



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN**

“LA INDEFINITIVIDAD DE LA HUELGA”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ENRIQUE BECERRA MEDINA

ASESOR: LIC. ALÍVAR HERNÁNDEZ RAMÍREZ

ACATLÁN, ESTADO DE MÉXICO, MAYO 2014



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.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO 1

1.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA	1
1.1. Antecedentes jurídicos y sociales de la Huelga en México y en el mundo	1
1.2. El derecho de huelga en Alemania, Francia, Italia, Colombia, España y Venezuela	6
1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970	12

CAPÍTULO 2

2.- MARCO CONCEPTUAL	14
2.1. Definición de huelga	14
2.2. Naturaleza jurídica del derecho de huelga	16
2.3. Elementos del derecho de huelga	17
2.4. Clasificación de los requisitos de huelga	19
2.5. Naturaleza jurídica de los requisitos	23
2.6. Etapas de la huelga	25

CAPÍTULO 3

3.- OBJETIVO DE LA HUELGA	29
3.1. Naturaleza colectiva de los objetivos de la huelga	29
3.2. Análisis individual de cada uno de los objetivos de la huelga	32

CAPÍTULO 4

4.- LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE EN LA HUELGA	41
4.1. Procedimiento para la solución de los conflictos de trabajo	41
4.2. La conciliación	42
4.3. El arbitraje	44

CAPÍTULO 5

5.- EL RECUENTO ORDENADO DE OFICIO Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO FORMAS DE EVITAR LA INDEFINITIVIDAD DE LAS HUELGAS	53
5.1. Misión del Estado frente a los conflictos colectivos	53
5.2. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje	54
5.3. El recuento ordenado de oficio en la etapa de prehuelga	56
5.4. Juicio de imputabilidad	57
5.5. Aplicación del arbitraje obligatorio en la etapa de huelga estallada	59
5.6. Naturaleza jurídica y efectos de la resolución arbitral o Laudo	61
CONCLUSIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	67

INTRODUCCIÓN

La “indefinitividad de la huelga” es el tema del presente trabajo, la huelga como una figura de suma importancia para los trabajadores, patrones y el mismo Estado, ya que cuando un movimiento de esta naturaleza se torna indefinido, el trabajador deja de percibir su salario, la empresa no produce y el Estado sufre esa merma económica, provocando inflación y desconfianza en la inversión.

Desde luego, una de las garantías más importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación, como lo marca nuestra propia Constitución en su artículo 9º, garantizando este derecho como un acto reivindicatorio para los trabajadores de nuestro país y para ello, la huelga es el arma mas poderosa que los trabajadores tienen a través de la cual logran imponer sus pretensiones a los patrones, sin embargo, en algunas ocasiones se abusa de este derecho generando un desequilibrio irreparable para las partes en conflicto cuando la huelga se vuelve de carácter indefinida.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 consagra a los obreros y empresarios el derecho a coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

Las huelgas son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se descompone un sistema capitalista aburguesado en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los trabajadores solo de las obligaciones, lógicamente las autoridades deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de producción.

Para lograrlo, las autoridades del trabajo necesariamente deben, permanentemente, conciliar entre las partes para evitar un proceso futuro de consecuencias no previsibles.

En términos de la Ley laboral, el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores, es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores, por tanto, si estalla una huelga y el sindicato como representante de los trabajadores no solicita la calificación de la misma, queda en suspenso por tiempo indefinido, este derecho sindical ha perdurado por todo el tiempo, porque se considera como un derecho irrestricto de la clase trabajadora.

Pero en la práctica este derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

En ese sentido, para poder hacer efectivos los derechos consignados por la Ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían imposibles de exigir.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la actualidad, de ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también se permita a los empresarios progresar con justicia y libertad.

Por ello, se propone una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una vez que reciban el pliego de peticiones, señalen día y hora para que tenga verificativo el desahogo de la prueba del recuento a través del voto secreto para verificar que efectivamente la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con el estallamiento de la huelga, que resultaría

conveniente para los sindicatos, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, se les desengaña de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de ser afectados en sus derechos laborales por la improcedencia de su movimiento.

AGRADECIMIENTOS

A Regina por impulsar mi actuar, darme fuerza y motivación para enfrentar los retos de la vida desde su concepción, nacimiento y crecimiento.

A Jannet, por tu paciencia y comprensión, por la familia que formamos, por tu bondad y fortaleza, por estar siempre a mi lado.

A mis padres por su apoyo, la orientación y los consejos sabios que han sabido darme y por el amor que me dan.

A mi asesor el Lic. Alívar Hernández Ramírez, por su amistad, apoyo incondicional, confianza, profesionalismo, por compartir sus conocimientos para la realización de esta tesis y su enseñanza en general, más allá del presente proyecto.

A todos mis hermanos en especial a Manuel por su apoyo invaluable.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por abrirme sus puertas y ser parte de ella, a la maravillosa Facultad de Estudios Superiores Acatlán recinto de grandes profesionistas y que con orgullo, amor, pasión y respeto, representaré.

A los profesores de la carrera de derecho de la FES Acatlán que con sus enseñanzas contribuyeron a mi formación.

A quienes directa e indirectamente participaron e hicieron posible este proyecto y que hoy se culmina.

Por todo lo que significa concluir este trabajo y cerrar ciclos en mi vida, con cariño, respeto y admiración

ENRIQUE BECERRA MEDINA

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

1. ANTECEDENTES JURÍDICOS Y SOCIALES DE LA HUELGA EN MÉXICO Y EN EL MUNDO.

En México, el principal antecedente que tenemos en materia de huelga, son el de Cananea y su correlativa de Río Blanco, cuyos aspectos más relevantes para el tema citaremos a continuación.

En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal “Humanidad” a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, parte baja de Cananea, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en el extranjero, en San Luis Missouri, Esteban B. Calderón, con un valor civil admirable, alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante.

En la noche del 31 de mayo, en la mina “Oversigth” se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente, en conjunto abandonaron la mina los trabajadores porque sus peticiones de aumento de salarios constantemente eran burladas. El gerente de la compañía minera “Cananea Consolidated Company”, el Coronel Williams C. Green, estimó serio el movimiento demandando en su auxilio la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud. Como la negociación negó categóricamente las peticiones, enseguida se improvisó un mitin frente a la mina "Oversight" en el cual los comisionados informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones. Desde ese momento se inició la lucha, organizándose una manifestación compacta que partió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa" a efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento.

Pero el gerente de la negociación minera, Green, como dice Díaz Cárdenas, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó argumentos, para él, más eficaces, y pronto los puso en práctica: el argumento de las ametralladoras.

Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio gritando: Que salga el gringo desgraciado, y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha, los obreros, desarmados, arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas; se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería; hubo heridos y muertos, entre éstos, los agresores.

El Gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas federales "Rangers" de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Rimming. La misma mañana del día 2 de

junio, fueron encarcelados más de 20 obreros; por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el Gobernador, pero fueron estorbados de nuevo por los esbirros de la empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual: obreros desarmados y estribos utilizando magníficos “mausers”.

La refriega continuó hasta las diez de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación. Y como dice Díaz Cárdenas, en las montañas se seguirá oyendo el eco de la consigna de los obreros: “Morir antes que rendirnos”.¹

La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de Don Porfirio, es la de haber permitido el paso de tropas norteamericanas armadas para proteger la compañía minera “Cananea Consolidated Copper Co.”, como el hecho entrañaba una vergüenza nacional el mismo periódico “El imparcial” en su editorial del siete de julio se encargó de desmentirla diciendo que: “No es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional”; el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que el tren que procedía de Naco, Arizona, subieron al Gobernador de Sonora y a un grupo de particulares norteamericanos armados, pero éstas personas no formaban parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme; en su mayoría eran profesionistas que venían a informarse de lo ocurrido; el Gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren.

¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México 1984. 7ª Edición. Pág. 145.

LA HUELGA DE RÍO BLANCO.

En verdad, dicen los List Arzubide, la huelga de 1907 no fue la primera en la región de Río Blanco, el espíritu de rebeldía se anunció ya en tres movimientos que sin preparación alguna, únicamente obedeciendo a instintos de protesta por los absurdos de la empresa, acontecieron sucesivamente durante los años de 1896 el primero, durante el invierno de 1898 el segundo y a principios de este siglo, el 28 de mayo de 1903, el último que ya recibió el nombre de huelga, con el que fue conocido.

