto referido intencionalmente a éste...."⁴⁴

⁴⁴ JURÍDICA, Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana Tomo I. 1ª Edición, Editorial Talleres de la Unión Gráfica S. A. México 1969, p. 100.

Nuestro Código Civil, siguiendo la Escuela Francesa, se refiere a los actos jurídicos, que en rigor, son los mismos negocios de la doctrina italiana. Los hechos jurídicos de nuestra legislación común abarcan las otras dos categorías.

Se afirma que todo acto jurídico contiene, dos elementos esenciales. Estos son la voluntad, que se transforma en el consentimiento en los bilaterales y plurilaterales, y el objeto posible. Eventualmente, además, la solemnidad. Este último elemento solo excepcionalmente se produce, p.e.: en el matrimonio y en el testamento público abierto, y en ningún caso dentro del derecho laboral. Se afirma que los mencionados son elementos de existencia del acto.

El acto que reúne la voluntad y el objeto posible, para que pueda producir formalmente sus efectos, debe haber sido otorgado por persona capaz, espontáneamente. Su objeto deberá ser lícito y adecuado a las buenas costumbres. En ciertos casos, la voluntad que tiene que expresarse de determinada manera, lo constituye la forma del acto jurídico.

Se habla, finalmente, de las modalidades del acto jurídico y suele mencionarse impropriamente que constituyen un elemento accidental, cuando sus derechos quedan sujetos a un plazo o condición. En rigor, las modalidades no son elementos del acto, sino simples presupuestos que, al realizarse, hacen factible la normal producción de sus efectos.⁴⁵

⁴⁵ JURÍDICA, Opus Cit. p. 101.



Establecidos estos conceptos básicos, bastará referirlos a la huelga para probar que esta no puede ser considerada como un acto jurídico.

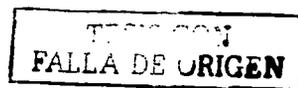
Quizá la exclusión de la naturaleza del acto jurídico de la huelga, se pondrá más claramente de manifiesto, si se le compara con la violencia, mal calificada de vicio del consentimiento, de la que solo difiere por su licitud, aún cuando puedan confundirse en la medida en que son ambas un excelente instrumento para obtener algo que de otra manera difícilmente podría alcanzarse. Confundir, entonces, la huelga con el acto jurídico equivaldría a establecer un parangón entre el acto jurídico y la violencia.

En rigor, el error de la teoría que comentamos, obedece entre otras razones a la circunstancia de confundir el hecho material de la suspensión concertada de las labores, con la facultad de llevar a cabo esa suspensión. Y esa confusión es tan grave, que ha trascendido, inclusive, a nuestra Ley, que lamentablemente limita el concepto de huelga a los casos en que ésta se produce legalmente, según pueda verse del artículo 259, olvidando que la huelga, antes de ser sancionada por el derecho, existía como instrumento de autodefensa de los trabajadores. Con esa base falsa construye una teoría de la inexistencia, que tal vez pudo satisfacer al legislador, pero que no consuela al empresario de las pérdidas, ciertas y objetivas, que arrastra ante una de las llamadas huelgas "inexistentes".

En otras palabras. Una cosa es la huelga, anterior a su regulación, según vimos al mencionar la evolución histórica, y otra, diferente, el derecho a hacerla valer. Es decir, la huelga, como simple suspensión de labores, puede ser el resultado del ejercicio de un derecho, o de un simple acto de fuerza no sancionado por la Ley. De ellos resulta que el concepto primitivo de nuestra Ley Laboral, vigente hasta la reforma del artículo 259 de 29 de marzo de 1941, que no exigía el atributo de "legal", era correcto. De esto podemos concluir lo siguiente: huelga es la suspensión concertada de las labores de una empresa, a iniciativa de los trabajadores. El derecho de huelga es, por el contrario, el derecho subjetivo de hacer valer esa suspensión. Ni uno ni otro constituyen un acto jurídico, ya que el ejercicio de una facultad: derecho subjetivo, es algo distinto del acto jurídico o acto legislativo, como en este caso, que lo crea.

Lo que ocurre, en definitiva, es que algunos autores han interpretado indebidamente los conceptos del hecho y acto jurídico, considerando que cualquier fenómeno del derecho encaja necesariamente en una o en otra categoría. En rigor, no siquiera esta categoría, desdoblada la última en la teoría Italiana, para dar origen al concepto de negocio, comprenden a todos los actos creativos de derechos. Nosotros hemos apuntado ya la conveniencia de considerar, junto a ellos a los actos necesarios, en los que el factor voluntad es secundario, frente al estado de necesidad que provoca la creación del acto.⁴⁶

⁴⁶ Ibidem. P. 103.



Los actos y hechos jurídicos atienden pues, sólo al aspecto creativo del derecho, y junto a ellos, en ese orden, pueden mencionarse además a los actos legislativos y los procesales. Pero, además, hay todo el campo del ejercicio de los derechos que escapa igualmente a la esfera de los actos y hechos. Y es, precisamente, en esa categoría, donde creemos que debe incluirse al movimiento de la huelga.

3.6.3 LA HUELGA COMO DERECHO SUBJETIVO CONDICIONADO

La naturaleza del derecho de huelga la encontramos haciendo la apreciación de la huelga como simple facultad que a los trabajadores concede la ley, al menos en nuestro derecho subjetivo. Pero esa, con ser una respuesta, exige mayores desarrollos.

El artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo señala cuatro hipótesis en las que se produce el derecho de huelga, a diferencia de la fracción XVIII del inciso "A" del artículo 123 Constitucional, que solo menciona la finalidad genérica de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. A esta finalidad general, incorpora, como causas específicas, obtener del patrón la

celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (fracción II); la revisión, en su caso, del contrato colectivo de trabajo al terminar el periodo de su vigencia (fracción III); y el apoyo a una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes (fracción IV).

De lo anterior se desprende que el derecho de huelga no es derecho absoluto está, en todo caso, condicionado. Y esa condición, de características especiales en el derecho laboral, sirve para matizar la verdadera naturaleza del derecho de huelga. En efecto, la paralización de labores, que rompe con la obligación primordial de los trabajadores de prestar sus servicios, aparece como un derecho sujeto, para su ejercicio, a una condición suspensiva. Esta es, en todo caso, una condición nacida de la ley, o sea, una *conditio iuris*, y no una condición impuesta libremente por las partes al constituir la relación de trabajo. Pero, además, es una condición suspensiva, que por definición solamente tiene efectos provisionales. Y se da el caso, que explica mejor aún su verdadera naturaleza, de que es una condición suspensiva superveniente, o sea, que su realización es posterior, a pesar de ser suspensiva al nacimiento de la relación jurídica. Suspende entonces sus efectos, por un plazo indeterminado, pero no al nacimiento ni la extinción de los derechos y las obligaciones derivados de la relación de trabajo.

Entonces el derecho de huelga es un derecho condicionado, impuesto por la Ley, y cuyos efectos provisionales

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

derivan de una situación superveniente, posterior al nacimiento de la relación laboral.

El derecho de huelga, por lo tanto, con una regulación autónoma que se explica por la gravedad de la medida, constituye, simplemente, un caso de suspensión de labores. En una clasificación adecuada, cabría incluirlo como categoría especial dentro de la clasificación de los casos de suspensión de la relación de trabajo.⁴⁷

A diferencia de los que menciona el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, puede producir en alguna de las hipótesis del artículo 260, la responsabilidad patronal, sí en el proceso de imputabilidad, así se determina.

3.6.4 LA HUELGA COMO DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

Otro aspecto importante de la huelga tiene lugar en decir si debe considerársele como un derecho individual y al mismo tiempo como derecho necesariamente colectivo resultado de la fraternidad de la clase trabajadora con los sindicatos, por lo cual se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. El derecho de huelga es originalmente un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

Este planteamiento está dirigido invariablemente a considerar como punto de partida la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, es porque, ante todo el derecho de libertad es un elemento integrante del ser humano, este aspecto consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir en su momento un voto negativo o positivo para el ejercicio del derecho de huelga, ya que desde sus orígenes fueron los trabajadores como personas físicas quienes lucharon incansablemente por eliminar, la supresión, el hostigamiento y la consideración de la huelga como un delito.

Aún con los razonamientos anteriores las legislaciones laborales han llegado a la conclusión de que ese derecho de libertad a huelga conlleva al mismo tiempo la estampa de lo colectivo porque mientras el ejercicio del derecho de libertad en todo el mundo busca el beneficio particular de cada persona en un sentido liberal, lo cierto es que el derecho de libertad a la huelga requiere para su realización la participación de los trabajadores en un acto colectivo, siempre con finalidades de naturaleza igualmente colectivas. De esta corriente es nuestra legislación laboral que busca por cualquier método la unión de los trabajadores con las comunidades obreras.

2. El derecho de huelga es principalmente un derecho colectivo.

⁴⁷ Ibidem. P. 105.

La anterior afirmación consiste esencialmente en que los grupos obreros desde su formación y en los supuestos de la huelga tiene el deber de promover el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de quienes tienen el carácter de trabajadores integrantes del grupo que los representa, y aún de aquellos que posteriormente tengan la misma calidad.

En los orígenes del derecho del trabajo en la edad contemporánea surgen unidos tres términos en una especie de relación dialéctica: la coalición, la huelga, la asociación sindical. Por lo tanto es importante aclarar lo que la Ley Federal del Trabajo entiende por estos conceptos:

Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

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

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

Artículo 441. Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Sin duda alguna la coalición constituye la base de los otros dos, es el elemento principal sin el cual la huelga y los sindicatos serían imposibles. Estas tres instituciones, considerados como elementos constitutivos del Derecho del Trabajo, tienen la característica fundamental de ser un derecho para la clase trabajadora, aún cuando se incluya la posibilidad de que los patrones gocen de los mismos derechos y estén en igualdad de condiciones para realizar paros como un derecho correlativo de su sector.

3.6.5 LA HUELGA COMO GARANTÍA DE LIBERTAD

Al considerar la huelga como una garantía de libertad, es necesario predeterminar que por garantía vulgarmente se entiende como el aseguramiento del cumplimiento de una obligación mediante la afectación de cosa determinada o del compromiso del pago por un tercero para el caso de incumplimiento de la misma persona por el deudor originario.

En nuestro tema de huelga esta garantía debe entenderse como la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin ello resurgirían los siglos pasados de esclavitud y de la servidumbre.

En la situación de la huelga es fácil establecer dos polos que están íntimamente relacionados:

**TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN**

a) El poder económico de los empresarios, y b) La potestad jurídica de la huelga, reconocida por la Declaración de los Derechos Sociales a los trabajadores, en busca ante todo del equilibrio de estos dos lados opuestos en las relaciones obrero-patronales.

La coalición y la asociación sindical representan el derecho a la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanentemente y con cierta periodicidad un derecho justo regulador de las relaciones del trabajo y el capital. Como elemento constitutivo de esta relación, la huelga es la garantía, realizada en forma colectiva del derecho de los trabajadores a no prestar sus servicios sin la justa retribución tal como lo prevé el artículo 5 de nuestra Carta Magna, dicho de otra forma, la huelga es la garantía de la obligación impuesta a los patrones de celebrar a solicitud del sindicato obrero, el contrato que regirá las relaciones de trabajo de la empresa de que se trate.

La huelga pertenece a la esencia misma del Derecho del Trabajo en virtud de que a través de su evolución como institución jurídicamente regulada como actualmente se tiene, muestra claramente que la garantía ideal para el logro de una creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social. Esto es, tomando en cuenta la regulación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo y los ideales de la Carta Fundamental, es fácil advertir que cualquier medida o represión para evitar aún en forma parcial, su ejercicio se considera como

una auténtica violación constitucional, o bien, dicho de otra forma: el derecho de huelga es un mandamiento supraestatal, por consiguiente esta colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

El fundamento del Derecho de Huelga es reconocido por la Constitución a los trabajadores, deriva de que el trabajo, considerado modernamente no solo como un derecho sino como una obligación y en especial el trabajo subordinado contrapone dos intereses distintos:

a) Por un lado el del empleador, persona individual o empresa, que intenta el máximo aprovechamiento de la energía humana con el mínimo de erogación; y

b) Por otro, el obrero, subordinado a aquel, que genéricamente tiene en el trabajo su única fuente de recursos y al que tiende a sacarle un máximo de provecho.

Es lógico, pues que ésta contraposición de intereses de lugar al nacimiento de acciones traducidas en diferencias, que en muchas ocasiones lleva a conflictos indispensables con los paros y las huelgas.

Queda establecida de esta manera, la naturaleza jurídica del derecho de huelga. Siendo preciso determinar en segunda, que consecuencias arroja esa caracterización respecto de la terminología y regulación empleada en nuestra Ley Laboral.

3.6.6 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y REGULACIÓN LEGAL

La huelga como institución jurídica apareció en nuestra Carta Magna a partir de la declaración de los derechos sociales de 1917. el sustento constitucional se encuentra en el artículo 123. tanto para los trabajadores en general en las fracciones XVII y XVIII del apartado A, como para los trabajadores al servicio del Estado en la fracción X del apartado B.

Fracción XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros. Esto es, no limita única y exclusivamente a los trabajadores, sino que extiende esta facultad al sector patronal aunque de una forma extra-lógica en virtud de que los paros patronales son en la realidad inexistentes.

Fracción XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir en 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 el 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 dependen del gobierno.

Fracción X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

La regulación específica de este instrumento se localiza en los artículos del 440 al 469 y del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo; y en los artículos 92 al 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

CAPITULO IV

CAPITULO IV

"ASPECTOS GENERALES DE LA HUELGA"

4.1 LA UBICACIÓN DE LA HUELGA EN EL PANORAMA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El trabajo nace con el hombre. Es un instrumento insuperable para la satisfacción de sus necesidades, y por ello el trabajo como hecho, interesa de un modo vital a la sociedad. En la interacción social del hombre del trabajo tiene que ver con su libertad, por que se deriva de actos de voluntad; y es en este contexto donde surge como elemento de la hipótesis normativa.

"Toda sociedad establece en cada momento de su evolución, la forma en que las actividades laborales deben desarrollarse para satisfacer las necesidades generales que atiende". El hombre puede emplear libremente su fuerza de trabajo y explotarla en su propio beneficio, o bien puede poner esa fuerza

a la disposición de otras personas; lo que da nacimiento como imperativo social, a la normatividad laboral.⁴⁸

Si como expresa el autor en cita "el derecho del trabajo es un conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo la dirección de otra"⁴⁹ esta forma del derecho debe tener sus propias instituciones a saber: derechos individuales de trabajo, los cuales deben hacerse valer coactivamente mediante los conflictos individuales de trabajo; así mismo existen los Derechos Colectivos de Trabajo, que deben hacerse valer mediante los conflictos colectivos de trabajo, siendo estos, un medio idóneo para la defensa de los intereses de la clase trabajadora en su relación con la patronal por tener la finalidad de crear un clima de armonía entre aquellos y estos.

Ha quedado establecido que existen varios tipos de conflictos colectivos de trabajo, sobre todo atendiendo a las personas que en ellos participan, pero los más relevantes son los que se suscitan entre el patrón y los trabajadores, siendo uno de ellos la huelga que surge más como un medio jurídico coactivo, como un clamor social, como un instrumento necesario para la defensa de la clase mayoritaria que es la trabajadora. Este lugar tan preponderante es el que ocupa la huelga en el gran panorama del derecho del trabajo.

⁴⁸ DE FERRARI FRANCISCO, Derecho del Trabajo, Volumen I, Ediciones De Palma, Buenos Aires 1968, pp. 13 y sigs.

⁴⁹ DE FERRARI FRANCISCO, Op. Cit., p 223.

4.2 LA HUELGA COMO FENÓMENO SOCIAL

"La huelga se incuba en la clase trabajadora se concreta colectivamente y persigue un objetivo profesional de clase. Es una expresión de solidaridad por excelencia de la clase obrera"⁵⁰ siendo por ello una fórmula que tiene decidida influencia en el ordenamiento jurídico, ya que al ser admitida como un derecho de los trabajadores trasciende al ámbito constitucional modificándolo substancialmente.

El carácter sociológico de la huelga, se desprende de tres características fundamentales que posee, según Manuel Alonso García, son los siguientes: la huelga es un acto colectivo, lo cual no significa precisamente pertenecer a organización alguna, la suma de los trabajadores huelguistas basta para que se lleve a cabo sin tomar en cuenta que tipo de organismo integran, esta característica se refiere pues, a que la huelga es un acto plural. De igual modo que es colectivo, el acto de huelga debe ser libre, lo cual significa que el trabajador que decide unirse con sus compañeros atendiendo a esa finalidad, no debe estar influido por

⁵⁰ CABANELLAS GUILLERMO, Derecho de los Conflictos Laborales, Única Edición, Editorial Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires 1966, pp. 36 y 38.

medios de coacción ni temerosos de ellos, pues si bien se ejerce presión sobre algunos trabajadores, se realiza por la declaración de la huelga, y nunca para evitarla. Por último el maestro de la Universidad Complutense, sostiene que debe tratarse de una abstención de trabajo como movimiento social y para el mejoramiento de una clase y nunca como significación estrictamente profesional.⁵¹

En sentido genérico podemos afirmar que el movimiento huelguístico pertenece a cualquier clase; la trabajadora, estudiantil, la comerciante, etc., pero debido a que en la práctica quien más la utiliza es la clase trabajadora, es que todos los estudios referentes a este conflicto lo ubican dentro del contexto laboral.

La huelga como fenómeno social, tiene la finalidad de dar vida a la expresión de la clase trabajadora, que mediante su agrupación pretende obstruir la producción como medio coactivo a fin de alcanzar determinadas reivindicaciones⁵² que no solo trastocan al derecho laboral sino que lo superan por la fuerza social o de clase que tiene. Mediante los conflictos colectivos de trabajo, las clases se enfrentan a una lucha de reivindicaciones y su aplicación, pero que siempre se desarrollan como producto de la organización del grupo de trabajo.

⁵¹ ALONSO GARCÍA MANUEL, Curso de Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Editorial Ariel, Madrid 1981, p. 618.

⁵² CABANELLAS, Op. Cit. p. 37.



Ahora bien, cabe señalar que dentro del gran mundo laboral, la huelga, si bien es un proceso social, es un acto aislado con una eficiencia inmediata, que no debe confundirse con la mejora real y duradera de las condiciones de la clase obrera, cuestión que por su propia índole es a largo plazo y fundada en cambios económicos, políticos y sociales de tipo real⁵³ no olvidando que cualquiera que sea el resultado de la huelga, ésta implica un gran sacrificio para los trabajadores que participan en ella.

4.3 ESTRUCTURA DE LA HUELGA

La huelga como conflicto de trabajo y como derecho de clase, cuenta con una estructura formal integrada por los elementos esenciales que la forman: tiene como finalidad o pretensión sin la cual carecería de sentido de realización; esta pretensión regularmente consiste en lograr por la clase trabajadora, un beneficio de carácter profesional,⁵⁴ un mejoramiento colectivo de las condiciones de trabajo, de los accionantes de la huelga; posee además sujetos que serán quienes protagonicen el conflicto; respecto a los sujetos debemos distinguir dos clases: los sujetos activos que por lo general son los trabajadores en demanda del

⁵³ GARCÍA ABELLAN, Op. Cit. p 43.

⁵⁴ CABANELLAS, Op. Cit. p. 162.



mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y los sujetos pasivos, que es el patrón o la clase empresarial en su calidad de titulares del centro de trabajo y a quienes se requiere del mejoramiento de las condiciones mencionadas. "De igual manera se integra por un medio de cumplimentación o hecho, consistente en la cesación del trabajo por parte de los sujetos activos, quienes deben estar influidos por el ánimo de reincorporación a su fuente de trabajo teniendo la voluntad firme, de volver a él, en el mismo lugar con la salvedad de contar con distintas y mas favorables condiciones de trabajo".⁵⁵

Complementando la información expuesta, diremos que la huelga se integra además de otro elemento esencial que es su procedimiento, el cual resulta sui-generis respecto del resto de los procesos que siguen para dirimir controversias jurídicas. Es un proceso caracterizado por tener varias etapas o estadios procesales, que tienen como finalidad el resolver en cualquier momento el conflicto habido entre las partes litigantes.

Los elementos mencionados se consideran como parte de la estructura de la huelga, por ser esenciales en ella, pues de no contar con esos elementos dejaría de ser lo que jurídicamente es.

⁵⁵ ALFONSO GARCÍA, Op. Cit. p. 610.

4.4 OBJETO DE LA HUELGA

Antes de iniciar el tema, quiero aclarar que todo lo hasta aquí expuesto es con la finalidad, objetiva y sistemática, de hacer un mayor esclarecimiento y comprensión del mismo, el cual estudio dentro de esta investigación. Todo ello para entender mas ampliamente la cuestión en estudio y darle un panorama mas extenso.

Lo anterior es para comprender el problema a fondo, ya que son los aspectos generales con sus antecedentes.

Así, la huelga es un fenómeno social, resultado de muchas luchas económicas y políticas de los obreros, y como tal fenómeno que es, también está regido y sujeto, como otros fenómenos sociales, a un orden jurídico, no solo social, moral o económico. Por ello las huelgas no deben estar al margen de la Ley, ya que sus resultados serían drásticos y negativos.

Ahora bien, partiendo de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 450, se hará un análisis de los objetos que persigue la huelga.

La huelga deberá tener por objeto:

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

Esto implica que debe existir un equilibrio entre dos elementos, que son: el capital del patrón, pues quien lo representa es éste último; y, el trabajo representado por los obreros. Así, debe ser este equilibrio entre la empresa o establecimiento y sus trabajadores, sin buscar querer ir mas lejos. Pues al pretender esto último, solo se lograría un desequilibrio entre dichos factores, trayendo serias consecuencias, ya sea mayores para uno de los factores de la producción y menores para el otro, por eso la decisión de ir a la huelga debe analizarse a conciencia por los trabajadores y asimismo, los patrones deben resolver con responsabilidad si satisfacen las demandas obreras, las peticiones de los mismos para no llegar al estallamiento de la misma.

Por ello deben estar en concordancia, en acuerdo bien definido y aceptar los derechos que les corresponden a cada parte. Aunque ello no quiere decir que la clase trabajadora no tomo conciencia y luche por conseguir cada día mejores condiciones para la prestación de sus servicios, ya que la huelga es

uno de los mejores instrumentos para lograr sus reivindicaciones sociales.

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.

Ello es con el objeto de establecer las condiciones en que se prestará el trabajo en la empresa o establecimiento. Además, nunca serán mínimas a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, en la Jurisprudencia, etc. Por ello, deben existir disposiciones en el contrato colectivo, más cuando contienen condiciones superiores a las de la Ley. También tiende a dar una mayor protección a la clase trabajadora, ya que es un derecho social superior.

Además debe existir una mayoría en el sindicato para que tenga la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

La revisión es conveniente y saludable por los cambios en la situación económica del país, la que en momentos determinados se torna crítica y difícil para la clase trabajadora.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al término de su vigencia.

Es con el fin de fijar las condiciones de trabajo, en una rama determinada de la industria, y además, para declararlo

obligatorio, el contrato ley, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Podemos decir que sigue el mismo objeto que el contrato colectivo, pero es de mayor envergadura y trascendencia, además de perseguir la superación de la clase trabajadora.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Esto sucede cuando se dan o surgen violaciones, además de que es una medida de prevención para las empresas, las que deben evitarlas; por tanto, debe ser de carácter colectivo la violación. Trae consecuencias serias para el equilibrio de la empresa o establecimiento, según sea el caso.

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

La disposición no especifica en que casos hay incumplimiento de las utilidades, o dicho de mejor manera esta fracción V de tal disposición no especifica cuando hay incumplimiento de las utilidades, aunque debe entenderse que se refiere a la negativa del patrón para otorgarlas. Por lo anterior, considero que se justifica, por que antes y aún ahora, los

trabajadores eran burlados, pues no se les otorgaban las mismas, las que ya habían sido devengadas por los trabajadores.

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Ha recibido apoyo o rechazo esta fracción, ya que hay quienes la aprueban y quienes la critican y rechazan, por lo que se analizará posteriormente.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

Esta última fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra excluida del apoyo y solidaridad de otro grupo de trabajadores, a través de la huelga, por una parte, por que el legislador le atribuyó menor importancia que a las otras fracciones y, por otra parte, pudo haber sido un error del legislador, pues no precede ala actual fracción VI, para el efecto de que se llevaran acabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contratos ley; de manera que quedó excluida la huelga por solidaridad en este caso.

4.5 FINES DE LA HUELGA

Un aspecto esencial para determinar la naturaleza jurídica de la huelga, lo constituye la fijación de sus fines objetivos.

Guillermo Cabanellas ha afirmado, que la huelga no constituye en sí una finalidad, sino un medio para la realización de fines, y señala como el mas inmediato, el ejercer la presión sobre el patrono a efecto de que acceda a determinadas exigencias de los trabajadores. La finalidad tiene así importancia extraordinaria en orden a la calificación del conflicto.

Para el doctor Mario de la Cueva, el fin primordial de la huelga es restablecer el equilibrio entre el trabajo y el capital, roto por los motivos que constituyen la fuente de los conflictos colectivos, como los que ponen en juego el interés común en toda o parte de una comunidad obrera.

Para Víctor Mozart Russomano, afirma que la huelga tiene específicamente, finalidad laboral, que consiste en forzar al empresario a mantener o modificar las condiciones de trabajo vigentes. Pero por otro lado muchas veces las huelgas nacen como presión indirecta contra el empresario llamadas huelgas de solidaridad o inclusive, como medio de obligar al poder público, con fines políticos, económicos o sociales o sea huelgas de protesta contra actos de la autoridad administrativa, o contra la carestía.

La fijación de las causas que promueven las huelgas tienen una importancia para definir los caracteres de este fenómeno social que trasciende al derecho: las causas generales se resumen en la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida; las causas especiales se particularizan en una

reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de un sindicato determinado, exclusión de los trabajadores no sindicalizados y en general, todo aquello tendiente a mejorar las condiciones de trabajo del obrero o trabajador.

4.6 TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

En relación con la titularidad del derecho de huelga, son tres posturas más importantes, las que se sustentan en la teoría del derecho del trabajo: una primera sostiene que es el trabajador considerado individualmente quien ostenta el derecho subjetivo de ejercitar la huelga, para ello se propone que ese derecho subsume la condición de un ejercicio en forma colectiva; se dice que cada trabajador al integrar la mayoría, aporta mediante su presencia y su voto, la fuerza motriz necesaria para iniciar el movimiento huelguístico, imprimiendo así mismo el ingrediente volitivo que requiere todo derecho para ser ejercitado. Lo expuesto parte según Mario de la Cueva de la idea de que la huelga afecta los intereses y los derechos de cada uno de los trabajadores que integran el centro de trabajo; de manera que el beneficio o el perjuicio del movimiento de huelga, repercutirá directamente en la esfera individual de cada trabajador por haber ejercitado conjuntamente ese derecho.⁵⁶ La segunda teoría encuentra su sustento en el principio de que los sindicatos son los titulares del derecho d huelga,

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

debido a que en la práctica son estos órganos de representación quienes por medio de sus dirigentes elaboran y presentan el pliego de peticiones al patrón, y en caso de no ser atendidos lo emplazan a huelga acreditando su personalidad jurídica durante todo el procedimiento. Sin embargo, a decir de Guillermo Cabanellas, no debe proponerse al sindicato como titular del mencionado derecho, pues se distorsiona la facultad que tiene todo trabajador de agruparse y coligarse libremente en defensa de sus intereses; el autor mencionado cita que el razonamiento de quienes sostienen esa postura, es en el sentido de que el derecho de huelga se halla implícito en el de asociación profesional.⁵⁶ Y una tercera corriente de tratadistas del derecho del trabajo, sostiene que el titular del derecho de huelga es la coalición de los trabajadores; esta idea fue acogida por el legislador mexicano quien plasmó en el artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo vigente, el siguiente concepto de huelga: "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", de donde se desprende que solo la coalición de trabajadores de una empresa podrá ser considerada como titular del derecho mencionado; ahora bien, como en la práctica es indispensable que la misma coalición tenga un órgano representante de sus derechos, la propia Ley Laboral Mexicana preceptúa en su numeral 441 lo siguiente: "para los efectos de éste título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes" de lo anterior se infiere que, antes de existir un sindicato que ejercite el derecho de huelga deberá existir una coalición de trabajadores quien decida, por medio de su unión,

⁵⁶ MARIO DE LA CUEVA, Op. Cit. p. 611.

⁵⁷ CABANELLAS GUILLERMO, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Edición Argentina, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, p. 295.

ejerce el derecho de huelga que en su favor consagra tanto la Constitución, como la Ley Federal del Trabajo.

Nuestro criterio respecto a éste tema, es en el sentido de que en efecto es la coalición de trabajadores que ostenta la titularidad del derecho de huelga, pues al reconocer lo contrario tendríamos que admitir que si el titular es el trabajador individualmente considerado, resultaría ocioso que la Ley exigiera la coalición de la mayoría para su ejercicio; el trabajador lo es pero solo originariamente. Y en otro orden de ideas consideramos que si fuera el sindicato el titular de tan importante derecho, dejaría la Ley de proteger a los trabajadores no sindicalizados, cosa que en nuestro sistema jurídico no sucede.

En idéntico plan se propone el Doctor Cavazos Flores, quien en su comentario al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo asevera: "el titular del derecho de huelga no es el sindicato de trabajadores, sino la coalición mayoritaria".⁵⁸

⁵⁸ CAVAZOS FLORES, Op. Cit. p. 307.

CAPITULOV

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO V

"ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA"

A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho, y más apropiadamente a partir de la vigencia de la Ley de 1931, los grandes juristas han intentado precisar el significado de diversas denominaciones que se han desprendido de nuestra legislación laboral. La Ley utiliza la expresión "inexistencia" para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de ilícita aquella huelga en la que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Así mismo considera como huelga "injustificada" cuando los motivos de la misma no son imputables al patrón.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

5.1 HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE – HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE.

En tiempos antiguos los juristas franceses no establecieron de manera fehaciente la distinción entre actos inexistentes y actos nulos, fue más bien el Derecho Alemán quien consideró a los actos inexistentes como aquellos a los que les faltaba un elemento esencial a su formación, de tal suerte que era imposible concebirlos en ausencia de alguno de dichos elementos.

HUELGA LEGALMENTE EXISTENTE

Mario de la Cueva señala que por huelga legalmente existente debe entenderse "la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos."⁵⁹

⁵⁹ DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. p. 602.

El concepto de huelga legalmente existente es un concepto derivado de la Ley secundaria, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 444 señala que "huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450" esto es, aquellas que reúnen los requisitos de fondo y forma.

Consideramos pertinentes explicar brevemente que se entiende por elementos esenciales y de validez del Acto Jurídico, lo cual nos permitirá entender este tema recordando que el legislador le da a la huelga el tratamiento de acto jurídico.

Son dos los elementos esenciales del Acto Jurídico:

- a.) Una manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita
- b.) Un objeto física y jurídicamente posible, que consiste en crear, transmitir, modificar o extinguir derechos u obligaciones.

En lo que se refiere a los elementos de validez tradicionalmente se ha tenido por tales a los siguientes:

- a.) La licitud: esto es, que el acto tenga un fin, motivo, objeto y condición lícitos.

b.) La formalidad, que consiste en que la voluntad se exteriorice de acuerdo con las formas legales.

c.) La ausencia de vicios de la voluntad, esto es, que la voluntad es exprese sin error, dolo, violencia o lesión para que sea una voluntad libre y cierta.

d.) La capacidad, que la voluntad se otorgue por persona capaz.

No obstante esta clasificación tradicional la Ley Federal del Trabajo agrega a los elementos esenciales de la huelga la formalidad, esto se desprende de los artículos 444 y 451 de dicho ordenamiento al señalar el primero que la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos.... Y el segundo señala que para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.

Una vez puntualizado que en tratándose de huelga se requiere para su existencia tres elementos: objeto, manifestación de voluntad que se traduce en este caso en la suspensión llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores y el cumplimiento de los requisitos señalados por la Ley, esto es las formalidades, pasaremos al análisis de ellos.