El origen de la huelga en Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización capitalista sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a mediados del año 1906, se reunieron un grupo de obreros tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Ávila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el Gobierno que era instrumento de ambos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Mota y el otro por el profesor José Rumbía.

El día 20 de noviembre de 1910 estallaba la revolución; el día 6 de noviembre de 1911 ya es Madero el Presidente de la República; con esta democracia, apenas iniciada surge con fuerza el sindicalismo; las uniones y confederaciones de trabajadores por medio de las cuales los individuos que integraban el proletariado solicitaban un trato más humano, una serie de huelgas provocó la intervención del Estado, que fue quien dominó dichos movimientos con medios represivos. Lo anterior ocasionó el rompimiento de las relaciones con Madero, declarándose los trabajadores apolíticos.

“Vino la usurpación de Huerta, quien realizó incontables actos condenables. Don Venustiano Carranza derrocó a Huerta, así comienza la revolución constitucionalista; Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista asume el Poder Ejecutivo. Se reanudan las actividades sindicalistas realizándose las siguientes huelgas: la de la Confederación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal en mayo de 1916; la de Tranviarios de Guadalajara, Jal.; la de mineros El oro, Méx.; la de la Cámara del Trabajo de Veracruz, Ver.; y otros que ocasionaron el ataque de Carranza; mencionaremos también entre las más importantes la del Sindicato Mexicano de Electricistas y la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías. Llega Carranza a una represión tal que acaba restableciendo una ley de la época de Juárez, expidiendo un decreto que sanciona a los huelguistas con pena de muerte”.²

Gutiérrez Gamero, expresa: “Los músicos que en Roma se ausentaron en la masa de la ciudad por haberse prohibido la celebración de los banquetes sagrados en el templo de Júpiter y la famosa retirada de la plebe al Aventino, que citan algunos autores para justificar el parentesco de las huelgas con estos acontecimientos pretéritos, no pueden admitirse como antecedente, ni su pretendida semejanza resiste al menor análisis por las inmensas diferencias que se notan en la naturaleza del trabajo, de los trabajadores, del ambiente y de la civilización de ambas épocas; así como por la finalidad puramente social de las huelgas y de rebelión contra las autoridades o el poder público que aquellas decisiones suponían”. Éstos tenían más carácter político que de reivindicación laboral. Roma, más bien se interesó por situaciones prácticas y se dedicó a codificar. Las normas tuvieron procedimientos, aunque bárbaros.

“Después de la caída del imperio romano en la que floreció el derecho, hubo una época un poco bárbara la del derecho germánico y en este periodo hubo un procedimiento “sui generis”, Las odalías, los juicios de Dios; pruebas en las que

² TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México 1984. 7ª Edición. Pág. 145.

el presunto culpable justificaba por medio de su resistencia al fuego y al agua que era inocente”.³

En el juicio de Dios, el vencedor en una lucha era el inocente.

En lo referente a los conflictos laborales en la América Precolombina poco sabemos, a causa de que la naturaleza de los vínculos no revestían en aquel entonces, ni en el trabajo de los incas ni en el de los aztecas, los caracteres de las relaciones laborales tal y como actualmente los concebimos, son en realidad toques aislados, que más se mencionan por sus caracteres anecdóticos que por constituir conflictos genuinamente laborales.

2. EL DERECHO DE HUELGA EN ALEMANIA, FRANCIA, ITALIA, ESPAÑA, COLOMBIA Y VENEZUELA.

A continuación llevaremos a efecto una transcripción de los artículos que en cada uno de los países que tomamos como muestra, para saber el tratamiento jurídico legislativo otorgado a este importantísimo derecho que tiene todo trabajador en el mundo, que el derecho y facultad que posee de suspender las labores en un sitio determinado.

Por lo que respecta a la situación jurídica que prevalece con respecto a la huelga y la solución legal a ella dada en distintos países aunque sea somero, por las limitaciones propias de este trabajo, de dicha situación jurídica en los siguientes países:

ALEMANIA: El Tribunal Federal del Trabajo, por decisión de 28 de enero de 1955 y 8 de febrero de 1957, sentó los principios fundamentales que rigen para el

³ GUTIERREZ GAMERO, Juan José. Derecho del trabajo. Editorial Panorama. México 1976. Pág. 219.

ejercicio del derecho de huelga y el “lock out”, lo cual reviste gran importancia en vista de que en la República Federal Alemana no existe legislación alguna sobre huelgas “lock out”, se considera que la obligación que individualmente tienen los trabajadores de dar aviso al empleador para dar por terminados sus contratos de empleo, y que varían en extensión, según la categoría de los obreros, no puedan aplicarse en el caso de una huelga legalmente declarada. El Tribunal resolvió que durante la huelga “lock out”, los trabajadores no tienen derecho a sus salarios. “Se permite el “lock out” con el objeto de salvaguardar el equilibrio de fuerza en ambas partes arguyendo el Tribunal que “los trabajadores no pueden ser protegidos contra el riesgo de perder su empleo a consecuencia de una huelga” y que, por lo tanto, en caso de huelga debe concederse al empleador el derecho “lock out” contra sus empleados huelguistas dando por terminados sus contratos de empleo individuales, sin ningún aviso previo y sin plazo, sometidos a la legislación por lo que respecta al despido sumario. En tal caso, continúa diciendo la sentencia del Tribunal, y, como consecuencia lógica de la doctrina del “equilibrio de fuerza”, el empleador estará en libertad de admitir a sus obreros, a su propia discreción, a la terminación del conflicto, si el laudo colectivo que ponga fin al mismo no lleva una cláusula de “readmisión general”.⁴

FRANCIA: Concretándose a la situación, según el estudio realizado por Paul Durand, sobre evolución del Derecho de Relaciones de Trabajo en Francia desde la liberación “La tendencia de las jurisdicciones inferiores a declarar ilegal la huelga política, ha sido también seguida por el Tribunal de Casación; pero la jurisprudencia ha comprendido, sobre todo, que la defensa de sus intereses por los huelguistas debe quedar limitada por las exigencias de interés general. En los servicios públicos ha sido abandonado el antiguo principio de prohibición absoluta de huelga, pero el Consejo de Estado, que fue el autor de esa nueva regla, la ha completado rápidamente añadiendo que: “El reconocimiento de derecho de huelga

⁴ INFORMACIONES SOCIALES, Publicación de la OIT. Vol. XVII. Número 11, 1º de junio 1957. Págs. 471 y 473.

no podría tener como consecuencia la supresión de las limitaciones puestas a este derecho como a todo otro derecho, para evitar un ejercicio abusivo o contrario a las necesidades de orden público; El gobierno, responsable del buen funcionamiento de un servicio público puede fijar por sí mismo las limitaciones que deben ponerse al derechos de huelga. Bajo el control de la jurisdicción administrativa, puede prohibir una huelga que pudiera comprometer en sus atribuciones esenciales el ejercicio de funciones tales como la prefectura y algo más, la requisita permite al gobierno romper toda huelga que se declare en las empresas indispensable para las necesidades del país, a condición de que se limite a los elementos del personal estrictamente necesario para el funcionamiento del servicio”.⁵

ITALIA: En virtud de la ley de 3 de abril de 1926, las huelgas y los lock outs, eran considerados como delitos contra la administración de la justicia y la economía nacional. La penalidad se graduaba según que la huelga o el cierre se produjeron en empresas particulares, en los servicios públicos o por razones de orden público. Se consideraba huelga al acuerdo de tres o más obreros para abandonar el trabajo o hacerlo de una manera que perturbara la continuidad o regularidad del mismo y con el fin de obtener de los empleadores condiciones diferentes de trabajo. Así, los elementos constitutivos de este delito eran: que hubiera acuerdo previo de por lo menos tres personas; que se produjera el abandono del trabajo o la prestación de los servicios en forma discontinua e irregular; y que se persiguiera como finalidad la obtención de nuevas condiciones de trabajo.

Con el régimen fascista, el derecho de coalición desapareció y las organizaciones sindicales pasaron a ser órgano del Estado Totalitario. Carlos García Oviedo, dice al respecto: En la Italia fascista la condición de este Estado (Estado integral y nacional) se oponía a la huelga. La producción es considerada

⁵ REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Vol. LIV. Número 6. Pág. 36.

como cosa nacional, que afecta a todos y que en modo alguno debe ser perturbada. Por otra parte, la autodefensa colectiva es un procedimiento en pugna con las esencias de Estado fascista.