Estos elementos esenciales podemos clasificarlos en tres grupos:

a.) Requisito de fondo: Objeto

Manifestación de voluntad.

b.) Requisitos de forma: Formalidades.

c.) Requisitos de mayoría.

a) REQUISITOS DE FONDO

OBJETO DE LA HUELGA

El objeto encuentra su fundamento Constitucional en la fracción XVIII, del artículo 123 al señalar que "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".

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, ésta señala en su artículo 450 que "la huelga deberá tener por objeto:

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

Como podemos ver este primer punto coincide con el texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. Sobre esto se ha criticado que es redundante ya que vuelve a repetir lo ya señalado por la Constitución y que además al señalarse de esta manera en la Ley Federal del Trabajo pareciera que los demás

objetivos enumerados en el artículo 450 no persiguen dicho equilibrio.

En nuestra opinión el equilibrio de los factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital es el objeto general de la huelga y como tal encierra en sí a los demás que son objetos específicos, de tal manera que al conseguir un objeto específico también se consigue el objeto general.

Con el objeto de que esta situación quede mas clara a continuación transcribiremos una ejecutoria de la Suprema Corte de la Justicia:

Huelga, desequilibrio entre los factores de la producción, derivado del aumento del costo de la vida como causal de. Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decidirse que existe inexactitud en tal argumentación.

La Constitución al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la Ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el título séptimo, capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Ejecutoria: informe 1984, 2ª parte, 4ª sala, Tesis 45, pp. 41 y 42.

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

La celebración de un contrato colectivo o bien de un contrato ley implica necesariamente buscar un equilibrio entre los factores de la producción, ya que en los contratos se establecerán las condiciones que fijan los derechos del trabajo y los del capital.

A través de la huelga un sindicato legalmente constituido y registrado podrá exigir la firma de un contrato colectivo o de un contrato ley. Se requiere como condición para que proceda la huelga con el objeto de celebrar un contrato colectivo o un contrato ley que el patrón no tenga ya firmado un contrato colectivo eficaz con otro sindicato.

En lo que se refiere a la revisión del contrato, está buscará analizar su contenido para adecuarlo de ser necesario a la situación económica de la empresa y a las necesidades de los trabajadores.

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

No basta con la celebración de un contrato colectivo o de un contrato ley o con la revisión de estos, es necesario que el patrón satisfaga las necesidades de los trabajadores para que logre el equilibrio buscado, de tal manera que si el patrón o patronos violan o incumplen el contrato, los trabajadores podrán ir a la huelga.

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

Quando se incumplen las disposiciones legales de participación de utilidades con base constitucional en la fracción IX del Apartado A del Artículo 123 que señala "los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas...." Se menoscaban los derechos de los trabajadores los cuales podrán entonces irse a la huelga.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Estamos frente a la llamada "huelga por solidaridad".

Mario de la Cueva define a la huelga por solidaridad como "la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, las cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presionar a

éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales"⁶⁰

Euquerio Guerrero, por su parte señala que la huelga por solidaridad "es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado"⁶¹

Coincidiendo con diversos tratadistas consideramos que la huelga por solidaridad es contraria a la Constitución toda vez que ésta en su artículo 123 fracción XVIII indica que la huelga tendrá por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y en el caso de la huelga por solidaridad al carecer de problemas dentro del centro de trabajo no persigue de manera alguna este objeto, que como vimos es el objeto general y como tal debe quedar comprendido en los objetos específicos.

Además que lejos de beneficiarse los trabajadores resultarán perjudicados ya que el patrón de acuerdo al artículo 937 de la Ley Federal de Trabajo no estará obligado a pagar salarios caídos en ningún caso cuando se trate de huelga por solidaridad.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

⁶⁰ DE LA CUEVA MARIO, Ob. Cit. p. 682.

⁶¹ GUERRERO EUQUERIO, Ob. Cit. p. 381.



La reforma de 1974 agregó esta nueva causal, pero se comete un error ya que ésta debió ubicarse después de la fracción VI para que la huelga por solidaridad abarcara también esta disposición ya que en el orden que guarda actualmente no puede haber huelga por solidaridad cuando la huelga a la que se pretende apoyar tiene por objeto exigir la revisión de los salarios contractuales.

MANIFESTACIÓN DE VOLUNTAD.

En tratándose de la huelga la manifestación de voluntad debe expresarse por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento como lo señala el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

La determinación de la mayoría podrá promoverse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados o terceros interesados, solo como causa para la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

b) REQUISITOS DE FORMA

FORMALIDADES.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 451 fracción III señala como requisito para la suspensión del trabajo que se cumplan los requisitos que señala la propia en el artículo 920 que a la letra dice: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que debe 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, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

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 telegráfica 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.

En concordancia con el artículo 929 de la misma Ley vemos que la huelga se tiene por existente ipso jure ya que si no se solicita la declaración de inexistencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin que para ello se requiera declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual no está facultada para declarar de oficio la inexistencia.

c) REQUISITOS DE MAYORÍA

Este requisito se refiere esencialmente a la voluntad mayoritaria requerida para estallar la huelga. Para que la huelga sea auténtico vendaval y no leve brisa, el legislador impuso como requisito de procedencia que la suspensión de trabajo cuente con

el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa, establecimiento o dependencia.

Los trabajadores en general satisfacen el requisito de mayoría de la huelga, con una mayoría simple, es decir, la mitad de los trabajadores más uno, lo anterior encuentra su sustento legal en la fracción II del artículo 451 de la Ley: "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 sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 (actualmente artículo 929), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

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

Sino se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente."

Por consiguiente, los únicos facultados para promover la inexistencia de la huelga son precisamente los trabajadores y los

patrones de la empresa o establecimiento afectado, e inclusive los terceros interesados, quienes deberán presentar la solicitud ante la Junta competente dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que para ese término todos los días y horas son hábiles y que la solicitud debe presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento, sin que sea admisible hacerlo ante Juntas Especiales foráneas ni otras autoridades auxiliares. Además sino se solicita dentro del término indicado, por esa sola omisión la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin necesidad de promoción alguna por parte del sindicato huelguista, aunque es frecuente que el Sindicato solicite de la Junta la declaración de existencia, y ésta previo el informe de la falta de promoción en el término legal, dicta el acuerdo correspondiente.

La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga debe presentarse por escrito, en el cual se indicarán las causas y fundamentos legales para ello, posteriormente la Junta citará a las partes a una audiencia comprendiendo en la misma el ofrecimiento y recepción de pruebas, y dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

HUELGA LEGALMENTE INEXISTENTE

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 459 los casos en los que únicamente una huelga será legalmente

inexistente y nos encontramos con la antítesis de los elementos de existencia de la misma, esto es, será inexistente cuando:

1. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor a la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento (manifestación de voluntad).

2. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 (objeto).

3. No se cumplieron los requisitos señalados por el artículo 920 (formalidades).

El artículo 929 como hemos visto otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectados y aún a terceros interesados la facultad de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga, pero deberán hacerlo dentro del plazo de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo ya que una vez pasado dicho plazo si no se solicitó la declaración de inexistencia, la huelga automáticamente se considerará como existente para todos los efectos legales.

La declaración de inexistencia se tramita en forma de un incidente, llamado "incidente de inexistencia".

5.2 HUELGA LÍCITA – HUELGA ILÍCITA

Fueron los estudiosos del derecho civil quienes desarrollaron los conceptos de licitud e ilicitud, no obstante que estos conceptos surgieron en el campo del derecho penal. Se creó una doctrina general, aplicable independientemente de su origen a todas las disciplinas jurídicas. El Código Civil de 1870 en su artículo 1396, expresaba que "es lícito lo que no es contrario a la Ley o a las buenas costumbres; en tanto que el Código Civil de 1928, en su artículo 1795 fracción V señaló "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres". Este último Código cambia la redacción positiva de los Códigos anteriores y lo expresa en su forma negativa; señalando de esta manera el sentido antitético de estos conceptos.

Los conceptos de licitud e ilicitud poseen un sentido universal en donde todo gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas. No obstante del sentido universal antitético que se le atribuye a los conceptos de licitud e ilicitud en materia de huelga nuestra Carta Fundamental así como la legislación secundaria le atribuyen otro sentido a ambos conceptos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HUELGA LÍCITA

Nuestra Constitución Federal emplea el término licitud de la huelga al señalar expresamente en su artículo 123 en la fracción 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...". Este concepto de huelga lícita, esencialmente constitucional, es en función del objeto, es decir, el equilibrio y armonización entre los factores de la producción.

En opinión de especialistas en el estudio de la huelga, el término de licitud, que emplea el constituyente no es muy acertado. Armando Porras y López, nos explica que "el concepto de licitud no es el apropiado, sino que éste fue aceptado por razones histórico-sociales, ya que se consideraba a la huelga como ilícita y con caracteres delictivos, el constituyente por antítesis a este criterio legaliza la huelga llamándola lícita".⁶²

La declaratoria de licitud se encuentra implícita en la existencia de la huelga. No se requiere de una declaratoria expresa de licitud de la huelga a menos de que se promoviere una declaratoria de ilicitud o bien que, sometido el conflicto al arbitraje de la junta, a petición de los trabajadores, tenga por consiguiente que analizarse el fondo del asunto que originó la huelga.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

HUELGA ILÍCITA

Una vez analizado el término de huelga lícita tratado por el constituyente, podemos afirmar que el concepto de huelga ilícita no es el término antitético de huelga lícita, esto es, el término de huelga ilícita nada tiene que ver con el que no se cumpla con el objeto de la huelga lo cual es la base para determinar si una huelga es lícita.

La propia Constitución Federal en su artículo 123, fracción XVIII nos señala los dos supuestos en los que se tendrá por ilícita a una huelga los cuales son:

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

2.- En caso de guerra. Cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Durante mucho tiempo se consideró que los huelguistas eran agitadores, trastornadores de la paz y enemigos del orden, por esta razón el constituyente de 1917, circunscribió la ilicitud en las huelgas a los dos casos mencionados. El legislador

⁶² PORRAS y LÓPEZ ARMANDO, Ob. Cit. p. 334.

ordinario estableció en la Ley secundaria las mismas causas de ilicitud de la huelga.

En lo que respecta al primer supuesto de ilicitud, se puede comentar que los actos violentos contra las personas o contra las propiedades generan responsabilidad a sus actores. Siguiendo los lineamientos del derecho penal, los actos violentos de una persona no pueden comprometer a un tercero, pero el legislador consideró que no podían dissociarse los actos de violencia de la huelga, ya que los actos de violencia al ser realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas necesariamente afectan a ésta.

Es pertinente señalar que tanto el constituyente como el legislador ordinario señalan que la huelga será ilícita cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos de violencia; es decir, los actos aislados de violencia no podrán perjudicar a la huelga.

En el segundo supuesto de ilicitud cuando una huelga es declarada por trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno y el país se encuentre en guerra ya que esto debilitaría la capacidad de defensa del propio gobierno.

La declaratoria de ilicitud de una huelga solo es decretada cuando el patrón o terceras personas, señalando la

causa de ilicitud y ofreciendo las pruebas que juzguen convenientes, soliciten a la Junta que haga la declaratoria correspondiente.

Nuestra legislación laboral señala que la Junta resolverá y decretará la ilicitud de la huelga de igual forma que tratándose de la declaratoria de inexistencia, además establece en su artículo 934, que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. Es oportuno apuntar que tratándose de huelga ilícita declarada por actos de violencia contra las personas o propiedades por parte de la mayoría de los huelguistas. La declaración de ilicitud no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos y por consiguiente no se les reincidirá sus contratos de trabajo tal y como la severa la Ley.

5.3 HUELGA JUSTIFICADA - HUELGA INJUSTIFICADA

Los conceptos de huelga justificada e injustificada derivan de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare, por medio de un laudo que los motivos de la huelga son o no imputables al patrón.

Dichos términos de huelga imputable e inimputable al patrono parecen en el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1928:

"Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga e imputables sus motivos al patrono..... lo condenará al pago de los salarios correspondientes a los días que hubieren holgado los trabajadores."

Posteriormente en la Ley de 1931 inició el cambio terminológico, al usar los términos huelga justificada y no justificada, explicando a la misma vez su diferencia con los conceptos de huelga lícita o ilícita:

"Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir algún propósito de los que el legislador enumera pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si es una huelga justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, por que pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados en la Ley, sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada por razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros."

Es importante aclarar que esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la Ley, debe sin embargo suponerse y es preciso

TRIE CON
FALLA DE ORIGEN

tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De la interpretación de las anteriores disposiciones legales podemos emitir un juicio y determinar que la huelga es caracterizada principalmente como un procedimiento o instrumento para obligar a un patrono a dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores. La doctrina de 1931 aceptó que en el Derecho Mexicano el arbitraje de los conflictos colectivos no era obligatorio para los trabajadores, pero sí para los patronos si aquellos lo solicitaban de la junta.

El maestro J. Jesús Castorena,⁶³ resumió aceptablemente la doctrina y expresó que:

"El patrono no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al periodo de huelga, sino en un solo caso, cuando los motivos de ella le son imputables. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrono, no la tenemos. Sin embargo, el artículo 111, fracción XVI, puede darnos una orientación. Según este precepto el patrón esta obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrono.

El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrono es culpable de la huelga cuando ésta

⁶³ DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición Porrúa. México 1995, p. 608.

se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por lo menos, puede darse ese cumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas."

Es a partir de la doctrina de aquellos años de donde se desprende una distinción dual en relación a los conceptos de huelga existente e inexistente, huelga lícita o ilícita con los de huelga justificada y injustificada. Debido a que los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras que el tercero se refiere mas que nada a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores.

Por lo tanto, la justificación de la huelga, solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto, esto es, su la Autoridad Laboral decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá aclarar que los motivos fueron imputables al patrono y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados, estaremos en esta hipótesis en presencia de una huelga justificada.

Nuestra actual Ley Federal del Trabajo condena a éste supuesto al patrón a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

Del contenido de los anteriores preceptos se infiere que la declaración de inimputabilidad, presupone que, en primer lugar, la huelga haya sido declarada o considerada existente, y en segundo, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje para que en el laudo respectivo se determine si en el fondo de la huelga está o no justificada, esto es, si las reclamaciones contenidas en el pliego de peticiones pueden ser o no satisfechas, de acuerdo a las posibilidades de la empresa.

EJECUTORIA. Huelga, laudo dictado en el procedimiento de Laudo, en el conflicto de huelga es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a la consideración y decisión, y termina la huelga al hacer declaración sobre su justificación o injustificación, en términos de la fracción IV del artículo 469 en relación con el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 3426/71, Sindicato Único de Empleados de Comercio y Conexas del Estado de Oaxaca, 24 de junio de 1974. 5 votos ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo. Informes 1974, cuarta sala, pág. 38.

En otras palabras, entre los conceptos citados, el único que tiene relevancia práctica para el ejercicio del derecho de huelga, esto es, el derecho de presionar al patrón para obtener mejores condiciones de trabajo, es el de la calificación de existencia legal del estado de huelga, que lleva implícita la licitud de la huelga es redundante, y el de imputabilidad es de alguna manera secundario; pues una huelga calificada de existente no cesa ni puede ser interferida por resolución alguna sobre imputabilidad, salvo que los trabajadores sometan la solución del conflicto al arbitraje.

En efecto, el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, protegen la huelga como un derecho de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, y este derecho no se encuentra coartado mas que por dos condiciones: 1) Que sea ejercido por la mayoría, y 2) Que corresponda a alguno de los objetivos fijados por la Ley. Llenadas las condiciones y cumplidos los requisitos formales que prevé al artículo 920 de la Ley Laboral, la huelga adquiere su procedencia.

Por ello, para la eficacia jurídica del ejercicio del derecho de huelga, lo que importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial, del recuento mayoritario, por lo que para que la Junta de Conciliación y Arbitraje entre al estudio del fondo de la misma y decida si el patrón dio causa al movimiento de huelga, debe haber solicitud previa de los

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

trabajadores, imposibilitando al sector patronal de someter el conflicto al conocimiento de la autoridad laboral.

No existe en la Ley Federal del Trabajo el arbitraje obligatorio, por lo que si la coalición o el sindicato emplazante no solicitan la imputabilidad de la huelga, la misma puede quedar en suspenso por tiempo indefinido, lo que representa un verdadero elemento de presión dentro del mismo procedimiento de huelga. Lo que va en grave perjuicio del sector patronal, por que a juicio de algunos grandes juristas tales como el Doctor Miguel Borell Navarro, es mas conveniente que patrón también pudiera pedir la calificación de la huelga, o incluso la propia junta, de oficio, pudiera resolver sobre la misma siempre después de que estalle la huelga y si ha pasado un tiempo prudencial sin arreglo en muchas ocasiones esta resolución favorecería a los trabajadores y en último caso, buscaría una solución conciliatoria.

La tramitación de la solicitud de imputabilidad, deberá efectuarse, según sea el caso, por la vía jurídica del procedimiento ordinario laboral o la vía del procedimiento colectivo de naturaleza económica.

Sobre la imputabilidad de la huelga existe la Jurisprudencia de la Corte en cuanto que para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien,

si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la justificación de la actitud de aquel, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables al patrón.

HUELGA JUSTIFICADA.

La Ley Federal del Trabajo dice que la huelga justificada "es aquella cuyos motivos son imputables al patrón"

Para llegar al conocimiento acertado de cuando los que originaron una huelga son imputables al patrón es necesario que esta calificación se someta a la Junta y esto solo es posible, en nuestro orden jurídico, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta y de esta manera sea analizado el fondo del asunto a través del procedimiento correspondiente según el motivo que originó la huelga, como incumplimiento de obligaciones derivadas de la ley o del contrato colectivo, celebración del mismo, etc., para declarar que en efecto los motivos son imputables al patrón. La justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto.

Una vez que la Junta declara que la huelga es justificada, por ser los motivos de la huelga imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, las que sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga, no procediendo el pago de estos últimos cuando se trate de huelga por solidaridad.

HUELGA INJUSTIFICADA

Es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón, lo cual solo se determinará en la resolución final que emita la Junta cuando los trabajadores huelguistas sometan a su consideración al conflicto de huelga.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO VI

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO VI

"EL ARBITRAJE"

6.1 ¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN?

En su acepción común, conciliar es tanto como "componer o ajustar desavenencias, conformar dos o mas posiciones al parecer contrarias, granjear los ánimos y la benevolencia, etcétera".

En lo jurídico, conciliar —del latín conciliare—, es dar por terminada antes o durante el juicio la cuestión suscitada, mediante un acuerdo de partes.

Aún cuando existen y conservan vigencia diversos vocablos significativos en su fondo de éste acto o acción de conciliar, como ser los de "arreglo", "acuerdo", "convenio", "transacción" o "auto de composición" como la denominada Couture, al presente lo usual en la terminología jurídica es, para referirse al mismo, el empleo del vocablo conciliar, con sus derivados, conciliación etc.⁶⁴

⁶⁴ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo XIV. Editorial Driskill, S. A., Argentina 1986. p. 236.

Es importante señalar que un pleito, por ser tal, resulta en un principio indeseable, desde que puede significar un desastre para cualquiera de las partes, siendo por demás sabida y repetida tanto en el ámbito privado como en el público, la frase que experiencia diaria aconseja: "mas vale un mal arreglo, que un buen pleito", atento a más que la substanciación de un juicio demanda para sus protagonistas, entre otros inconvenientes, el empleo de parte del tiempo útil que requieren las actividades normales y aún en la hipótesis que se confíe como generalmente acontece la defensa a un profesional que deberá correr con la atención del juicio y por consiguiente con la redacción y presentación de los escritos necesarios, vigilancia de términos, etc.; asumiendo la parte mas importante de responsabilidad, hay que tomar en cuenta que el titular que invoca el presunto derecho, para librar con éxito su contienda deberá interesarse por el trabajo que se cumple, colaborando en la búsqueda y aporte de las pruebas estimadas más convenientes, como así estar a disposición de todo llamado o citación que se le haga en relación al proceso y además en algunos casos, anticipar el desembolso de cantidades que pueden ser importantes, quedando sujeto a las resultas de una sentencia que si bien puede consagrarlo ganancioso, así también podría irrigarle mediante una condena total, un irreparable perjuicio.

Por otra parte, no todo desacuerdo jurídico, debe desembocar sin otra alternativa en un juicio, desde que existen conflictos que a poco que se les examine sin pasión o amor propio, se advierte que las divergencias no son tan hondas como las estiman las partes, llevadas por las discusión irracional de sus

derechos o por mero "capricho" como suele decirse en el lenguaje común.

Teniendo en cuenta la constante de armonía social, rumbo hacia el que es aspiración tender, es que frente a toda controversia, resulta primordial que existan y puedan disponerse de medios idóneos que permitan arribar al logro de una fórmula de solución, acorde con el derecho de las partes o la equidad, meta que al disminuir el número de juicios, consolida la paz social.

La de conciliar es una antigua facultad de los jueces; ya la legislación hebrea la consagraba y en épocas más recientes, en el año de 1790, la sanciona la Asamblea Constituyente, en Francia, encontrándose un antecedente en análogo sentido en Argentina, en el reglamento de justicia de 1817, y al presente la incorporan expresamente la mayor parte de las legislaciones del mundo.

Así como en el campo de la medicina se pueden prevenir ciertas enfermedades, también en el Derecho, existen procedimientos que aún cuando no estén presentes en todos los casos, su aplicación en los que es factible puede evitar o poner término al juicio.

Lo aconsejable es antes de contraer una obligación, por ejemplo, proceder al examen de los preliminares del acto en sus aspectos técnico y ético, cuidando que sean explícitas las cláusulas de todo documento y de ser posible que no se presten a

interpretaciones duales, etc. Pero no vaya a creerse que es suficiente aconsejar, para que la conducta se encarrile, ya que también hay quien a sabiendas prefiere el pleito y hasta la "arma", con el fin de postergar un pago, casos éstos en los que la malicia del adversario torna imposible toda solución contraria al objetivo no proclamado, pero sí implícito de demorar el cumplimiento de la obligación contraída. Ponderando todos estos pros y contras, presentes en todo juicio, la doctrina y la legislación positiva propugnan y consagran el instituto de la coalición.

En algunos países Europeos, como los mencionados España y Francia, existe el denominado juicio de conciliación, etapa procesal que la parte puede poner en actividad previa e independientemente al juicio propiamente dicho y como de su misma denominación se desprende constituye una demanda que se interpone ante un magistrado especial antes de entrar al juicio, a fin de que con audiencia de la persona a quien se va a demandar, se arribe de ser viable a una solución conciliatoria, quedando finiquito al diferendo, evite la vía judicial. En Argentina, esta clase de juicio considerado como entidad independiente no existe, aún cuando la legislación positiva ha tenido muy en cuenta el instituto, al incluir algunos cuerpos legales, entre disposiciones de carácter genérico, normas relativas a la conciliación.

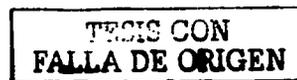
Una vez expuesto lo anterior, y a pesar de la existencia de una legislación proteccional, los conflictos como las enfermedades también se dan en el ámbito laboral; la mejor política en estos casos es crear condiciones para prevenirlos y no

pudiendo ser evitados, tratar de impedir su desarrollo por vía de contienda judicial, gravoso tanto para el empleador, como para el trabajador subordinado. Así pues, en nuestro país, la etapa conciliatoria se lleva a cabo por las denominadas Juntas de conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus diversas esferas competenciales, organismos revestidos de carácter permanente o transitorio e integrados por representantes de los trabajadores, del patrón y además por un gubernamental, entendiendo tanto en conflictos individuales, como colectivos y en algunos casos en las que se relacionan con los servicios públicos.

Sin embargo, no en todos los casos la conciliación implica una transacción, es decir un acto jurídico bilateral conforme al cual las partes haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas, dándose también como lo expresa Couture,⁶⁵ otros supuestos, como puede ser: la renuncia o el reconocimiento total o parcial de la pretensión, que también significan formas de poner fin a la controversia, mediante el acuerdo de las partes, además de que la diaria experiencia prueba que el ingenio del hombre es fecundo en diversos medios para eludir el cabal cumplimiento de ciertas obligaciones legales.

En lo correspondiente a la situación laboral, si las relaciones del trabajo estuvieran regidas por el Derecho Común, no cabe duda que al empleador le resultaría muy factible transgredir toda norma que le obligara a pagar indemnizaciones y otras prestaciones al trabajador, eludiéndolas, si no en su totalidad al

⁶⁵ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Op. Cit. p. 242.



menos en apreciable proporción, bastándole para ello consignar de diversas formas en algún recibo la renuncia del trabajador al pago íntegro del importe a percibir y su expresa conformidad con el saldo resultante, por citar un ejemplo, ello acorde con el principio vital de Derecho Civil de que los convenios son ley entre las partes.

El carácter esencialmente proteccionista a favor del trabajador de la legislación laboral, no implica que sus normas se sujeten a una rigidez gramatical, en forma que no admita en ningún caso la necesaria flexibilidad que le permite adaptarse al caso particular y llegar a un acuerdo conciliatorio beneficioso para ambas partes. El principio general es el de la irrenunciabilidad, pero de ahí a sostener a todo trance la imposibilidad de los acuerdos cuando se les rodee de las máximas garantías de honestidad y equidad, es contraria al propio espíritu de la ley, que no es otro que el de la guarda contra todo acto arbitrario o de injusto despojo en perjuicio del trabajador. Empero, si la conciliación se lleva a cabo ante un funcionario, sin presión, siendo beneficiosa para las partes, el aparente impedimento legal sede, para dar paso a una nueva fórmula jurídica que no entra en pugna con el principio general, sino que le complementa, permitiendo en los casos en que es factible, el juego armónico de ambos presupuestos.

Resumiendo, no resta sino consignar que la conciliación constituye un instrumento jurídico eficaz para la solución extrajudicial o judicial, de numerosos conflictos de intereses o de derecho, individuales o colectivos, siendo su aplicación un

imperativo, tanto del profesional, como de los funcionarios o jueces, de toda instancia.

6.2 ¿QUÉ ES EL ARBITRAJE?

En primer lugar resulta estrictamente indispensable determinar que es lo que debe entenderse por la palabra *arbitraje* en el sentido común:

ARBITRAJE: es la decisión dictada por una o varias personas en su calidad de jueces particulares, elegidos por las partes, con arreglo a Derecho y al debido procedimiento, sobre una cuestión o cuestiones determinadas y dentro del término, establecidos en el compromiso arbitral.

Por otro lado, lo cierto es que la justicia privada, en mayor o menor grado, ha existido y existirá siempre. Puede ocurrir que una persona, por sí misma, procure ejecutar su derecho sin intervención de las autoridades estatales, y éstas por su parte, se desinteresen por completo del conflicto suscitado entre el acreedor que no obtuvo la satisfacción, y el deudor. Otras veces el estado, de un modo expreso y general, otorga su aprobación a los actos del particular que hace valer su derecho. En los albores del

CON
FALLA DE ORIGEN

Derecho Romano encontramos estas manifestaciones, que no son otras sino las de *manus injectio* y *pignoros capio*.⁶⁶

La justicia privada se opone a otras instituciones, y por de pronto, a la venganza. Es ésta un resultado de los primeros impulsos del sentimiento del derecho lesionado, consistente en la violenta reacción contra la injusticia producida. De acuerdo al moderno pensamiento, la venganza es un instituto que precede a la fundación del Estado, período en el cual el derecho y la fuerza aún no se han separado; momento impropio todavía para la manifestación del Derecho que, en el concepto generalizado actual, nace a medida que el estado, rechazando esas explosiones del sentimiento jurídico, crea órganos encargados de realizar el derecho mediante las funciones judiciales.

Así pues, el orden jurídico y la administración de la justicia son correlativos. Pero este concepto no tiene suficientemente en cuenta la fuerza y eficacia del poder de organización natural de la idea jurídica; y aunque el punto esencial para el orden jurídico es la realización segura y constante del derecho, será equivocado suponer que esta realización se puede conseguir únicamente a través del estado y sus autoridades, y que resultará incompleta si se confiase al poder inmediato de los particulares y a los usos y costumbres de éstos. Toda necesidad halla su satisfacción en la necesidad misma, y antes que un progreso más acentuado hiciera surgir poco a poco órganos especiales para los diversos intereses no estaban desatendidos,

⁶⁶ Op. Cit. p. 221.

toda vez que la defensa privada natural o la virtud curativa de la vida velaban por ellos. Nada tiene de extraño que la justicia se organizase por sí sola en los tiempos en que el estado no había instituido el socorro de los individuos mediante la institución judicial. Si bien se observa, tampoco es imposible la existencia del orden jurídico sin legislador, ya que el derecho para surgir no lo necesita a aquel, y existe en forma de costumbre desde los tiempos más remotos. Lo que no puede faltar son los jueces, hombres buenos, versados, prudentes, y acaso peritos en alguna materia; pero estos jueces no requieren un carácter oficial, pudiendo ser elegidos por las partes entre los particulares.

La venganza es una especie de justicia privada, y en cuanto instituto, es el primero que desaparece de la historia. La justicia privada, en sentido estricto, lleva en sí la regla y medida de su finalidad realizadora del derecho. Sin embargo la venganza no conoce otro límite que el grado puramente accidental y arbitrario de sobreexcitación del individuo ofendido, que en lugar de oponerse a la injusticia no hace más que duplicarla, añadiendo a la existencia otra nueva. Fácilmente se comprende que este estado de cosas tiene que ceder a la ley del orden y a la aplicación de la justicia por otros medios más humanistas.

La necesidad de una decisión sobre las contiendas jurídicas no es admitida siempre del mismo modo. En algunos pueblos la divinidad es la encargada de este fin, y a ella se acude por medio de oráculos, juicios de Dios y sortilegios; otros por el

contrario, invocan el auxilio de la autoridad; pero en uno y en otro caso, las partes se someten a un poder superior.

El pueblo romano, desde la más remota antigüedad, ha seguido un camino diferente, y el desenvolvimiento de los tiempos ulteriores no ha llegado a borrar los rasgos de la idea primitiva: la decisión consensual de las contiendas jurídicas. Aquél cuyo derecho se cuestionaba proponía, cuando no lo dejaba librado a la decisión de la conciencia de su contrario, esto es, sometiendo la suerte de su causa al juramento del contrincante. Si éste aceptaba, el litigio quedaba terminado; la decisión que resultaba del arbitraje o del juramento se funda en el consentimiento recíproco, y era por lo tanto obligatorio para ambas partes, originando un derecho incontestable, que a su vez autorizaba a ejercitar la justicia privada.

Pero si el adversario, en lugar de aceptar rechazaba esta proposición, tal negativa equivalía a condenarse así mismo; por que la negación es incoherente con el estado de convencimiento sobre el propio derecho. Quedaba probado, a través de semejante conducta, la ausencia de confianza en la justicia de una causa, esto es lo equivalente a implícita pero inequívoca confesión.

La institución de los árbitros y el juramento extrajudicial conferían al interesado la posibilidad de obtener la decisión del litigio, o al menos, la de estrechar moralmente al adversario. Ambos procedimientos se popularizaron en Roma y fueron de gran uso en

los últimos tiempos, transformándose en otras tantas formas solemnes del proceso antiguo. El juramento se consolida bajo regulación fija en cuanto sistema para decidir el litigio por convenio de partes; el juramento extra-legal conviértese en juramento jurídico. Por otra parte, el árbitro llega a ser juez público, con notables diferencias con respecto al juez actual que deriva su poder del estado y no de la sumisión voluntaria de los litigantes, siendo que su desempeño no consiste únicamente en probar y exponer el derecho, sino en realizarlo. Entre los romanos las funciones del juez eran las de un árbitro cualquiera. Ocurría a menudo que los interesados solicitaran una decisión arbitral a un Magistrado celebre por sus conocimientos jurídicos o por su probidad; y conformar estos deseos fue tenido en su origen como punto de honor, y mas tarde como un deber de oficio. Recargado con el cúmulo de tales misiones, el magistrado tuvo muy pronto que proponer en lugar suyo otra persona competente, cuando no rechazar regularmente cierto tipo de litigios. Lo anterior tomando en consideración que el Derecho Romano es avaro de acciones, y tanto más en el periodo antiguo. Entre el árbitro ordinario y el nombrado por el juez, o éste último cuando se avoca, la única diferencia que existe es la necesidad de solicitar la aceptación del primero, mientras que la del segundo en todos los casos en que el uso o la ley exigía su intervención; es fatal por lo demás, eran iguales. El árbitro toma su poder de la elección de las partes y *limita sus funciones a exponer el derecho; la realización de este estará a cargo de los litigantes.*

El juez del Derecho Romano antiguo no recibe su poder del estado, sino del mandato de las partes, por el litigio es cosa de interés puramente Privado, en el que no cuadra inmiscuirse sin invitación de ambos contendientes. Es así que, cuando el demandado se opone, ningún proceso podía dirigirse contra el, siendo que la decisión del juez solo designado por uno, no tiene para el otro, ninguna fuerza obligatoria. En este caso el demandante tiene que defenderse por sí mismo, y lo hacia acudiendo al *manus injectio*.