A la caída del fascismo, se promulgó el 1º de enero de 1948 la Constitución Política, que consagra en el artículo 40 que: El derecho de huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan; al igual que ha acontecido en diversos países, la Constitución italiana reconoce el derecho de huelga y envía a la ley secundaria su reglamentación que, no obstante los años transcurridos, no se ha dictado esa legislación que en el texto constitucional reclama.

Existen así, algunos proyectos de reglamentación, “Un proyecto en estudio en el Ministerio de Trabajo prevé la huelga para todas las categorías de trabajadores y empleados de servicios públicos, estableciendo para estos últimos, una serie de medidas restrictivas entre las que se encuentra la formación de equipos para mantener las empresas en funcionamiento. También, el proyecto establece un aviso con anticipación de diez días, pudiendo las partes interesadas, dentro de ese plazo, recurrir al arbitraje. Las huelgas declaradas sin obediencia a esos principios, en caso de elevarse a ley dicho proyecto, serán refutadas como ilegales. En un mismo sentido estaba redactado el proyecto Marazzo, de 1951, que distinguía entre huelgas legítimas e ilegítimas”.⁶

ESPAÑA: La legislación española ha atravesado por distintas etapas en materia de huelga, considerándola primero como un hecho delictuoso, tolerándola después, como un hecho jurídicamente permisible, tratando de buscar una solución corporativa de huelgas y, por último, volviendo a considerarla como un acto delictuoso, ya que, según el “Artículo 222 del Código Penal, se tipifica como un acto de sedición, al establecer este precepto que serán castigados como reos

⁶ GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Administrativo. Editorial Reos. Madrid, España 1961. Pág. 136.

del citado delito; primero, los funcionarios o empleados de todo género de servicios públicos y los particulares que por su profesión prestaren servicios de reconocida o inaplazable necesidad que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, o de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieran su trabajo o alteraran la regularidad del servicio, segundo, las coligaciones de patrones dirigidas a paralizar el trabajo, tercero, las huelgas de obreros”.⁷

COLOMBIA: De acuerdo con el artículo 450 del Código sustantivo del Trabajo, la suspensión colectiva del trabajo es ilegal cuando se trata de un servicio público.

El artículo 452 dispone que: “en los conflictos colectivos de trabajo que representen en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación serán sometidos al arbitramento obligatorio”. Se otorga tanta importancia como lo es debido, a la continuidad del servicio público, que el artículo 464 dispone que las empresas de servicios públicos que no dependan ni directa ni indirectamente del Estado, no puedan suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del gobierno o dándole aviso a éste con seis meses de anticipación, cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente todas las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

Tratándose de huelgas que no afecten a servicios públicos, se requiere que sean aprobadas, según el artículo 444, en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

⁷ PEREZ BOTIJA, Eugenio. La Huelga ante el Derecho Español. Tomo II. Editorial del Instituto de Derecho del Trabajo de Argentina 1980. Pág. 46.

“Cuando una huelga se prolonga por más de ocho días, el Ministerio del Trabajo promoverá la constitución de un tribunal de tres miembros designados uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio. Este tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo, por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 444 y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho días”.⁸

VENEZUELA: Dice el Código sustantivo del Trabajo de 1950, artículo 446 que: “Se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, ejecutada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título”.

El Decreto número 2350 define los servicios públicos en los cuales se restringe la huelga y son: 1. Empresas de transporte, de energía eléctrica y telecomunicaciones; 2. Empresas de higiene pública, hospitales y asilos. Cuando tales actividades son ejercidas por el gobierno, la huelga no es permitida; cuando las realizan los particulares, deberán presentar el emplazamiento con un pre-aviso de seis meses de anticipación dirigido por los trabajadores al patrón y al propio gobierno. Los conflictos surgidos en los servicios públicos, deben someterlo las partes, en caso de no llegar a un entendimiento, a un tribunal especial compuesto de tres miembros; uno en representación a los trabajadores, otro de la empresa y un tercero propuesto por el Estado.

En las huelgas realizadas en cualquier otra actividad, después de ocho días de la paralización de labores, el gobierno designa una junta para examinar las causas del conflicto y proponer solución; si ésta no es aceptada, pasados otros ocho días, debe ser hecha una nueva tentativa de conciliación.

⁸ PEREZ BOTIJA, Op. Cit. Pág. 88

Tratándose de huelgas que no afecten los servicios públicos, se requiere que sean aprobadas, según el artículo 444, en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de la Asamblea General del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de dichos trabajadores.

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970.

En la legislación mexicana encontramos varios conceptos respecto de la huelga. En la Constitución de 1917, en el artículo 123, se permitió a los trabajadores y patrones la suspensión del trabajo como un derecho fundamental (fracción XVIII); pero no se definió la huelga; esto correspondió a los Estados de la República, tales como Veracruz, Coahuila, Jalisco y Sonora, los cuales a partir del año 1918, iniciaron la promulgación de sus respectivas leyes del trabajo, en las que algunos expresaron que: se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con el objeto de establecer la defensa de sus intereses.

Otros autores señalaron que, la huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, e igualmente se definió como las acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden las labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrón a acceder a las demandas previamente hechas.

Una de las definiciones más técnicas de la huelga, la proporciona el legislador de Oaxaca, quien la define como la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones.

En el proyecto de Código del Trabajo que presentó Emilio Portes Gil, al ser Presidente de la República, argumentó que la huelga, en sí misma, no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho.

La huelga debe originarla un malestar colectivo y para ser considerada lícita debe hacerse pública, porque el constituyente buscó armonizar los intereses de los factores de la producción; cuando hay desequilibrio en los factores la huelga es lícita.

El legislador de 1931 define a la huelga como la “suspensión temporal del trabajo, como el resultado de una coalición de trabajadores”.⁹

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 440, determina que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo. Editorial UNAM. México 1981. Pág. 216.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL DE LA HUELGA.

1. DEFINICIÓN DE HUELGA.

El Maestro Jesús Castorena, define a la huelga como “la suspensión temporal del trabajo, resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de una colectividad de trabajadores”.¹⁰

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra Derecho mexicano del trabajo, cita una serie de definiciones de huelga, por lo que transcribiré las que a mi juicio son las más útiles para esta investigación.

“Rafael Caldera, define a la huelga como la suspensión concertada del trabajo realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada.

Alejandro Gallart Folch conceptúa a la huelga como la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien, manifestar protesta en contra de determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

Walter Kaskel, considera a la huelga como la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

¹⁰ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Panorama. México 1970. Pág. 136.

Para el Maestro Mario de la Cueva, la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones”.¹¹

En las definiciones anteriores, encontramos las siguientes características:

- a. Suspensión temporal del trabajo.
- b. Existencia de unión de un grupo de trabajadores.
- c. Necesidad de mejorar condiciones de trabajo.
- d. Aspiración de lograr el equilibrio entre capital y trabajo.

Evidentemente que aún tratándose de tratadistas extranjeros, las definiciones aportadas a la figura de huelga, son perfectamente aplicables a nuestro derecho, porque en cada una de ellas se observan los rasgos característicos señalados en su momento.

Cabe considerar en consecuencia, que la huelga se inicia con el hecho real de una suspensión del trabajo; dicha suspensión debe ser temporal, por no tratarse de un cierre definitivo de una empresa, sino de suspender provisionalmente las labores a fin de obligar al patrón a aceptar una mejora en las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores, igualmente la suspensión de labores debe ser legal, llenando los requisitos que para tal efecto deben ser satisfechos; además debe hacer una coalición de trabajadores entendida esta como la unión transitoria y consecuentemente la huelga debe ser considerada como un acuerdo colectivo de suspensión de actividades, por último, debe tener uno o más de los objetivos que para tal efecto señala la ley de la materia, es decir la Ley Federal del Trabajo.

¹¹ CUEVA, Mario de la. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México 1960. Tomo I. Pág. 421.

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

En aquellos países en los cuales la huelga es la suspensión del trabajo llevada a cabo por los trabajadores como resultado de una coalición de los mismos, y que es permitida en razón de tomar su fundamento jurídico en el derecho natural del hombre, a no trabajar sin su pleno consentimiento.