En cambio, cuando el demandado consiente en responder a la acción, todo el pleito descansa en el pacto de las partes, que se ponen de acuerdo sobre la persona del juez y mutuamente prometen conformarse con su decisión. Sentencia obtiene su fuerza, no del fundamento de emanar de un juez público, sino del hecho de habersele atribuido de antemano por las partes el poder de decidir. El convenio de los litigantes participa del carácter de una promesa condicional, en virtud de haberse prometido que el actor tendrá lo que el juez adjudique.

El juez del derecho antiguo no impone nada al litigante, no le da ninguna orden en nombre del Estado: solo presta el auxilio de sus conocimientos jurídicos. El juez debe únicamente pronunciar el derecho y de ahí su nombre de *judex*; lo hace dado su consejo, sentencia. El demandante por el contrario es el que ejecuta, "actor"; obra en realidad, porque impone la mano *manum injicere, conserere, vindicare*, según la diversidad de litigios relativos

a personas o cosas. El juez moderno, por el contrario, decide, y es el que ejecuta; el demandante le pide auxilio al juez.

Entre el juez propiamente dicho y el árbitro parece que no hay una distinción esencial en el Derecho Romano, la cuestión es discutida, algunos jurisconsultos opinan que el árbitro se ocupaba de los asuntos en que se sobreponía la equidad al rigor del antiguo derecho. Si existe diferencia esta consiste en que los poderes del árbitro eran más extensos; si la demanda tiene preciso el pago de una suma de dinero, como debe ser absolutamente admitida o rechazada se empleará un juez. Por el contrario, si la demanda derivaba de un contrato sinalagmático, como las afirmaciones del actor pueden ser desvirtuadas o aminoradas por las afirmaciones del demandado, quien decida el litigio será un árbitro. No hay pues distinción marcada entre el juez y el árbitro, ya Cicerón decía con ironía que tantos hombres ingeniosos no habían podido decir después de muchos años si se debía decir *judex* o *arbiter*. Sin embargo, el juez era siempre único *unus judex*, el *arbiter* comúnmente también es único aunque según las Doce Tablas podría haber hasta tres. Pero la sentencia, no produce un resultado que los causídicos no hubieran podido alcanzar por otro camino, y el motivo de su acción no estriba en el carácter público del oficio del juez, que en verdad es un *árbitro*, existiendo infinidad de casos en que se le designa con ese nombre.

En otro sistema jurídico, como el relativo a la organización judicial y procedimiento civil de los visigodos en España, es notable por su adelanto debido a la influencia de la

iglesia. Ha quedado el monumento legislativo denominado *fuero juzgo* como el más ilustre y glorioso de su especie, atribuido a los padres de los concilios toledanos. Según este estatuto los jueces eran nombrados por el monarca que delegaba en ellos las atribuciones privativas de administrar la justicia; pero también se facultaba a las partes para que eligieran jueces *árbitros* compromisorios, así mismo, el *fuero juzgo* también admite un tipo de arbitraje amigable o de avenencia. El *fuero* viejo de castilla, contenía un sistema completo de enjuiciamiento civil, figurando los *árbitros*, los *alcaldes* y los *voceros*, esta ley hacía referencia en primer término, al avenimiento de los litigantes obteniendo por amigos comunes, es decir, *árbitros* arbitradores.

En definitiva puede afirmarse que siempre y en cualquier parte se admitió a los litigantes optar entre la justicia ordinaria y la de simples particulares a quienes, de común acuerdo se otorgaba mandato para concluir el diferendo. Desde las épocas más antiguas el arbitraje fue conocido y constituyó en el origen la forma exclusiva de administrar la justicia.

El feudalismo introduce importantes modificaciones; como quiera que, por una parte, los señores, celosos y atemorizados del poder real, aumentado a sus expensas, preferían a menudo someter las cuestiones al juicio de *árbitros* más bien que dirigirse a la corte. De esta manera el arbitraje resultó frecuentemente utilizado entre los mas altos personajes de feudalismo, contemporáneamente al reinado de los primeros capetos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con la Revolución Francesa resurge el prestigio del arbitraje, llevada hasta la exageración, por el prurito de crítica tendenciosa característica de la convención, enemiga declarada de las instituciones feudales. Se le dio al arbitraje tal extensión que hasta se le impuso bajo la forma forzosa, descontando con esto realizar un progreso magnífico, creando árbitros públicos, elegidos por la asamblea del pueblo, con autorización de fallar los casos en instancia única, sin reglas de procedimiento y sin costos. Proclamándose la no existencia de otra legislación que aquella de la naturaleza, la idea del arbitraje, desarrollado en todas las formas concebibles y bajo denominaciones diversas, complacía el dogmatismo de los innovadores.

Otra corriente opuesta aparece más tarde, haciéndose sentir como celosa del poder judicial estatal. Considera que éste último alcanza perfecciones incomparables, no solo por virtud de la ilustración de los magistrados que ocupan los cargos, sino por la independencia que garantiza su desempeño imparcial. Por lo que, cuando se admira la gran arquitectónica de las leyes procesales: cuando el derecho de fondo es calificado de obra "científica", más bien que recopilación de máximas prudenciales; cuando se tiene fe en la ley del progreso indefinido, mal puede apreciarse la institución del arbitraje jurídico. Aún cuando la tendencia opuesta al arbitraje admite, a título de excepción, aplicar ese sistema.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A través de la experiencia no resulta fácil convencerse de las excelencias del arbitraje jurídico, por producirse tan a menudo disputas ulteriores al laudo, que dan a los tribunales trabajo igual o mayor que un pleito ventilado desde el comienzo hasta el fin. Sucede que en la adversidad mejor se acata la sentencia y fallo del Poder Judicial, que los meros pronunciamientos de particulares, elegidos siempre bajo la ilusión del triunfo, inversamente, cuando los interesados por amor a la paz y a la concordia, someten las cuestiones al arbitrio de amigables componedores, al acatamiento, presupuestando concesiones recíprocas de tipo transaccional, es cosa llevadera y merece calificarse como digno de alabanza.

6.3 JUNTA DE CONCILIACIÓN Y DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

6.3.1 GENERALIDADES

En la asamblea Constituyente de Querétaro, al discutirse los principios y normatividades que habría de contener la futura *Declaración de Derechos Sociales*, el diputado Macías, enviado por Venustiano Carranza a la sesión del 28 de Diciembre de 1916 expresó que los Tribunales Laborales, para cumplir su misión

no deberían ser unos verdaderos tribunales, pues si lo fueran, serían más corrompidos y dañosos para los trabajadores que los tribunales que existían hasta ese momento en nuestro país. En esa tesitura, señaló además que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no serían como los viejos tribunales civiles o del orden común que existían en todos los pueblos del mundo, serían una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, por que en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el Derecho Social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad.

Posteriormente en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, donde aparece sin lugar a dudas el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que: "el Derecho Mexicano del Trabajo debiera enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo como perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático".⁶⁷ Lo anterior realmente se ve cristalizado en la integración de las Juntas de representantes de los puntos de vista e intereses de los dos factores de la producción: trabajo y capital y del interés general de la nación.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, realmente se trata de cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por

⁶⁷ DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho Procesal del Trabajo. 8ª. Edición, Editorial Porrúa. México 1999, p. 171.

un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como los actuarios y demás empleados que se requieran y lo permita el presupuesto. Los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Tribunales Laborales se eligen en convenciones que se organizan y funcionan cada seis años.

El artículo 123 Constitucional en su fracción XX expresa que: "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno."

Sin embargo, su naturaleza jurídica ha sido muy controvertida pero podemos llegar a la conclusión de que sus funciones son de carácter administrativo cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos, y jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo.

Las Juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en Juntas Especiales, de tal forma que también son órganos jurídicos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las establece cuando considera que lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, con excepción

de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, a concurrir directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas pueden ser Federales y Locales, y ambas pueden ser de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje. También se permite que cuando no existan Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, ni de Conciliación en el lugar del conflicto laboral pueda integrarse y funcionar una Junta de Conciliación Accidental, lo cual en la actualidad eso casi nunca ocurre.

6.3.2 JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN

Realmente las Juntas Federales y Locales de Conciliación, tiene por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones, y como Junta de Conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía, además de ayudar a cooperar con éstas últimas en el cumplimiento de exhortos, informes y notificaciones, la finalidad de su creación también es facilitarle, sobre todo a la clase trabajadora, la tramitación de sus asuntos laborales, acercándolas al sitio de la prestación de sus servicios, cuando en dichos lugares no haya Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las funciones de las Juntas de Conciliación pueden clasificarse en cinco apartados de la forma siguiente:

1.- Facultades de Conciliación.- Deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo y, de ser procedente, aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes.

2.- Facultades de instrucción.- Deben recibir las pruebas que los trabajadores juzguen convenientes rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

3.- Facultades de tramitación.- Deben recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la autoridad laboral correspondiente. Así como, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras autoridades laborales.

4.- Facultades de Arbitraje.- Deben conocer y resolver en definitiva los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

5.- Facultades de denuncia social.- Es una curiosa versión de una función administrativa tutelar, ya que se les encomienda denunciar ante el Ministerio Público cuando un patrón

haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalan las leyes, la cual es una fórmula de uso común tan frecuente como inútil.

Los gobernadores de los Estados quedan facultados para instalar Juntas Locales de Conciliación en los municipios o zonas económicas que lo requieran, siendo aplicables a éstas las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación; sin embargo, no podrán hacerlo en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

6.3.3 JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, son tribunales con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente están determinadas por el artículo 527 de la Ley

Federal del Trabajo, que deviene del inciso XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, como son entre otras:

La textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa, y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos empacados, enlatados o envasados, ferrocarrilera, maderera, vidriera, y tabacalera; con respecto a las empresas todas las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, y las que ejecuten trabajos en zonas federales, en las aguas territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la Nación.

También las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los asuntos referentes a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en triás de una Entidad Federativa y en todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran diseminadas en todo el País sólo podrán conocer de asuntos o conflictos individuales del trabajo. Cuando se trate de conflictos colectivos la competencia corresponderá única y exclusivamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal la que regularmente los atiende por

medio de sus secciones de huelga y de conflictos colectivos de orden económico.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionando una de ellas por cada entidad federativa, de la cual podemos desprender que la ley manifiesta expresamente la competencia federal y tácitamente la competencia federal.

En cada Estado o inclusive en el Distrito Federal si las necesidades del trabajo o las del capital lo requieren se podrán establecer varias Juntas de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndole al Gobernador del Estado señalar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por otra parte resulta importante analizar el funcionamiento y operatividad de las juntas de Conciliación y Arbitraje ya que sus miembros actúan con un doble carácter, pues lo hacen representando de una forma a un sector determinado como lo puede ser el obrero, el empresarial o el gubernamental, y por otra parte actúan como juzgadores al resolver las controversias sometidas a su competencia.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 94 de nuestra Carta Magna el ejercicio del Poder Judicial de la Federación se deposita solamente en una Suprema Corte de

Justicia, en Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito, podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial de la Federación, sino en todo caso se trata de oficinas administrativas pertenecientes a la estructura del Poder Ejecutivo Federal.

Finalmente podemos considerar a la Junta de Conciliación y arbitraje como organismos o Tribunales autónomos, de equidad y de derecho que imparten la justicia obrera, sus laudos tienen que ser fundados y motivados en la propia Constitución, en su Ley reglamentaria y en la jurisprudencia, además de ser congruentes con todas las constancias del proceso laboral.

6.4 EL ARBITRAJE EN EL DERECHO INTERNACIONAL

El arbitraje internacional ha sido un tema de suma importancia para la resolución de las controversias suscitadas entre diversos Estados, ha tal magnitud que se han celebrado diversos acuerdos mundiales tendientes a lograr este objetivo, dentro de estos podemos destacar el "convenio para el arreglo pacífico de los conflictos internacionales", mismo que ha sido ratificado por diversos países incluido México, el cual se plasmó materialmente en el Acta Final de la Segunda Conferencia de la Paz de la Haya.

En dicho documento se establece que "el Arbitraje Internacional tiene por objeto la solución de las desavenencias entre los Estados por los jueces de su elección y sobre la base del respeto del derecho".⁶⁸

En las cuestiones jurídicas y, en primer término en las cuestiones sobre la interpretación o aplicación de los tratados internacionales los Estados o naciones contratantes deben reconocer el arbitraje como el medio más eficaz y al mismo tiempo el más equitativo para resolver los conflictos que no ya podido resolverse por la vía diplomática, siempre y cuando las circunstancias permitan recurrir al arbitraje.

A fin de facilitar el recurso inmediato al arbitraje para todos los conflictos internacionales, que no hayan podido resolverse por la vía diplomática, las naciones se obligan a mantener y a sujetarse a la jurisdicción del Tribunal Permanente de Arbitraje con residencia en la Haya, el cual será competente a medida que las partes se pongan de acuerdo para establecer una jurisdicción especial.

Con el objeto de favorecer el desarrollo del arbitraje, los estados contratantes han establecido determinadas reglas que deberán aplicarse al procedimiento arbitral, en cuanto las partes contendientes no hayan acordado otras normas aplicables al caso concreto, entre otras:

⁶⁸ MIGUEL DIAZ LUIS, Arbitraje: Privatización de la Justicia. Editorial Themis. México 1990, p. 113.

a) Los Estados que recurran al arbitraje firmarán un compromiso en que se determinará el objeto del litigio, el plazo para la designación de los árbitros, la forma, el orden y el importe de la suma que cada una de las partes han de depositar como adelanto para los gastos.

b) Las funciones arbitrales podrán confiarse a uno o varios árbitros, que las partes designarán a su voluntad o que podrán ser elegidos entre los miembros del tribunal permanente establecido en el acuerdo de la Haya. Si se designara como árbitro a un soberano o a otro jefe de Estado, el procedimiento arbitral será reglamentado por él mismo.

c) el procedimiento arbitral comprenderá por regla dos periodos, uno de instrucción por escrito y otro oral. La instrucción por reescrito consiste en la presentación de las alegaciones de las partes, de las contestaciones, y en caso necesario de las réplicas, hechas por los agentes respectivos a los miembros del tribunal y a la parte contraria; las partes unirán a las actuaciones todas las documentales favorecientes a su causa.

d) El debate consistirá además en la exposición oral de los derechos de las partes ante el tribunal permanente de arbitraje, el cual será encabezado por el presidente de dicho tribunal; los debates serán públicos únicamente cuando lo acuerde el tribunal con el consentimiento de las partes. En esta etapa los agentes y asesores jurídicos de las partes podrán presentar oralmente todos los medios que crean convenientes para la

defensa de su causa, podrán alegar excepciones y promover incidentes, la resolución del tribunal no podrá dar lugar nuevas discusiones, por lo tanto tendrán el carácter de definitivas.

e) Una vez que los agentes y asesores de las partes hayan aportado todos los esclarecimientos y pruebas a favor de su causa, el presidente del tribunal declarará concluido el debate, las deliberaciones del tribunal se desarrollarán a puerta cerrada y se mantendrán secretas, mismas que serán aprobadas por la mayoría de los miembros del tribunal. La sentencia arbitral será motivada y fundada, debe mencionar los nombres de los árbitros y de los integrantes del tribunal.

f) La sentencia se leerá en sesión pública el tribunal, en presencia o previa la citación de los agentes y asesores de las partes, la cual resolverá el conflicto definitivamente y sin apelación, para el caso de desavenencias entre las partes por la interpretación y ejecución de la sentencia se someterá al juicio del tribunal que haya dictado la sentencia.

g) La sentencia arbitral será obligatoria únicamente para las partes litigantes. Cuando se trate de la interpretación de un acuerdo en que han intervenido otros Estados además de los litigantes, éstas lo comunicarán oportunamente a todos los Estados signatarios. Cada uno de éstos Estados tendrán el derecho de intervenir en el procedimiento, además cada una de las partes pagará sus propias costas y a partes iguales las costas del Tribunal Permanente de Arbitraje Internacional.

CAPITULO VII

CAPITULO VII

"EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA"

7.1 EL DERECHO DE HUELGA

Como lo hemos mencionado con anterioridad, el derecho de huelga presenta una naturaleza dual en virtud de su titularidad, ya que la ley reconoce la titularidad de ese derecho a la coalición de trabajadores que a su vez necesita del voto, la voluntad de cada uno de los trabajadores afectados por los motivos de la huelga.

Nuestra Carta Magna reconoce este derecho en su artículo 123 fracción XVII al señalar que "las leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros" quedando consignado en la Ley Fundamental que el derecho es reconocido a todos y cada uno de los trabajadores en forma individualizada, como un derecho social jurídicamente protegido por primera vez en el mundo, anticipándose a la Constitución Alemana de Weimar de 1919.

Más adelante en la fracción XVII del mismo artículo se menciona que las finalidades de dichos movimientos serán de carácter colectivo que, en el caso específico de la huelga, es el del equilibrio entre los factores de la producción.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 señala que en el artículo 354, acogiéndose a lo dispuesto en la constitución, los principios sobre la libertad sindical y reconoce la libertad de los trabajadores de asociarse en la coalición. En le siguiente precepto contiene el concepto de coalición como un grupo de trabajadores para la defensa de los intereses que le son comunes. Además del artículo 440 que dispone que la huelga es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

De lo anterior podemos decir que la huelga entonces presupone la existencia de la coalición, por lo que un solo trabajador no podía constituir una huelga. Por lo tanto aunque el derecho de huelga es de cada trabajador solo puede ser ejercido de forma colectiva. Para tal efecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, de lo cual podemos desprender que la coalición se institucionaliza en el "sindicato" para el ejercicio del derecho de huelga, quedando superadas las coaliciones como núcleos embrionarios del movimiento obrero. Teóricamente están todavía unidas las coalición y la huelga, pero lo sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, porque las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión.

Podemos ahora concluir expresando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

En consecuencia, el sindicatote trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, ya que corresponde específicamente a esos trabajadores y no a los demás miembros del sindicato ejercer el derecho huelga contra la empresa.

Cabe aclarar, que si la huelga no es planteada por un sindicato, la mayoría de los trabajadores deben por consiguiente coaligarse en forma fehaciente con el propósito de declarar la huelga si no son satisfechas sus peticiones, por lo que resulta procedente que levanten un acta en la que conste tal petición y su deseo de constituirse como tal firmada por la mayoría de los trabajadores y así quedar configurada lo que la ley denomina coalición y acreditando su carácter mayoritario; toda vez que si se tratara de un sindicato bastaría exhibir la certificación de haber quedado registrada la directiva del mismo expedida por la autoridad competente, para acreditar la personalidad de dicho sindicato.

EJECUTORIA. Coalición. Requisitos para su existencia. Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se

coaliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón. (D-4590/46, Antonio López Rivera, 21 de junio de 1947.)

Por otra parte, la huelga puede abarcar sólo un establecimiento, departamento o dependencia de la empresa, o solo varios de esos establecimientos o dependencias, no necesariamente toda la fuente de trabajo, sin afectar en estos últimos casos a las actividades del resto de la empresa, en consecuencia, para los efectos de la huelga la empresa no es considerada como una unidad económico-jurídica necesariamente; debiendo limitarse dicha huelga al mero acto de la suspensión del trabajo.

7.2 EL OBJETO DE LA HUELGA

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades Civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Los objetos u objetivos de una huelga, los que necesariamente deberán señalarse en el escrito petitorio o inicial del procedimiento de huelga corresponden prácticamente a los

requisitos de fondo y deberán ser un o varios de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

a) En la primera fracción del artículo 450, se establece que la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La cual es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes como más adelante lo veremos serían objetivos indiscutibles de huelga, estando fuera del arbitrio de las propias juntas si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino por únicamente por el cumplimiento de los requisitos formales de la misma.

b) Otro de los objetivos es obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia. Aclarando que dicha revisión sólo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir por el sindicato.

c) Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. En este supuesto tendrán que ser resueltos por la jurisprudencia los casos en que un patrón se allane a la demanda y otro u otros

patrones no, pues no parece justo ni racional que en el caso de que un patrón se allane a todas las prestaciones de los emplazantes y acepte firmar el contrato, no obstante ello le declaren la huelga; además, los sindicatos que representen una mayoría de dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria, pueden solicitar la celebración de un contrato ley sin que sea requisito indispensable la existencia de un previo contrato colectivo más o menos generalizado.

d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Para que se de esta hipótesis, se requieren previamente los siguientes presupuestos: a) el primero, que el sindicato emplazante sea titular del contrato colectivo o contrato ley, pues del otro modo carece de legitimación procesal; b) el segundo, consiste en que no basta con enunciar las violaciones para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deben configurar el objeto, sin que esto signifique prejuzgar sobre la comprobación del mismo, lo cual es materia de fondo para examinar en el procedimiento de imputabilidad; así mismo es lógico considerar que en tal supuesto también se produce un desequilibrio entre el capital y e trabajo al no cumplirse con lo establecido en el contrato respectivo.

e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Sabemos que al reparto de utilidades esta revestido de numerosos requisitos, previos y concomitantes con el reparto del mismo, lo importante en este

punto es determinar si el olvido o falta del patrón a alguna de sus obligaciones en relación con el reparto de utilidades produce en efecto desequilibrio entre los factores de la producción o bien si la simple y mera inobservancia del patrón a alguno de los requisitos de forma sea causa suficiente como para ejercitar el derecho de huelga.

f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Evidentemente esta fracción se encuentra fuera del fundamento y finalidad que debe tener toda huelga ya que no cumple con el requisito del desequilibrio, más bien este tipo de huelgas se producen solo para reforzar un movimiento de huelga establecido a otra empresa, razón por la cual también se le denomina huelga por solidaridad.

g) Exigir la revisión de los salarios contractuales. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el organismo que tiene a su cargo las revisiones periódicas y el señalamiento de la cuantía de los salarios mínimos en nuestro país; ya que conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la disminución del poder adquisitivo del salario dan base legal para el ejercicio del derecho de huelga.

7.3 TRABAJOS QUE DEBEN CONTINUAR PRESTÁNDOSE

Cuando en una empresa son colocadas las banderas rojinegras, por regla general deben dejar de laborar todos los trabajadores pertenecientes a la empresa o establecimiento. No pueden seguir laborando los trabajadores que no formen parte de la coalición o del sindicato emplazante, no los que perteneciendo o no a estas formas de agrupación hayan votado en contra de la huelga.

En otros países es optativo para los trabajadores adherirse a la huelga o continuar laborando normalmente. En México es distinto, ya que si la mayoría opta por irse a la huelga, la minoría debe acatar la decisión. Por excepción, y reafirmando la postura de que la huelga no es un instrumento que se aplique a "rajatabla", existen ciertas labores que deben continuar prestándose durante la huelga propiamente dicha.

1.- En caso de los auto transportes, tales como buques, trenes, autobuses, etc., se debe continuar prestando el servicio hasta el momento de llegar al punto de destino.

2.- Tienen obligación de seguir trabajando, no obstante la huelga, los empleados de hospitales, sanatorios y

demás establecimientos análogos, solo hasta que los pacientes sean trasladados a otros establecimientos.

Se trata de casos de excepción plenamente justificados, ya que la continuación momentánea de los servicios mencionados en nada afecta al movimiento de huelga y si evita poner en riesgo la seguridad y vida de las personas.

3.- también por excepción, es posible que continúe laborando durante todo el tiempo que dure el estado de huelga, el número de trabajadores que sea estrictamente indispensable para evitar que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales instrumentos y materias primas, o bien, entorpezca la reanudación de los trabajos al término de la huelga.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, escuchando a las partes, fija el número de trabajadores que deberán continuar prestando labores de conservación y emergencia, servicio por el cual seguirán percibiendo su salario y demás prestaciones.

En cualquiera de las tres hipótesis citadas, si los trabajadores se niegan a prestar sus servicios, el patrón queda en libertad de utilizar a otros trabajadores. Así pues, las excepciones previamente descritas son justificadas, ya que la huelga debe ser sinónimo de presión sin necesidad de llegar al imperio de la ley de la selva, ya que, en aras del ejercicio del derecho de huelga no se debería lesionar la vida de la empresa. La huelga en ningún momento debe extralimitarse ni convertirse en una clase de poder

arbitrario, incontrolable, caótico; debe ser por el contrario, una expresión de fuerza legalizada, esto es, expresión de la fuerza en los cauces de la ley.

7.4 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR SERVICIOS PÚBLICOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?

La huelga es un mecanismo de acción directa de los trabajadores para la mejor defensa de sus intereses como clase social, la sindicalización y la negociación colectiva serían derechos incompletos, sin sentido, en ausencia de un derecho de fuerza como la huelga. Además, que mayor presión para obligar al patrón a negociar sobre salarios y demás condiciones de trabajo, que la suspensión legal de labores en forma temporal, acordada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La huelga, aún cuando es sinónimo de fuerza, debe limitarse al mero acto de suspensión de los trabajos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo presenta una clara distinción para el efecto de determinar cuales labores deben de considerarse como "servicios públicos", realizando lo anterior con el objetivo específico de señalar a los trabajadores que presten esa clase de trabajos la obligación de dar el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación a la

declaración del estado de huelga, y en el caso de los prestadores de servicios privados dar dicho aviso con seis días de antelación.

Nuestra Ley Laboral realiza una enumeración casuística, estrictamente limitativa, y por lo tanto notoriamente incompleta, de los considerados como servicios públicos, dentro de los cuales menciona los de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de gas, agua, sanitarios, hospitales, cementerios y los de alimentación; excluyendo otros servicios de carácter general y necesario para el interés de la colectividad como son los de educación, banca, salud, etc.

7.5 EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Algunos tratadistas han establecido diversos criterios para la clasificación de las etapas de la huelga, y muchos de ellos han coincidido en que la primera de ellas es la etapa de la prehuelga, mima que se inicia cuando los trabajadores elaboran su pliego petitorio y lo notifican al patrón con emplazamiento a huelga, esta etapa tiene como fundamento tratar de conciliar o avenir a las partes procurando evitar se declare la huelga, para lo cual tiene lugar una audiencia de avenimiento.

Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no

acceder a sus peticiones en un plazo determinado, iniciarán el procedimiento de huelga. Realmente se trata de la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria o diciéndolo de una forma más breve, es el principio de la lucha por la justicia social. Por consiguiente encontramos que son de los elementos esenciales del emplazamiento: a) las peticiones y b) el anuncio de que en su caso ejercerán el derecho de huelga, es por lo tanto, el punto de partida o el inicio del período de pre-huelga.

El procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones, el cual deberá reunir los requisitos siguientes:

I. se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, enunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de pre-huelga. El señalamiento del término ha suscitado un problema peculiar cuando se trata de la huelga por revisión de contrato colectivo, en donde se ha pretendido que la huelga tiene que estallar precisamente a las cero horas de la fecha del vencimiento del contrato, aduciendo que si ocurre antes es extemporánea y si se presenta después, ya estaría vencido el contrato y sería improcedente la huelga, lo cual fue resuelto por el Licenciado Arturo Ruiz de Chávez, quien fuera Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al manifestar que debería de observarse el término de seis días para los trabajadores en

general y de diez día de anticipación cuando se trate de servicios públicos, resultando entonces procedente el estallamiento de la huelga después del vencimiento del contrato colectivo.

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 residencia de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica 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. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Hay que hacer notar que el escrito del pliego de peticiones debe dirigirse al patrón y no a la Junta, como a veces ocurre erróneamente, ya que aunque la Junta es el conducto legal para hacerle llegar al patrón, en este caso tiene una característica distintiva, pues a diferencia de los procedimientos ordinarios, donde la Junta es quien emplaza a juicio, en la huelga se trata de un procedimiento extraordinario donde la junta se limita

a hacer llegar al patrón el escrito del sindicato que es el verdadero emplazante.

EJECUTORIA.- Huelga, emplazamiento de. Examen oficioso de los requisitos. Como al admitir o al 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 337-70 Coalición de Enfermeras, Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria Tamaulipas, 13 de Noviembre de 1970, séptima época, sexta parte, p.27.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades que hayan recibido el pliego, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Este precepto tiene la finalidad de garantizar el derecho de huelga a manera de medida cautelar para que el patrón no pueda disponer de los bienes de la empresa o establecimiento durante el

periodo de pre huelga evitándose con ello la insolvencia que eluda la responsabilidad del conflicto. Por otra parte, al estallar la huelga deja al patrón de ser depositario de la empresa y establecimiento, ya que se limita al desempeño por todo el término del aviso, o sea, durante la pre huelga. El término corre de momento a momento, y por consiguiente la huelga debe estallar en el día y hora señalados por lo que si eso no sucede, el emplazamiento queda sin efecto, pudiéndose solicitar y obtener por parte del patrón la declaración de inexistencia. De acuerdo con la jurisprudencia, si el patrón suspende las labores, antes del estallamiento de la huelga, se trata de un paro ilegal, pero no de una huelga. Si los trabajadores continúan o vuelven al trabajo después del estallamiento de la huelga, se considerará que desapareció la voluntad de realizarlo o de continuar con la misma.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando no sea formulado de conformidad con los requisitos que prevé la Ley Laboral, o cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo del trabajo, o el administrador del contrato ley, o finalmente cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo existiendo uno depositado en la Junta de Conciliación, siendo lo anterior responsabilidad del Presidente de la misma y en caso de encontrarse en alguno de esos supuestos levantar la certificación respectiva y notificarle la resolución a la parte promotora. Este trámite en manera alguna, puede considerarse como una calificación de la huelga como lo afirman algunos juristas laborales, sin embargo, debe considerarse que no se está en el periodo de pre huelga ni de huelga estallada,

ya que ni siquiera se ha iniciado el procedimiento huelguístico, pues no ha sido admitida la primer promoción de dicho procedimiento por no ajustarse a los requerimientos legales y formales que debe observar tan importante escrito para resultar procedente, con arreglo a derecho, su admisión, por parte del órgano jurisdiccional competente, aparte de que no está prejuzgando sobre la procedencia de la huelga sino sólo sobre la irregularidad de la promoción inicial.

7.6 CONTESTACIÓN AL PLIEGO PETITORIO

La contestación del patrón sirve para integrar debidamente la relación procesal, misma que deberá ser por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, teniendo un lapso de 48 horas para que se produzca. Realmente la Ley no establece las consecuencias de la falta de contestación al escrito de emplazamiento, por lo que se considera que la misma es en el sentido de negar las peticiones de los trabajadores emplazantes, pudiendo presentarse con posterioridad al señalado en este precepto. Así mismo, podemos señalar también que el escrito de contestación al emplazamiento es el momento procesal oportuno para que el patrón objete la personalidad del sindicato emplazante, y por consiguiente se considerará extemporáneo en el

supuesto de que se presentara con posterioridad a las 48 horas siguientes a la notificación.