La huelga es un hecho jurídico, ya que los efectos que produce no son los deseados por los huelguistas, pues ellos únicamente buscan mejorar sus condiciones económicas y generalmente no se dan dichos efectos, sino como antes vimos, el hecho de la huelga, da lugar a la rescisión de los contratos individuales de trabajo, por el incumplimiento de las obligaciones contraídas en los acuerdos de voluntades respectivos, dejando a los patrones en la posibilidad de darlos por concluidos con independencia de la voluntad de los huelguistas.

La naturaleza de la huelga es reconocida como un acto jurídico; la huelga para el Maestro Mario de la Cueva, es un hecho jurídico lícito, a continuación citaré las opiniones de autores diferenciando el hecho y acto jurídico.

El Maestro Rafael Rojina Villegas, considera que el hecho jurídico “es un acontecimiento humano o natural que produce consecuencias de Derecho, aún cuando el sujeto no haya querido tener la intención de colocarse bajo el imperio del Derecho, por ejemplo, el nacimiento; en tanto, define al acto jurídico como toda manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de Derecho, siempre y cuando la norma ampare esa manifestación de voluntad y reconozca los efectos deseados por el autor; por ejemplo, el matrimonio”.¹²

¹² ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1996. 26ª Edición. Pág. 375.

Una vez hecha la diferenciación anterior, consideramos que la huelga es un acto jurídico, por tratarse de una manifestación de la voluntad con el objetivo de producir consecuencias de Derecho y amparado por la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior es pertinente expresarlo, a pesar de la existencia de criterios jurisprudenciales que reconocen a la huelga como un mero hecho jurídico, con toda seguridad, por considerar los integrantes del máximo Tribunal de nuestro país que la huelga es un acontecimiento humano o natural, no obstante, sostenemos fundadamente que la huelga es un acto jurídico porque hay una manifestación de la voluntad, porque tiene un fin lícito y se siguen las formas que para tal efecto están previstas en la Ley Federal del Trabajo.

Tomaremos como base para nuestra afirmación, en el sentido de que la huelga es un acto jurídico, la voluntad de los trabajadores para llevar a cabo la suspensión temporal del trabajo, con el fin lícito de que sus condiciones económicas mejores, y aún si la huelga no trae como consecuencia el mejoramiento del marco dentro del cual se desarrolle la actividad laboral, es indiscutible que si la suspensión de la actividad laboral se efectúa bajo causas justas, demostrables todas ellas, si la huelga se desarrolla dentro del marco jurídico creado para ella, en definitiva es un acto jurídico, el cual se diferencia del hecho jurídico, porque en éste, comúnmente no se tiene la intención de someterse a las consecuencias jurídicas que el acontecimiento humano haya generado.

3. ELEMENTOS DEL DERECHO DE HUELGA.

Una vez analizados los conceptos de huelga y la naturaleza jurídica es ésta, analizaremos sus elementos constitutivos.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, los elementos del Derecho de huelga son los siguientes:

a. Una suspensión temporal del trabajo.

Lo anterior significa que la huelga no es una suspensión definitiva de labores, si no que es una suspensión ocasionada por la existencia de un conflicto de trabajo y una vez solucionado este conflicto de trabajo, se presenta la reanudación de las labores.

Existe la suspensión definitiva de las relaciones de trabajo, puede denominarse rescisión o terminación, empero, no huelga, por lo tanto vemos que la temporalidad de la suspensión de las labores es una de las características esenciales de la huelga.

Al respecto, Mario de la Cueva nos explica que en la suspensión temporal del trabajo, existe un periodo de preparación de huelga, y otro que se reconoce con el nombre de pre-huelga en la práctica mexicana y se refiere a los trámites que deben satisfacerse ante las autoridades del trabajo, antes de iniciar la suspensión de labores. “La huelga se inicia con la suspensión de trabajo. A su vez el autor nos explica que la suspensión de trabajo debe ser temporal, lo cual significa que los trabajadores tienen la intención de volver a iniciar su labores, una vez resuelto el conflicto en un periodo de tiempo, aunque sea indeterminado, pero siempre temporal”.¹³

b. Llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

¹³ CUEVA, Mario de la. Op. Cit. Pág. 476.

Por nuestra parte, sostenemos que la coalición consiste en la unión mayoritaria de trabajadores de una o varias empresas o establecimientos, con el fin de hacer valer sus derechos que creen han sido violados por incumplimiento a lo establecido en el contrato colectivo, o con el fin de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

c. Defensa de intereses comunes de los trabajadores.

La ley no protege una simple suspensión de labores, ésta exige que los trabajadores en una huelga, persigan una finalidad favorable a sus intereses comunes.

En opinión del Maestro Mario de la Cueva, la huelga es “un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma, por lo que si faltara el fin, la huelga carecería de sentido”.¹⁴

4. CLASIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE LA HUELGA.

A) DE FORMA.

Este requisito se encuentra consignado en la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el escrito que deben dirigir los trabajadores al patrón, conteniendo las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga, el objeto de la misma, citando la fracción del artículo 450 de dicha Ley, que se aplique al caso, finalmente, avisar con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, este plazo se amplía a diez días cuando se trate de servicios públicos.

¹⁴ CUEVA, Mario de la. Op.Cit. Pàg. 486.

El Maestro Néstor de Buen Lozano, considera que “las peticiones de los trabajadores deben precisarse con toda claridad, para el efecto de proteger el movimiento de huelga y resolverlo, en su caso”.¹⁵

La manifestación del propósito de ir a la huelga y el señalamiento del objeto de ésta, tienen íntima relación, en virtud de que los trabajadores al presentar el escrito correspondiente, deben anticipar su objetivo de ir a la huelga, explicando el fin de la misma, esto con el objeto que el patrón y la autoridad conozcan estas cuestiones para aceptarla o rechazarla y en su defecto para protegerla.

En cuanto a la temporalidad de la anticipación a la fecha señalada para la suspensión del trabajo, la consideramos muy importante, porque es un periodo dentro del cual se pudiera arreglar el conflicto y dicho arreglo traería consigo que la huelga no se iniciara.

El Maestro Mario de la Cueva, afirma “que no ha sido tomada la conciencia por parte de la burguesía para tratar más adecuadamente a los trabajadores, porque siempre han sido tratados de manera inhumana, sin embargo, podemos considerar que el trato humano que en teoría recibe el trabajador le ha costado caro a las clases explotadas, cuando se enfrentan al capitalismo para arrancarle por la fuerza una pequeña parte de la plusvalía que beneficia al patrón”.¹⁶

Respecto a los requisitos de forma, desde el punto de vista gramatical y lógico, solamente serían el documento que se entrega al patrón, así como la fundamentación legal de la huelga y el aviso de la misma; no obstante, consideramos que el propósito de emplazar a huelga y la expresión del objeto de la misma; son requisitos de fondo.

¹⁵ BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II. México 1996. 11ª Edición. Pág. 647.

¹⁶ CUEVA, Mario de la. Op. Cit. Pág. 491.

B) DE MAYORÍA OBRERA.

El fundamento jurídico de este requisito lo encontramos en el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dispone:

“Artículo 451: Para suspender los trabajos se requiere:

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

El derecho de huelga ejercida por la mayoría de trabajadores de cada empresa en que haya la idea de suspender las labores de manera temporal; la mayoría a que se refiere esta legislación se determina con el recuento, a través de las manifestaciones de la voluntad de cada uno de los trabajadores de irse o no a la huelga, debiendo comprobarse la existencia de este porcentaje, en el periodo de la suspensión de labores.

Por nuestra parte, consideramos, que este requisito de mayoría es fundamental, porque resulta muy común que la huelga sea sugerida por el líder sindical, sin importar que la mayoría obrera esté consciente de la necesidad de llevar a cabo dicha suspensión de labores y esto nos lleva a considerar que en diversas ocasiones el requisito de mayoría no se cumple desde el punto de vista real, aún cuando formalmente en el escrito de solicitud de huelga, se tengan plasmadas las firmas de la mayoría de quienes integran la plantilla de trabajadores de determinada empresa.

La mayoría obrera, en el caso que nos ocupa, debe ser verificada por cada uno de los interesados en que la huelga se lleve a efecto, pues de lo contrario se tratará de un movimiento al cual le falta consistencia y base para pretender lograr mejoría en las condiciones laborales de los trabajadores.

Para nadie es un secreto, que las huelgas, en muchas ocasiones, son movimientos que tienden a ser fácilmente controlables y lo serán, si los trabajadores que llevan a cabo la suspensión de labores de manera temporal, no reúnen el requisito de mayoría, que les dará la fuerza necesaria para soportar las cargas que igualmente trae consigo dicha suspensión de labores.

C) DE FONDO.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III. Obtener 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;

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

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

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

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

5. NATURALEZA JURÍDICA DE LOS REQUISITOS.

Mario de la Cueva nos dice que los requisitos de la huelga son elementos esenciales del acto jurídico y la falta de cualquiera de ellos traerá consigo su inexistencia. Por su parte, Néstor de Buen Lozano, no está de acuerdo con esta tesis; por nuestra parte, consideramos que todos los requisitos antes enunciados, conforman un derecho legítimo y constitucional de los trabajadores, lo que constituye un derecho inalienable e irrenunciable, por más que haya tratadistas y prácticos de la materia laboral que no estén de acuerdo con esta facultad de los trabajadores.

El derecho de huelga ha sido en México, el instrumento fundamental utilizado por los obreros del país para la defensa de sus intereses y la obtención del equilibrio de los factores de la producción; en 1917 se constituyó como la gran conquista de la clase trabajadora, paralelamente a otros derechos que han seguido evolucionando en el artículo 123 y en los diversos ordenamientos derivados de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

No debemos olvidar que las experiencias históricas de Cananea y Río Blanco y diversos antecedentes cuyo origen lo encontramos en la Colonia, producen las condiciones necesarias y la conciencia de clase para que la huelga adquiriera sus actuales dimensiones y, sobre todo, su efectividad e irrestricto respeto por parte de las autoridades gubernamentales; en este sentido, la huelga es una instancia exclusiva de los trabajadores para armonizar los derechos del trabajador con los

del capital; mediante la suspensión temporal del trabajo, cuando el equilibrio entre los factores de la producción les resulta desfavorable.

Sin embargo, es conveniente aclarar que si una huelga conlleva actos violentos contra la integridad física de alguien o contra las propiedades, tendrá el carácter de ilícita, en tanto, este derecho puede generar delitos; de ahí que no debemos confundir la suspensión temporal de las labores para obtener el equilibrio entre los factores de la producción y la defensa de los derechos laborales, con la violencia. La huelga es en verdad una medida extrema, establecida en la ley como un derecho a favor de los trabajadores cuando es necesaria y tiende a reivindicar derechos y conquistas.

Es tal la importancia histórica del derecho de huelga y tan penosas las condiciones de su desenvolvimiento, que la legislación laboral protege su ejercicio. Es así como la misma ley ordena a las autoridades otorgar a los trabajadores las garantías necesarias y el auxilio que soliciten para estar en condiciones de suspender el trabajo, de esta forma se trata de impedir represalias contra este derecho fundamental de la clase trabajadora.

Debe tenerse en cuenta que la huelga es, como la propia ley lo señala, transitoria y sólo debe durar el tiempo necesario para cumplir con los objetivos establecidos por la ley; esta suspensión puede terminarse mediante el acuerdo de voluntades entre los trabajadores y los patrones, tal acuerdo evidenciaría que por su propia voluntad los factores de la producción han encontrado el equilibrio necesario para la continuación normal de sus relaciones laborales, e igualmente puede terminar porque el patrón acepte las peticiones de los trabajadores al reconocer como justas sus peticiones.

La democracia tiene como principio prioritario su ubicación en la Ley Federal del Trabajo; por ello, cuando haya que tomarse la determinación de ir a la

huelga, debe ser, la mayoría de trabajadores la que vote por la suspensión de labores; constituiría un elemento de inexistencia de la huelga, la falta del principio democrático de mayoría obrera, señalado por la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; con lo cual se protege la decisión de las mayorías, condenándose a las minorías.

6. ETAPAS DE LA HUELGA.

A partir de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, la doctrina en materia laboral establece que las etapas de la huelga son las siguientes:

- a. Gestación.
- b. Prehuelga.
- c. Huelga estallada.
- d. Incidentes de calificación de la huelga.

Se habla de gestación, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizando el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio; decidir en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.

El periodo de pre-huelga persigue dos fines:

1. Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez de otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y,
2. Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.

Esta etapa comprende desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga con el paro formal de labores.

Por disposición de ley, corresponde al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conocer e intervenir de manera personal en los conflictos de huelga.

En la audiencia de conciliación, sin anticipar ninguna resolución sobre la calificación de la huelga, tratará de avenir a las partes; es obligatorio para los huelguistas concurrir a la audiencia de conciliación; si es el patrón quien no asiste, el presidente de la Junta podrá aplicarle los medios de apremio conducentes.

La ley establece que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud en la fecha y hora señaladas. Si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la Junta, podrá ser declarada inexistente.

Conforme al artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, una vez estallada la huelga, los trabajadores, los patronos afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen 72 horas para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que proceda a declararla inexistente mediante una vía procesal incidental.

La tramitación del incidente de inexistencia de la huelga, se regulará por las normas siguientes:

- I. Se iniciará con la presentación del escrito de demanda incidental, ante la Junta competente, acompañando una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes.

II. Recibida la demanda, la Junta, en un plazo no mayor de cinco días, citará a las partes para que en una audiencia sean oídas, se ofrezcan y reciban las pruebas.

III. Dentro de la misma audiencia se desahogaran las pruebas que por su naturaleza puedan evacuarse en el mismo acto.

IV. Concluido el desahogo de pruebas, la Junta resolverá sobre la inexistencia del estado legal de la huelga.

V. Para resolver la inexistencia de la huelga, se citará tanto a los representantes de los trabajadores como de los patrones, quienes oirán la resolución.

Si la Junta declara la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que regresen al trabajo y deberán notificarlo a través de la representación sindical, advirtiéndoles que de no acatar dicha resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo que exista alguna causa de justificación.

Aún cuando la Junta no lo contemple en su Laudo, los trabajadores suelen tramitar ante la misma un incidente de imputabilidad de la huelga al patrón, con el objeto que se le condene a pagar los salarios caídos.

La ley establece que si la Junta declara en el laudo, que los motivos de la huelga sí son imputables al patrón, deberá ser condenado a lo siguiente:

1. Que satisfaga a los trabajadores las peticiones que hicieron en cuanto sean procedentes.

2. Que pague el total de los salarios caídos por todos los días de duración del movimiento”.¹⁷

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltazar. El mito del arbitraje potestativo. Editorial Jus. México 1978. págs. 67 y 68.

CAPÍTULO III

OBJETIVOS DE LA HUELGA

1. NATURALEZA COLECTIVA DE LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA.

De todos los conflictos de trabajo, es sin duda la huelga la que ha logrado como expresión de solidaridad de los trabajadores, una mejor fórmula para fijar su evolución los caracteres de este fenómeno sociológico, que tiene en la actualidad influencia decisiva en el ordenamiento jurídico, puesto que dentro de esta, alcanza en algunos casos a modificar los contextos constitucionales, mismos que la admiten como un derecho de los trabajadores, tal es el caso de nuestra Constitución Política.

Es evidente que los conflictos de trabajo se derivan de la fuerza de los trabajadores, puesto que en la solidaridad de éstos se expresa en forma clara, el valor que tiene el trabajo como prestación, de tal manera que cuando se recurre a la huelga, se hace con el fin de paralizar la producción y por este medio coactivo se presiona a los patrones para, fundamentalmente, mejorar las condiciones de trabajo.

Por su parte el Maestro Francisco Córdova Romero, explica que “la huelga es la consecuencia de la solidaridad de los trabajadores como una expresión de clase, y que éstos, percatados de que su fuerza de trabajo es la base de la producción, tratan de lograr reivindicaciones, para lo cual niegan esa colaboración que se estima debida dentro de la organización estatal, causando no sólo perjuicios al patrón, si no a la nación entera”.¹⁸

¹⁸ CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Práctica Forense Laboral. Cárdenas editor y distribuidor. México 1986. Pág. 128.