Otro de los efectos de la notificación del pliego de peticiones es que deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, ni tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: a) Asegurar los derechos y prestaciones del trabajador hasta por el importe de dos años de su salario; b) Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS; c) Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de realizar al INFONAVIT; y d) Los demás créditos fiscales. Dicho precepto previsto en el artículo 924 de la Ley en materia laboral es claramente inconstitucional y se extiende a los casos en que la huelga haya estallado según lo señalado por el Dr. Miguel Borrel Navarro quien manifiesta que:⁶⁹ "..... El pleno de la Corte en el amparo en revisión 6074/86 tiene establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 Constitucionales por que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspenda la ejecución de sentencia y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes pueden ser afectados, impidiendo además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales;

⁶⁹ **BORREL NAVARRO MIGUEL**, Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª. Edición. Editorial Sista, México 1998, p. 816.

dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya haya estallado.....". Por consiguiente, dicho precepto va en contra de la propia aplicación de la justicia ya que el patrón deja de cumplir las obligaciones contraídas con diversos acreedores, a quienes se les priva, sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido a su favor o el de asegurar con un embargo precautorio, el resultado de un juicio.

7.7 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Todo juicio configura un conflicto, y por consiguiente se llega al mismo cuando las partes han agotado todos los medios tendientes a resolver extrajudicialmente sus diferencias y se muestran irreductibles en sus respectivas posiciones, de donde se desprende que planteada la divergencia, previo a toda actuación judicial, es aconsejable y hasta indispensable la gestión conciliatoria; por ende el profesional que en cara con honestidad el problema que se le confía, impuesto de las características de caso, si conceptúa viable arribar a un acuerdo, deberá convocar a una entrevista privada, que si es coronada por el éxito elimina la vía judicial, con lo que se consolida el estatus de la paz jurídica.

En materia de huelgas, conflictos colectivos cuya extinción y perjuicios pueden ser extraordinarios e imprevisibles, tanto en lo que atañe al interés particular, así como el de la colectividad, el procedimiento conciliatorio previo constituye un expediente necesario desde que el mismo permite encauzarlo por carriles estrictamente gremiales, dando satisfacción a reclamos justificados o desestimándolos, mediante su declaración de ilegalidad, en tanto resulten impropios.

A partir de la recepción de la contestación del patrón al pliego petitorio, siempre y cuando no sea en el sentido del allanamiento, la Junta cita a las partes a una Audiencia de Conciliación, procurando en todo momento avenirlas en sus pretensiones y proposiciones respectivamente, sin intervenir en este momento procesal en cuestiones de existencia o inexistencia, ni de justificación o injustificación de la propia huelga, misma que podrá ser diferida bajo solicitud de los trabajadores por una sola ocasión, en la inteligencia de que este diferimiento se refiere únicamente a la audiencia de Conciliación, y no tiene el alcance de una prórroga del periodo de prehuelga, por lo que la nueva fecha que se señale deberá ser anterior a la especificada previamente para el estallamiento de la huelga.

En la Audiencia de Conciliación se deben de observar diversos lineamientos como son:

1. Para el caso de que la parte patronal hubiera opuesto la excepción de falta de personalidad, este es el

momento procesal oportuno para que la Junta resuelva tal situación, y en el supuesto de que se declare infundada, se continuará con la audiencia observando los lineamientos señalados para el Procedimiento Conciliatorio ante la propia Junta en lo que fuera aplicable; por consiguiente implica que no son aplicables en forma forzosa las reglas para la conciliación del procedimiento ordinario, que exigen la comparecencia personal de las partes y algunas modalidades específicas para la comparecencia de las personas morales.

2. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores; dando por resultado que el emplazamiento quede sin efecto, pudiéndose ordenar el archivo definitivo del expediente de huelga, ya que se considera un desistimiento tácito del propio procedimiento.

3. En cambio, la incomparecencia del patrón no reporta sanción alguna, sino que el Presidente de la Junta puede utilizar las vías de apremio para obligarlo a que concorra a la audiencia conciliatoria, sin que los efectos del aviso de huelga se suspendan por su rebeldía para concurrir a ella.

7.8 HUELGA ESTALLADA

La etapa de huelga estallada, es prácticamente la que se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. Las huelgas deben estallar exactamente a la hora y fecha que se han señalado en el escrito inicial con emplazamiento a huelga presentado por la mayoría de los trabajadores o el sindicato.

La suspensión del trabajo es por lo tanto el período propio de la huelga y es en consecuencia el hecho legalmente protegido, en virtud de lo cual se le ha denominado por Mario de la Cueva⁷⁰ como: *La ruptura de las hostilidades*.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido extraordinariamente cuidadosas en relación al momento en que debe efectuarse la suspensión del trabajo, y en tal virtud no han admitido como huelga legalmente existente la suspensión de las labores efectuadas antes o después de la fijada en el emplazamiento, salvo los casos de prórroga del período de pre-huelga. La huelga calificada como un derecho de la clase trabajadora legalmente protegido es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, y en esta tesitura el problema del pago de los salarios del tiempo que dure la misma se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

⁷⁰ DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 8ª. Edición. Editorial Porrúa. México 1995, p. 632.

El Art. 4º en su fracción segunda, expresa uno de los principios fundamentales de la huelga al señalar que se ofenden los derechos de la sociedad, cuando declarada una huelga se trate de substituir y se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo que se trate de los trabajos que deban continuar prestándose conforme a la legislación laboral o bien, cuando declarada formalmente la huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretende reanudar sus labores o siga trabajando, esto es una ratificación lógica de la idea de huelga como un derecho de las mayorías obreras.

La función real de las autoridades tanto civiles como laborales es la de hacer respetar el derecho de huelga, proporcionando a la clase trabajadora las garantías y seguridades necesarias, y prestándoles las facilidades que se requieran para suspender sus labores, por consiguiente se les otorga la seguridad jurídica de irse a huelga aún en que el supuesto de que las minorías obreras estén en desacuerdo con la suspensión del trabajo procurado por la mayoría de los trabajadores representados por la coalición o sindicato.

7.9 LA HUELGA: SU TERMINACIÓN

La eficacia de la huelga, como instrumento de presión depende de que primero se suspendan las labores y después se califique su procedencia. Una vez colocada las banderas rojinegras en las puertas de la empresa, corre un plazo de 72 horas para que os patrones u otros trabajadores soliciten la declaración de inexistencia de la huelga, ya sea por falta de objeto legal, por no cubrir los requisitos de forma o por no contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores como ha quedado plenamente establecido en las líneas anteriores.

Si la junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que no procede declarar la inexistencia de la huelga, o bien, si transcurre el plazo legal sin que se haya pedido la inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Para Mario de la Cueva⁷¹, debe entenderse por terminación de huelga: "el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la junta de conciliación y arbitraje, que resuelve el fondo de conflicto". Por lo tanto, podemos determinar que son dos las formas esenciales las que pueden terminar una huelga; como primer forma encontramos el acuerdo entre las partes, ya sea directo o a través de la resolución que libremente elijan, así como el allanamiento por parte del patrón a las exigencias del sector laboral, la segunda forma consiste en el laudo dictado por la

autoridad laboral a través del procedimiento del trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, siempre y cuando los trabajadores huelguistas hayan sometido el conflicto a su decisión.

Es importante hacer un comentario en relación a que las causas de terminación de la huelga suelen darse ya estallada la huelga, como también es posible que alguna de esas causas funcionen antes del estallamiento; dentro de las cuales encontramos: el acuerdo entre las partes, por allanamiento del patrón, por laudo arbitral y por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

7.9.1 ACUERDO ENTRE LAS PARTES

El acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones es la típica solución para conflictos de huelga, que colocan frente a frente a los factores del trabajo y el capital, se presenta como el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos. El acuerdo será la síntesis de la medición de fuerzas y punto de equilibrio en la medición de sus intereses.

Si la solución a la huelga llega por esta vía, el pago de los salarios que se dejaron de percibir habrá de negociarse, ya que se trata de un elemento básico para la búsqueda de una

⁷¹ DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit. p. 666.

salida negociada. En otras palabras, la categoría de huelga existente, no trae consigo el pago automático de salarios vencidos.

Este acuerdo tendrá que ratificarse ante la Autoridad laboral, a su vez esta última deberá limitarse a revisar y en su caso, aprobar el convenio siempre y cuando no contenga renuncia de derechos de los trabajadores; pero no puede juzgar el fondo del conflicto que motivo ese acuerdo conciliatorio.

7.9.2 ALLANAMIENTO DEL PATRÓN

La huelga termina también en el supuesto de que el patrón se allane en cualquier momento, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubra los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; se trata de una forma unilateral del patrón de aceptar satisfacer todas y cada una de las necesidades planteadas por el sector laboral, y por consiguiente lleva implícito el pago íntegro de los salarios caídos. En tal virtud, el allanamiento no está condicionado a la aceptación del sindicato emplazante, pues la Junta puede resolver que existe cuando se satisfacen de una manera plena y efectiva los puntos petitorios, sin controversia alguna sobre los mismos, y en consecuencia levantar el estado de huelga.

El allanamiento ha de ser pleno, no puede ser parcial ni condicionado. No es suficiente un allanamiento meramente

declarativo, deben además pagarse los salarios caídos, proporcionar las garantías de cumplimiento de lo aceptado, esto es, los compromisos han de ser puntuales y formales de acuerdo a lo asentado en el Convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si se tratan de establecer o modificar las condiciones de trabajo deberá dejar constancia fehaciente de su compromiso a satisfacción de sindicato o la coalición de trabajadores.

EJECUTORIA. Huelga allanamiento del patrón a las peticiones que se les formularon. Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inicio el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas, cuando esas por alguna razón no fueron cuantificadas, pero resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud es precisamente lo opuesto al allanamiento. RT.3/74, Sindicato Nacional de la Construcción y Similares, del Distrito Federal, 25 de abril de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Informe 1975, Tercera Parte, Tribunal Colegiado de Primer Circuito.

7.9.3 LAUDO ARBITRAL

La terminación de la huelga por el laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, reconocido como arbitraje privado, carece de arraigo como mecanismo de solución de los conflictos laborales. Sin embargo, dada la trascendencia social de las huelgas, el legislador quiso incluir la posibilidad de llegar a una solución con la intervención de un árbitro elegido mediante un acto bilateral de voluntad, mismo que legitimará su función y hacer obligatoria la resolución que dicten, pero, para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del empresario.

Nuestra legislación laboral no contempla las reglas y normatividades para la solución del conflicto por la vía del arbitraje privado, pero es evidente que si se recurre a ello, las partes tendrán que cumplir ciertas formalidades, como lo son celebrar un compromiso arbitral o señalar el mecanismo mediante el cual el árbitro se allegara de elementos de convicción.

7.9.4 LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La Ley Federal de Trabajo señala como última forma de conclusión de la huelga, el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión; lo cual refleja la improcedencia del arbitraje obligatorio en materia de huelga, al señalar de una manera explícita inexplicable que la autoridad laboral "únicamente" esta facultada para resolver el fondo del conflicto, esto es, la imputabilidad de la huelga, a instancia de la clase laboral, cuando estos lo sometan a la decisión de la misma.

Sin embargo, el sector patronal continúa haciendo las gestiones necesarias y luchando en busca del Arbitraje Obligatorio, no ha quitado el dedo del renglón, hoy en día siguen ondeando las banderas patronales de la calificación previa de la huelga, del recuento antes del estallamiento, de la verificación reiterada de la mayoría, etc., todo lo anterior en contra de lo que se consideran es un verdadera Ley Federal "Protectora" de la clase Trabajadora.

En cuanto al procedimiento a seguir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver este tipo de conflictos, puede ser el Procedimiento Ordinario o el Procedimiento Colectivo de

Naturaleza Económica, según se trate de la interpretación de los contratos o del reparto de utilidades, o bien se trate, de la creación, modificación, suspensión o terminación de condiciones de trabajo.

7.9.5 ARBITRAJE EN MATERIA DE HUELGAS

Es indispensable señalar nuevamente lo que se entiende por la palabra arbitraje en el sentido común, mismo que quedó asentado en líneas anteriores: "es la decisión dictada por una o varias personas en su calidad de jueces particulares, elegidos por las partes, con arreglo a Derecho y al debido procedimiento, sobre una cuestión o cuestiones determinadas y dentro del término, establecidos en el compromiso arbitral."

Es muy importante señalar lo que marca nuestra Carta Magna en relación a las diferencias y conflictos entre los trabajadores y patronos:

Art. 123 Fracción XX.- las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetará a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Art. 123 Fracción XXI.- si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo

pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

La Constitución en los preceptos legales anteriores es muy clara al determinar explícitamente que "todas" las controversias que se susciten entre el capital y el trabajo se someterán al conocimiento de la Autoridad Laboral, ya que en ningún momento excluye de alguna forma a la huelga, que desde cualquier punto de vista que se estudie es un conflicto laboral.

Sin embargo, si señala una responsabilidad para el patrón en caso de no someter el conflicto al arbitraje, pero no señala ninguna obligación para los trabajadores en caso de no llevar al conocimiento de la Junta el conflicto suscitado con el sector patronal.

Aunado a lo anterior encontramos el texto del artículo 17 Constitucional, que en su segundo párrafo señala la necesidad social de que la impartición de la justicia sea pronta y expedita, y no como sucede en el caso de la huelga donde solamente la clase laboral puede llevar el conocimiento de la Junta el conflicto, de manera potestativa, en contravención a dicho precepto Constitucional, mismo que señala:

"Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los

TEGIS CON
FALLA DE ORIGEN

plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial."

El diputado Macías en su discurso del 28 de septiembre de 1916 ante la Asamblea Constituyente de Querétaro, arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente a favor de alguna forma de arbitraje obligatorio de las huelgas al señalar que:

"cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está comenzando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada. El derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos".

A partir de la promulgación de nuestra Carta Magna en el año de 1917, la cual se califica como protectora de los derechos sociales, se expidieron diversas Leyes Locales del Trabajo, tales como la de Veracruz del 14 de enero de 1918, y la del estado de Tamaulipas del 6 de junio de 1925, mismas que se identificaron con la procedencia del Arbitraje Obligatorio de las huelgas, lo cual se manifestó todavía en el Proyecto Federal de 1928, y en el

Proyecto Portes Gil de 1929, sin embargo el Proyecto de la Secretaría de la Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su exposición de motivos, pero su articulado era sumamente vago, pues reproducía algunas disposiciones de los proyectos anteriores, aunque es importante señalar que la intervención de las autoridades laborales no tenía un valor absoluto ya que el artículo 123 Constitucional en su fracción XXI, permitía tanto a los patrones como a los trabajadores negarse a someter sus diferencias al arbitraje e incluso a negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, obligándolos en ambos casos dar por terminado el contrato de trabajo, por consiguiente podemos concluir que se trataba de un arbitraje semi obligatorio.

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.- Se pronuncia a favor del arbitraje obligatorio principalmente con la transcripción de las siguientes disposiciones fundamentales:

Art. 160 fracción III: la huelga termina en virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 204: tanto las Juntas Municipales, como la Central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta Ley para todos los conflictos; por vía de conciliación primeramente, y de Arbitraje cuando éste deba tener lugar.

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas.- Se le considera más categórica en el sentido de apoyar el arbitraje obligatorio que la Ley Laboral de Veracruz, en virtud de haber sido responsabilidad directa de su entonces Gobernador el licenciado Emilio Portes Gil, quien mas tarde realizara el Proyecto Federal del mismo nombre, las normas aplicables manifestaban lo siguiente:

Art. 204, Fracción III: la huelga terminará por el laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Art. 354: en caso de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder, de oficio, aunque una de las partes o ambas no hayan sometido el caso a su consideración y cuando a juicio de la misma Junta y por razones de interés social, proceda la rápida solución del conflicto.

Proyecto Federal de 1928.- En este trabajo influye nuevamente la presencia del Licenciado Portes Gil, quien fungía como Secretario de Gobernación, en el cual se sigue optando por que las autoridades laborales se avocaran de oficio al conocimiento del conflicto de huelga practicando las diligencias que se estimaran necesarias y resolverlo en apego a la ley; manifestaba además que si la Junta no obtuviera que el trabajo se reanudara o continuaran las condiciones laborales anteriores al conflicto, entonces debería conocer y resolver la huelga ajustándose a los procedimientos establecidos en dicho proyecto federal.