La huelga es una garantía constitucional, tomando en consideración que si se tiene el derecho de trabajar, también se tiene el derecho a no hacerlo, tal derecho lo puede ejercitar la totalidad o la mayoría de los trabajadores de una empresa, no obstante que el trabajador tiene la obligación de trabajar por virtud de contrato.

El artículo 5º Constitucional sanciona la facultad de no trabajar del individuo, no obstante que la falta de cumplimiento del contrato por parte del trabajador, sólo obliga a responder civilmente, sin que se pueda ejercer violencia sobre su persona para que cumpla el contrato de trabajo.

El patrón tiene el deber de otorgar a los trabajadores, las condiciones de trabajo compatibles con la situación económica de la empresa, si en un momento determinado los trabajadores piden la celebración del contrato colectivo de trabajo, o su revisión o el mejoramiento de las condiciones de trabajo, para armonizar los derechos de los factores de la producción.

Si el patrón no accede, a pesar de estar en posibilidad de satisfacer lo solicitado por los trabajadores, está faltando un deber legal y moral y carece de derecho para exigir a los trabajadores el cumplimiento de un contrato que el mismo está violando.

La huelga es, a no dudarlo, un incumplimiento a la obligación de trabajar, empero, un incumplimiento reconocido como justo por el derecho, el cual ha establecido la excepción de que nadie que ha faltado al cumplimiento de un contrato tiene derecho de pretender su cumplimiento, siendo oponible la excepción de contrato no cumplido.

En este sentido, el Maestro Giugni, considera que “la huelga libera todo tipo de responsabilidades que pudieran presentarse por motivo de su acopio, suprimiendo toda hipótesis de incumplimiento eventual de las relaciones laborales, ello como consecuencia del derecho, no de simple autotutela, sino de reivindicación profesional”.¹⁹

Debemos establecer que, reconocer la huelga como un derecho, no significa aceptar que sus efectos se anulen, convirtiéndola en un rito procesal que arrebate a los obreros su potestad irrestricta de suspender el trabajo, como forma de presión o alternativa para dirimir sus conflictos de intereses.

Al someter al Estado la determinación de suspender el proceso productivo, no se lesiona tan solo la autonomía colectiva, sino que se transgrede abiertamente la libertad sindical.

Actualmente la huelga, al cobrar su prestigio de derecho, legitima el actuar concertado y plural de los trabajadores para cesar sus labores sin que se sancione su actuación como un delito que atente contra la seguridad y el orden o el equilibrio económico de la nación.

En ello, estriba la diferencia esencial de la evolución de esta figura, de una simple libertad que se tolera, a un derecho positivo que se reconoce de manera indubitable, expresión significada de la libertad y la vida de coaliciones, la huelga ha cobrado el rango de los derechos humanos, situación que pretenden ignorar los arrestos individualistas del liberalismo social predominante.

Cabe resaltar que, por su dinámica y su esencia, la huelga logra imponerse por encima del orden formal, que en casos como los de los gobiernos de Juárez y

¹⁹ Autor citado por TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México 1986. Págs. 47 y 48.

de Carranza, llegaron a sancionarla, hasta con la pena de muerte, en cuanto que reportaba una estrategia de lucha de la acción y las fuerzas proletarias, para conseguir, mediante las coaliciones, no tan solo su dignificación, sino su autoredención social.

Mediante su concepción como instrumento procesal, se ha deseado restringir el alcance de la huelga, a la simple reparación de los perjuicios causados, sobre los trabajadores, merced a la alteración del orden, debido al incumplimiento de los compromisos laborales de la empresa.

La huelga es importante muy a pesar de que por su función defensiva, se considera arbitrario, descalificado y absurdo, el hecho de presionar con afanes reivindicatorios, mediante la suspensión temporal de labores por parte de los trabajadores, la mejoría de las condiciones de trabajo y la promoción continua del interés colectivo.

2. ANÁLISIS INDIVIDUAL DE CADA UNO DE LOS OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA.

A continuación nos ocupamos de cada una de las fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Se ha dicho que la finalidad de la huelga es la búsqueda de un orden jurídico justo. “El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa”, nos dice Mario de la Cueva.

La lucha del proletariado contra el capitalismo es económica, política e ideológica. El método más extendido de la lucha económica es la formulación de reivindicaciones a los patrones y las huelgas se usan para apoyar esas demandas.

Los textos de economía política que se llevan en casi todas las universidades del país y en general del mundo occidental nos dicen que los factores de la producción son: la tierra, el trabajo y el capital. Algunos agregan la organización.

De acuerdo con nuestro modo de producción que es capitalista, está expuesto a crisis periódicas. “Las crisis son crisis de superproducción. La primera manifestación de la crisis es que las mercancías no encuentran salida, por haberse producido mayor cantidad de la que pueden comprar los principales consumidores, las masas populares, cuya capacidad adquisitiva se encuentre bajo las relaciones capitalistas de producción, reducida a unas proporciones muy escasas. Los stocks de mercancías sobrantes llenan almacenes. Los capitalistas reducen la producción y despiden a los obreros”.²⁰

Las crisis capitalistas de superproducción se repiten en ciertos periodos de tiempo, que oscilan entre 8 y 12 años. El carácter inevitable de las crisis obedece a las leyes económicas generales del régimen capitalista de producción, leyes que actúan en todos los países que marchan por el camino del desarrollo capitalista.

Cada trastorno repercute a la clase obrera, ocasionándole serios estragos en su vida y haciéndose cada día su existencia más difícil. El nivel de vida de la clase trabajadora está cada vez más fuera de la realidad en que actúa. De ahí la necesidad de luchar por alcanzar mejores salarios que le completen para sobrevivir en sus condiciones de proletario.

²⁰ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Ediciones de Palma. Vol. II. Buenos Aires, Argentina 1972. Pág. 355.

Este desequilibrio da lugar a presiones de parte de los obreros con la finalidad indicada. Esta presión generalmente es por medio de la huelga, que es, en este caso, considerada lícita por nuestras leyes.

J. Jesús Castorena considera que “El equilibrio sancionado por la Constitución es el que se alcanza mediante el establecimiento de las normas reguladoras entre patronos y trabajadores: el desequilibrio que ha de reinar para que se tenga derecho a la huelga, es el que se origina por falta del estatuto regulador y por el contenido de él, cuando se pretende, en términos de ley, su modificación”. Este equilibrio debe tener como finalidad un derecho del trabajo justo, o sea, una distribución equitativa de los beneficios de la producción”.²¹

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

Cabe señalar que, el artículo 923 dispone una situación bajo la cual no le da curso al trámite del emplazamiento a huelga, al expresar lo siguiente:

“Artículo 923. No se le dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, es decir; presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”.

²¹ CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial Panorama. México 1970. Pág. 239.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra definido por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, el cual textualmente dice:

“Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

La huelga es procedente en este caso siempre y cuando no exista contrato colectivo de trabajo al momento de plantearse la huelga, ya que si existiera, no podría hablarse de celebración sino de cumplimiento o revisión del mismo.

Se ha señalado por la ley como requisito indispensable para la celebración del contrato colectivo de trabajo, y en consecuencia, para ejercitar el derecho de huelga, que los trabajadores formen parte de un sindicato; si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; cuando se trate de una empresa que emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que represente a cada uno de los profesionistas, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí, en caso contrario el sindicato correspondiente a cada profesión, celebrará un contrato colectivo.

En cuanto a exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo, el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente:

“El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 399”.

El artículo 399 de dicho ordenamiento jurídico, determina lo siguiente:

“La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato no es por tiempo determinado tiene una duración mayor; y,

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

En los casos de revisión de contrato colectivo de trabajo, la Suprema Corte de Justicia ha sustentado el siguiente criterio:

“Sólo puede pedir la revisión el sindicato mayoritario si la mayoría está dispuesta, antes de resolver sobre la revisión, deberá decidirse cuál es la agrupación mayoritaria”.

Fracción III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo respectivo de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, prevé lo siguiente:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales deberá prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades en todo el territorio nacional”.

Por nuestra parte afirmamos, que la petición de celebración de un contrato ley como causal de huelga, tendrá que ser estudiado por la doctrina y corresponderá a la Jurisprudencia determinar su procedencia, en el supuesto de que estalle una huelga en una empresa que se allanó a dicha petición y que a pesar de haber aceptado la firma de dicho contrato, ésta no se lleva a cabo porque la mayoría de las otras personas se negaron a firmarlo, es decir, se puede dar la hipótesis que tal petición no quede al arbitrio de una sola empresa emplazada por tal motivo.