Proyecto Portes Gil.- Continúan los lineamientos del arbitraje obligatorio reproduciendo las normas de los anteriores proyectos en los que había tenido intervención introduciendo en su exposición de motivos más bien un arbitraje semi-obligatorio, que se pretendió deducir del mencionado Art. 123 Constitucional: la Constitución de la Republica reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero la propia Constitución establece que los conflictos entre el capital y el trabajo serán resueltos por Juntas de Conciliación y Arbitraje.

¿Cómo es posible que por una parte se permita a los trabajadores el derecho de huelga para conseguir la realización del derecho, y por otra parte intervenga el Estado con su fuerza para conseguir el mismo fin?

Entonces es inútil e innecesario el derecho de huelga. El arbitraje constitucional es un arbitraje semi obligatorio, y la huelga en si misma no es un derecho sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho.

La Constitución permite, aunque sanciona esto, que el trabajador y el patrón no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aun a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las Juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo proviene, en parte, por la que les da la Constitución, y

en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dicten.

Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la Junta jurisdicción, en el primer caso para fallar sobre el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo; su jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrón.

Proyecto de la Secretaría de la Industria.- en el número 54 de la exposición de motivos, los autores del proyecto de una u otra forma rechazaron expresamente la imposición del Arbitraje Obligatorio, conforma a las siguientes consideraciones:

Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia colectiva, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado.

Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que

versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

Una vez estudiadas plenamente las consideraciones anteriores relativas a la exposición de motivos, y los artículos del proyecto, podemos llegar a concluir que sustentan las mismas ideas de los proyectos anteriores, en especial la del proyecto Portes Gil, en virtud de que, no obstante la declaración inicial de que nuestra Carta Magna no quiso regular los conflictos laborales a través del Arbitraje Obligatorio, sin embargo la Junta de Conciliación y Arbitraje después de oír a ambos sectores, podía seguir el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, hasta dictar un laudo que fijara las nuevas condiciones laborales, salvo que alguna de ellas se negara a someterse al arbitraje; y era de la mismo forma posible que quedara sin efecto al laudo si los trabajadores o el patrón declaraban no estar dispuestos a acatarlo. Portes Gil, habló de un arbitraje semi obligatorio, pero respecto de él lo que podemos concluir es que en cualquiera de las hipótesis se daba una especie de rebeldía en contra de la resolución de la autoridad.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 realmente no estudió a fondo las controversias suscitadas con motivo de la huelga, sino que más bien en forma desinteresada en un periodo extraordinario de sesiones lo relegó del análisis jurídico, pero no se acordó nada relativo al problema del Arbitraje Obligatorio.

La Ley Federal del Trabajo de 1970.- para el estudio de la huelga y en su caso del arbitraje laboral, la comisión proyectista entró al análisis de los precedentes que se habían puntualizando, esto es, la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, las Leyes de los Estados, los Proyectos Federales de 1928, la Ley Federal de 1931, y los debates posteriores que se habían venido suscitando. Para esto, no hubo duda al respecto en relación al camino a seguir, se consideró a la huelga como un derecho reconocido a los trabajadores por la Constitución Política Federal, por que provenía de un acto de soberanía del pueblo, donde se dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiere realizado. Con esta convicción y seguridad redactó anticipadamente unos puntos para su exposición de motivos: "el proyecto en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por la huelga, solo puede llevarse a cabo a solicitud de los trabajadores antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrón, en los que se designe algún árbitro". Lo cual justifica plenamente la actual redacción de la fracción IV del artículo 469 que otorga un arbitraje totalmente facultativo a favor de la clase trabajadora en los conflictos huelguísticos.

Esta Ley Federal del Trabajo de 1970, aprobada por el Poder Legislativo, no solo cerró el debate sobre el Arbitraje Obligatorio de la huelga, sino que como algunos autores lo mencionan cristalizó la trilogía de los Derechos Colectivos en beneficio total de los trabajadores, sin opción alguna para el sector

patronal, mismos que Mario de la Cueva define con gran exactitud:⁷²

1) La afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición de paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores.

2) El otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas; y

3) La potestad, igualmente exclusiva, de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

La huelga es sinónimo de fuerza, no debe ser violencia arbitraria o destructiva, sino que debe ser la búsqueda firme de ese equilibrio que es base para la justicia social, las leyes solo legitiman una fuerza cuando son capaces de controlarla, por lo tanto, el respeto al derecho de huelga es respeto a la Ley, el acatamiento del derecho nutre y vigoriza al Estado, por consiguiente considero como estrictamente indispensable se establezca en la Ley Federal del Trabajo, que el sometimiento del conflicto de huelga al arbitraje para su calificación sea de forma oficiosa, en total apego a derecho y tomando en consideración

⁷² Ibidem. p. 678.

todos y cada una de los beneficios que conserve hasta ese momento la clase trabajadora.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

El proceso debe ser entendido como la relación jurídica que nace del derecho de acción ejercido por el actor o sujeto activo en contra del reo o sujeto pasivo ante las autoridades jurisdiccionales designadas por el estado para tal efecto; por su parte el procedimiento se conceptúa como el conjunto de normas jurídicas procesales que podemos encontrar en la ley adjetiva y que regulan los actos del proceso, es decir, no vienen a determinar cuales son los requisitos de los actos jurídicos procesales para que tengan validez y eficacia, para que puedan desenvolverse aplicando la norma general al caso concreto y de esta forma dirimir un litigio a través de una resolución.

El procedimiento de huelga es una institución jurídica mediante la cual los trabajadores suspenden de manera temporal el ejercicio de sus labores al considerar que existe un desequilibrio entre los factores de la producción relativos al trabajo y al capital; en dicho procedimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza funciones administrativas al recibir el pliego de peticiones, emplazar al patrón y tratar de llevarlos a una solución del conflicto, sin embargo, si lo anterior no acontece, los trabajadores pueden someter al conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje la controversia o fundo del asunto, y es en ese preciso momento en que la autoridad laboral efectúa funciones jurisdiccionales; ante tal situación, es justificado llegar a la conclusión de que es incorrecto hablar de un proceso de huelga, pero si podemos afirmar que se trata de un procedimiento de huelga.

En su concepción original entendida como la cesación eventual del trabajo como objeto de colapsar el proceso productivo y someter de esta suerte, el interés del patrón, al profesional de los trabajadores, la huelga se juzga en un principio, como un acto reprobable y proscrito de violencia, esto es, como un delito; posteriormente se convierte en un acto jurídico permitido y tolerado por el estado, para finalmente, por la fuerza de la realidad social, figurar en el marco social como un mecanismo de acción rotundo que para lograr el respeto a los derechos del trabajo organizado, se convierte en un contrapeso al desproporcionado poder económico del sector patronal.

La huelga es derecho meramente colectivo, derivado de la libertad de asociación que como toda garantía constitucional es un derecho subjetivo público de todos los mexicanos, la cual tiene lugar en situaciones que los trabajadores consideran que no están debidamente equilibradas con su esfuerzo laboral, la paralización de las actividades de una empresa o establecimiento es claramente un mecanismo de coacción contra el sector patronal, de tal forma que como toda institución jurídica, debe evolucionar conjuntamente con la sociedad que regula, no puede quedarse estática mientras a la sociedad a la que rige avanza a pasos agigantados, por lo que si el derecho de huelga no se desarrolla conjuntamente con la sociedad que regula, deja de ser un instrumento útil para la sociedad, y se convierte en un mecanismo que en lugar de proteger los intereses colectivos de los trabajadores los restringe y los vulnera al volverse obsoletos y ajenos a la realidad social a la que regula.

El movimiento de huelga presupone la existencia de la coalición, por lo que un solo trabajador no podía constituir una huelga. Por lo tanto aunque el derecho de huelga es de cada trabajador solo puede ser ejercido de forma colectiva, para tal efecto, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, de lo cual podemos desprender que la coalición se institucionaliza en el "sindicato" para el ejercicio del derecho de huelga.

Huelga legalmente existente es la suspensión de las labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría previstos por la Ley Federal de Trabajo.

Huelga lícita es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Huelga ilícita es aquella en que la mayoría de los huelguistas realizan actos violentos o, en caso de guerra, cuando la estallen quienes trabajen en establecimientos o servicios que dependan del gobierno. A diferencia de lo que se podría suponer, estos términos que en el lenguaje común son opuestos, en materia de huelgas no significan exactamente lo contrario, pues responden a criterios de clasificación distintos.

La calificación de la huelga justificada o injustificada, deviene en razón del laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que resuelva si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, por consiguiente se requiere en primera instancia de dos presupuestos procesales: en primer lugar, que la huelga haya sido declarada o considerada existente, y el segundo término, que los

trabajadores se hayan sometido al arbitraje laboral para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no plenamente justificado.

La Ley Federal del Trabajo prevé en su artículo 469 las diversas causas de terminación de la huelga, mismas que se comprenden en los siguientes incisos:

I.- por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II.- por el allanamiento del patrón en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y siempre y cuando cubra los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III.- por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

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

El arbitraje se define como la decisión dictada por una o varias personas en su calidad de jueces particulares, elegidos por las partes, con arreglo a derecho y al debido procedimiento, sobre una cuestión o cuestiones determinadas y dentro del término, establecidos en el compromiso arbitral. A los Tribunales del Trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, realmente se trata de autoridades jurisdiccionales que se integran por cuerpos

colegiados constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el presidente, que a su vez tienen encomendada la solución de los conflictos que se presentan en las relaciones de trabajo reguladas en el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

El derecho de huelga ha sido el instrumento idóneo de la clase trabajadora para obtener sus conquistas laborales, por lo que considero que no debe desaparecer, pero si adaptarse a la realidad actual; por consiguiente desde el punto de vista subjetivo del suscrito, lo mas adecuado y procedente en este instrumento de presión, es que se suprima en la Ley Federal del Trabajo la figura del Arbitraje Potestativo a favor de la clase trabajadora representada por un sindicato, el cual se presenta como una facultad arbitraria y caótica protectora del sector laboral, en tal virtud debe ser reformado el artículo 469 en su fracción IV, y adoptarse el arbitraje de oficio en el que se someta el fondo del conflicto laboral al conocimiento y resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de una manera oficiosa, y de esta forma resolver con mayor prontitud las diferencias laborales y definir si la huelga es imputable o no al patrón. A su vez evitando malos manejos a los que se pudiera prestar entre el secretario del sindicato y el propio patrón ya que si el secretario del sindicato se desistiese de someter el conflicto de huelga al arbitraje, estaría evitando que el patrón cumpliera con la obligación de satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

En este sentido hago referencia específicamente al Arbitraje Potestativo como una mera cuestión terminológica, haciendo alusión al arbitraje que efectúan los Tribunales Laborales en sus diferentes ámbitos, y no al relacionado al Laudo Arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes como medio de terminación de la huelga que prevé la propia Ley Federal del Trabajo.

En razón de lo anterior propongo lo siguiente:

UNICO.- Debe establecerse la calificación de la huelga en forma obligatoria a las Juntas de Conciliación y arbitraje, independientemente de que lo solicite o no el sindicato emplazante, lo anterior en razón de que la autoridad laboral esta obligada a vigilar que exista un perfecto equilibrio entre los factores de la producción.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA MANUEL
Curso de Derecho del Trabajo
Séptima Edición
Editorial Ariel, Madrid 1981

ARELLANO GARCIA CARLOS
Derecho Procesal Civil
Segunda Edición
Editorial Porrúa México 1987

BAILON VALDOVINOS ROSALIO
La Huelga Obrera y Burocrática
Primera Edición
Editorial Mundo Jurídico México 1994

BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO
Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo
Primera Edición
Editorial Fondo de Cultura Económica México 1995

BECERRA BAUTISTA JOSÉ
El Proceso Civil en México
Décima Sexta Edición
Editorial Porrúa México 1992

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL
Derecho Procesal del Trabajo
Segunda Edición Segunda Reimpresión
Editorial Trillas México 1994

CABANELLAS GUILLERMO
Compendio de Derecho Laboral Tomo II
Edición Argentina Bibliografía Omeba
Editores Libreros Buenos Aires 1968

CABANELLAS GUILLERMO
Derecho de los Conflictos Laborales
Edición Única Editorial Bibliográfica Omeba
Editores Libreros Buenos Aires 1966

CANTON MOLLER MIGUEL

Lecciones de Derecho Procesal del Trabajo

Primera Edición

Editorial Pac México 1995

CARNELLUTTI FRANCESCO

Instituciones del Proceso Civil

Traducción a la Quinta Edición por: Santiago Sentís Melendo

Editorial E.J.E.A. Buenos Aires 1959

CAVAZOS FLORES BALTASAR

40 Lecciones de Derecho Laboral

Octava Edición Primera Reimpresión

Editorial Trillas México 1996

CAVAZOS FLORES BALTASAR

Las 500 preguntas más usuales sobre Temas Laborales; orientaciones
teórico-prácticas

Tercera Edición Cuarta Reimpresión

Editorial Trillas México 1996

CLIMENT BELTRAN JUAN B.
Formulario del Derecho del Trabajo
Décima Quinta Edición revisada y actualizada
Editorial Esfinge México 1997

DE BUEN LOZANO NESTOR
Derecho Procesal del Trabajo
Cuarta Edición actualizada
Editorial Porrúa México 1996

DE FERRARI FRANCISCO
Derecho del Trabajo Volumen I
Ediciones Depalma Buenos Aires 1968

DE LA CUEVA MARIO
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II
Séptima Edición
Editorial Porrúa México 1993

DE PINA RAFAEL y DE PINA VARA RAFAEL
Diccionario de Derecho
Vigésima Edición
Editorial Porrúa México 1994

GARCIA AVELLAN JUAN

Derechos de Conflictos Colectivos de Trabajo

Instituto de Estudios Políticos Madrid 1969

GOMEZ ORLANDO y GOTTSCHALK ELSON

Curso de Derecho del Trabajo Tomo II

Primera Edición en Español Traducción de Bermúdez Cisneros

Miguel

México 1979

GUERRERO EUQUERIO

Manual del Derecho del Trabajo

Décima Quinta Edición

Editorial Porrúa México 1986

OVALLE FAVELA JOSE

Teoría General del Proceso

Primera Edición

Editorial Harla México 1991

PALLARES EDUARDO

Diccionario de Derecho Procesal Civil

Vigésima Primera Edición

Editorial Porrúa México 1989

RAMIREZ FONSECA FRANCISCO

La Prueba en el Procedimiento Laboral Comentarios y
Jurisprudencia

Octava Edición

Editorial Pac México 1997

RAMOS MARTINEZ EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA ANA ROSA

Nociones del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Cuarta Edición

Editorial Sista México 1993

ROSS GAMEZ FRANCISCO

Derecho Procesal del Trabajo

Segunda Edición Primera Reimpresión

Cárdenas Editor y Distribuidor México 1991

TENA SUCK RAFAEL e ITALO MORALES HUGO

Derecho Procesal del Trabajo

Cuarta Edición

Editorial Trillas México 1995

TRIGO OCTAVIO M.

Curso de Derecho Procesal Mexicano del Trabajo

Ediciones Botas México 1939

TRUEVA OLIVARES ALFONSO

Defensa de los Jueces y varias consideraciones sobre la justicia

Primera Edición

Editorial Jus México 1960

TRUEBA OLIVARES EUGENIO

Guía Temática de Filosofía del Derecho

Facultad de Derecho de la Universidad de Guanajuato

Departamento de Investigaciones Jurídicas México 1996

CODIGOS Y LEYES

CAVAZOS FLORES BALTASAR

Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada
Vigésima quinta Edición Segunda Reimpresión
Editorial Trillas México 1991

RAMOS MARTINEZ EUSEBIO Y TAPIA ORTEGA ANA ROSA

Ley Federal del Trabajo Comentada
Sexta Edición
Editorial Sista México 1996

TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JOSE

Ley Federal del Trabajo
Septuagésima Sexta Edición
Editorial Porrúa México 1996

OTRAS FUENTES

APUNTES DE CATEDRA, TECNICA Y MECANICA DE LA HUELGA

Facultad de Derecho, Universidad de Guanajuato
Profesor: Licenciado J. Jesús Meza Ortiz
Semestre Julio-Diciembre 1995

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Tomo VIII
Editorial Driskill Buenos Aires 1990

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO
Selecciones de Reader's Digest
México 1987