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

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes, si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva para que quede cumplido el requisito de fondo; por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

“La huelga para exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, procederá tomando en cuenta la naturaleza de la causal que se invoca, la existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, empero, la amenaza de una prolongada

suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato y sus directivos”.²²

Para la calificación de la huelga, es necesaria la existencia del desequilibrio real entre los factores de la producción, y para que haya equilibrio entre los referidos factores estalla la huelga, algunos sindicatos se abstienen de solicitar la determinación de la imputabilidad, por ello la huelga se prolonga indefinidamente, la huelga se terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En base a lo señalado, proponemos la implantación de un arbitraje obligatorio, a fin de que los tribunales laborales analicen si la huelga cumple con su objetivo, situación que deberá hacer más reflexivos a los sindicatos, por lo que los emplazamientos a huelga tendrán que ser por causas ciertas, que efectivamente desequilibren los factores de la producción.

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

Aún cuando existe uniformidad, respecto a la dificultad de que tal fracción se lleve a la práctica, nosotros consideramos que sí se debe argumentar como causa para estallar una huelga, la falta de cumplimiento del reparto de utilidades por parte del patrón hacia los trabajadores.

Fracción VI. Apoyar a una huelga que tenga por objeto algunos enumerados en las fracciones anteriores.

La solidaridad entre los trabajadores es también un capítulo importante en la historia del Derecho laboral mexicano, pues este carácter ha servido para

²² BUEN LOZANO, Néstor de. Op. Cit. Págs. 858 y 859.

hermanar a los trabajadores, creando conciencia de clase y para lograr una ayuda mutua en el logro de las conquistas sociales laborales en México.

Por esta razón, dentro de la Ley Federal del Trabajo, un huelga más puede tener por objeto apoyar a otra, esto revela que la ley considera a los trabajadores como una clase social y distingue, además, los derechos sociales de los individuales, mediante este acto lícito de solidaridad.

El Maestro Mario de la Cueva, considera que la doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad, con base en la unidad y responsabilidad solidaria de las clases sociales frente a la otra, cada huelga es una lucha parcial del proletariado que debe apoyarse y defenderse por los trabajadores y sus sindicatos, con la pretensión de influir sobre el patrón, a efecto de que acceda a la petición de los trabajadores.

“En los últimos años, no se han declarado huelgas por solidaridad, notándose su poca utilidad y prefieren, en todo caso, los trabajadores, aportar una cuota económica que dejar de trabajar en apoyo a otros”.²³

En la actualidad, pensamos que la huelga por solidaridad no es una hipótesis frecuente, porque los trabajadores viven prácticamente al día y no pueden darse el lujo de poner en peligro sus salarios, por apoyar una huelga que en ocasiones tiene fines exagerados o fuera de la realidad.

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

El artículo 399 determina lo siguiente:

²³ CUEVA, Mario de la. Op. Cit. Pág. 526.

“La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada”.

El artículo 419 bis de nuestra Ley Federal del Trabajo, señala:

“Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley”.

Es necesario que los salarios se revisen en los plazos establecidos por los numerales estudiados, motivo por el cual, si no se cumplen con las condiciones establecidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley firmados, en los cuales se fijaron las bases para el nuevo acuerdo de voluntades, procede la huelga, por existir desequilibrio en los factores de producción, concretamente en el trabajo que es aportado por el obrero, debiendo recibir a cambio de ello, su salario.

CAPÍTULO IV.

LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE EN LA HUELGA.

1. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo han existido desde los tiempos más remotos. Pero no se habían manifestado como actualmente lo hacen. Por esa causa, los sistemas de conciliación y arbitraje, deben considerarse como fruto del aumento de la actividad industrial.

Los conflictos colectivos de trabajo preceden a los sistemas de conciliación y arbitraje, como en general, todo mal a su remedio.

En tanto los conflictos de carácter individual han encontrado su solución a través de normas jurídicas, cuyo objetivo ha sido resolver los antagonismos, mediante la decisión de tribunales especializados; los conflictos colectivos de trabajo han tenido una trayectoria distinta y una evolución más rápida, que se desarrolla durante el siglo XVIII, con el desenvolvimiento de la revolución industrial, la cual alcanza su plena madurez en el siglo XX.

La reiterada presencia de conflictos colectivos de trabajo, los intereses en juego, han obligado al legislador a buscar los mecanismos que faciliten una solución para los intereses contrapuestos, orientadas dichas soluciones hacia la conciliación o el arbitraje.

2. LA CONCILIACIÓN.

Es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos y es el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias, acuerdo que se establece entre los contendientes.

La conciliación forma parte de diversas ramas del derecho, ejemplo, el Derecho civil, el Derecho familiar y el Derecho internacional, entre otros.

Eduardo J. Couture, señala que aún cuando “la conciliación y el avenimiento pertenecen a la tradición germánica y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba con el fin de dirimir una controversia, de manera equitativa, ha sido la conciliación en el Derecho procesal del trabajo una manera de dirimir los conflictos entre patrón y trabajador”,²⁴ y el referido maestro determina que la conciliación surge de la legislación napoleónica.

En el proceso laboral ha venido a constituir un trámite obligatorio preliminar del arbitraje, que debe ser intentado en forma permanente por los tribunales del trabajo durante todo el desarrollo del proceso e inclusive por las procuradurías de la defensa del trabajo, a la cuales se les ha facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos que se les plantean.

El proceso conciliatorio conduce a evitar un proceso futuro de resultados no previsibles.

Antes de las reformas a la Ley Laboral en el año dos mil doce, las juntas de conciliación, fueran de tipo local o federal, en materia del trabajo, al presentarse

²⁴ COUTURE, Eduardo J. Estudios de Derecho Procesal Civil. Vol. I. Editorial de Palma. Buenos Aires, Argentina 1960. Pág. 176.

cualquier tipo de reclamación, intentaban la celebración de pláticas entre las partes a quienes exhortaban para que procuraran llegar a un arreglo que diera término a sus diferencias.

De llegar las partes a un acuerdo, ahí concluía el proceso laboral, levantándose el acta respectiva para todos los efectos legales a que haya lugar.

En nuestro orden jurídico laboral, hoy a partir de la reforma que tiene lugar en el año dos mil doce, la conciliación adquiere carácter obligatorio, en todos los procedimientos.

Por lo que corresponde al procedimiento de huelga, la conciliación funciona de la siguiente manera:

Por disposición de la ley, corresponde al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conocer e intervenir de manera personal en los conflictos de huelga.

En la audiencia de conciliación, sin anticipar ninguna resolución sobre la calificación de la huelga, tratará de avenir a las partes; es obligatorio para los huelguistas concurrir a la citada audiencia; si es el patrón quien no asiste, el presidente de la Junta podrá aplicarle los medios de apremio conducentes.

Por lo que corresponde al procedimiento de huelga, una vez entregado al patrón el emplazamiento respectivo, la junta deberá citar a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas, fundamentalmente porque las juntas están facultadas para intentar la conciliación en todos los conflictos laborales que se le sometan a su consideración.

El profesor Santiago Barajas Montes de Oca, nos habla de tres tipos de conciliación:

“a. La convencional. En ésta las partes no se encuentran sometidas obligatoriamente a la conciliación.

b. La legal. Cuando las partes antes de declarar abierto el conflicto, deben proceder forzosamente a la audiencia conciliatoria.

c. La voluntaria. Ésta se caracteriza porque los interesados pueden adoptar el procedimiento que deseen, es decir, convencional u obligatorio, por ello consideramos que la conciliación voluntaria se puede ubicar en la convencional, toda vez que la legal es generalmente obligatoria”.²⁵

3. EL ARBITRAJE.

El arbitraje laboral es la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. En su acepción más general puede definirse como la facultad del árbitro para juzgar, resolver o fallar de derecho en los conflictos de trabajo. Puede definirse también como la facultad del juzgador para resolver un conflicto de conformidad con su criterio, su leal saber y entender, o con arreglo a la equidad, con motivo de las controversias de trabajo.

En base a la evolución de nuestras instituciones procesales del trabajo, el concepto tradicional del arbitraje como potestad delegada en un tercero para decidir las controversias entre partes, cuya resolución someten éstos a su juicio de

²⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa-UNAM. Tomo A-CH. MEXICO 1996. 7ª Edición. Págs. 568 y 569.

manera voluntaria, deviene en México en una figura equivalente a la jurisdicción en materia del trabajo.

Durante el periodo de 1917 a 1923, la Suprema Corte de Justicia sostuvo el criterio, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran organismos administrativos destinados a facilitar la amigable composición de los conflictos laborales, pues carecían de imperio para exigir el cumplimiento de sus laudos, al no contar con autoridad para obligar a nadie a someter sus controversias a la fuerza de sus resoluciones.

“Posteriormente, con el desarrollo cualitativo y cuantitativo de las controversias laborales, fundamentalmente las de naturaleza sindical, la Corte defendió la tesis del arbitraje obligatorio, sustentado en el principio de que las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son imperativas y dotadas de fuerza vinculativa, por lo que su arbitraje es forzoso y radicalmente diverso del privado. El arbitraje laboral se concibe entonces como una institución oficial con dos finalidades esenciales: prevenir primero, los conflictos entre los factores de la producción; y segundo, ofrecer las bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas”.²⁶

Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son creadas por disposición de la ley, razón por la cual tienen el carácter de organismos arbitrales públicos; en consecuencia, no se abandona a las partes ni la organización de la instancia jurisdiccional, ni la disposición del objeto del proceso. Se confiere así, a las juntas el rango de autoridades con atribuciones públicas entre las cuales se incluye la facultad de hacer cumplir sus determinaciones. De ésta suerte, aunque formalmente se trate de organismos administrativos dependientes del Poder Ejecutivo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son materialmente tribunales de Derecho.

²⁶ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. Cit. Pág. 570.

Héctor Santo Azuela, explica que su naturaleza jurisdiccional se corrobora por la fuerza obligatoria de sus resoluciones (laudos), respaldadas por su procedimiento de ejecución.

Por la estructura formal y material de dichos laudos, ellos corresponden a auténticas sentencias judiciales, porque los laudos al igual que aquellas son impugnables en vía de amparo.

Las bases constitucionales de la jurisdicción del trabajo, se encuentran comprendidas en las fracciones XX y XXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. En la fracción XX se establece que las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Según la fracción XXI, si el patrón 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 resulte del conflicto.²⁷

Si la negativa a que se hace referencia, fuera por parte de los trabajadores, se dará por terminado el conflicto de trabajo.

En concordancia con la norma constitucional, al artículo 947 de la Ley Federal de Trabajo, dispone lo siguiente:

Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:

²⁷ SANTOS AZUELA, Héctor. Diccionario jurídico mexicano. Editorial Porrúa-UNAM. Tomo A-CH. México 1996. 7ª Edición. Págs. 202 y 203.

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y
- IV. Además condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162.

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

Dentro de una perspectiva comparada, prevalecen en el mundo diversos sistemas: el de los países con conciliación y arbitraje obligatorios; el de los que cuentan con arbitraje obligatorio; y el de los que cuentan con arbitraje forzoso y conciliación potestativa.

Con frecuencia, el arbitraje laboral suele ubicarse dentro de las formas de autotutela en los conflictos de trabajo.

De someterse la huelga al arbitraje de la junta, es necesario que ésta no sólo realice un reajuste económico de la depreciación de los salarios, sino que además integre el interés bancario, al nivel más elevado, que a lo largo del conflicto progresivamente se hubiera formado.

Ya es solución socorrida, que los conflictos de huelga sean conjurados de manera salomónica, acordándose que a su terminación los patrones paguen a los trabajadores huelguistas o no, tan solo el 50% de los salarios caídos.

Lo anterior, en rigor es una condena, una medida de oprobio para los irreverentes que se lancen o se vean precipitados en una huelga; es una fórmula efectiva para desgastar los ánimos y desacreditar a las directivas sindicales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 937, al respecto dispone lo siguiente:

“Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica según el caso...”.

Confrontando el problema de la huelga, con la experiencia cotidiana y la política adoptada por las autoridades laborales hasta nuestros días, acusando una clara tendencia a conjurar y a controlar las huelgas, tenemos la convicción de que el arbitraje potestativo se ha convertido en un mito.

Son los trabajadores quienes determinan la duración y el sentido de la huelga; ésta verdad que debiera ser absoluta es un verdadero mito, porque en realidad, con la presión a que las autoridades laborales sujetan a los huelguistas, sometiéndolos a que apliquen el arbitraje, éste deja de ser voluntario y se convierte en un arbitraje forzoso.

Fue criterio compartido en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que el derecho a la huelga era irrenunciable e irrestricto y en este orden de ideas, el arbitraje para los conflictos laborales se consideró potestativo.

El árbitro nació antes que el Derecho y la autoridad judicial; es la figura a través del cual se resuelven las diferencias surgidas entre las partes por medio de la voluntaria sumisión de las mismas al fallo o laudo que debe rendir una tercera persona o comisión, no investida de autoridad jurisdiccional.

Algunos ordenamientos que rigieron como Derecho positivo en la Nueva España, ya aludían al arbitraje, por ejemplo, en las siete partidas (1263), en la nueva recopilación (1567) y en la novísima recopilación (1805).

Es conveniente establecer ciertas precisiones terminológicas en el contexto de esta materia; es decir, deben advertirse las semejanzas que existen en los diversos tipos de arbitraje y hacer énfasis en las divergencias existentes entre arbitraje de Derecho público y de Derecho privado fundamentalmente.

El arbitraje de Derecho público, tiene por objeto el arreglo de los litigios entre los Estados, como entidades soberanas, mediante jueces designados libremente y sobre la base del respeto a las instituciones jurídicas.

El arbitraje de Derecho privado, trata de resolver las controversias originadas entre particulares.

Los Estados algunas veces actúan en el ámbito comercial sin la investidura soberana, participando activamente a través de corporaciones o empresas dominadas por intereses del sector público, también es cierto que en tales circunstancias los diferendos que se susciten con otras empresas de ésta naturaleza o con particulares, no inciden en la jurisdicción del Derecho internacional público, pudiendo ser resueltos a través del arbitraje privado.

Por lo que respecta a México, desde el primer Código Procesal Civil de 1872, se reglamenta la institución del arbitraje, permitiendo que los negocios civiles, con raras excepciones pudieran transigirse y comprometerse en árbitros.

En la actualidad ya no existe el arbitraje en materia civil, lo que si se presenta como una figura aceptada por el procedimiento dentro de ésta materia, si el conciliador, que opera fundamentalmente en los Juzgados de Arrendamiento Inmobiliario.

El Maestro César Sepúlveda, reconocido internacionalista mexicano, considera que el arbitraje es un método por el cual las partes en una disputa, convienen en someter sus diferencias en un tercero o a un tribunal constituido especialmente para tal fin, con el objeto de que sea resuelto conforme a las normas que ambas partes especifiquen, usualmente, de Derecho Internacional, en el entendido de que la decisión ha de ser acertada por los contendientes como un arreglo final.

Es según el Maestro Sepúlveda, una forma de resolver controversias internacionales, de manera pacífica y amigable, cuando las partes en disputa, acuerdan someter sus diferencias a una persona o a un grupo de personas, y cuya decisión será obligatoria para los contendientes.

En materia internacional, el arbitraje pactado en un tratado, se empezó a observar hasta fines del Siglo XVIII, con el llamado tratado Jay del 19 de noviembre de 1894, entre Gran Bretaña y Estados Unidos de Norteamérica, no obstante, el paso más importante en éste aspecto lo constituye la primera conferencia de la Haya de 1899, que instituyó la Corte Permanente de Arbitraje; el Acta general para el arreglo pacífico de disputas internacionales de 1928, le dedica todo un capítulo al arbitraje; de ésta época, data el establecimiento de las Comisiones Mexicanas de Declaraciones, con Inglaterra, Estados Unidos, España,

Alemania, Francia e Italia, el Acta general de referencia fue adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas.

Concluye Sepúlveda, afirmando que puede constituirse un tribunal de arbitraje después de una controversia y una vez que se han fijado los puntos de la controversia, empero, también puede pactarse la constitución de un tratado especial, en el cual se haya previsto que si surge una controversia en relación con el objeto tratado, se recurrirá a ese procedimiento.

Finalmente, “puede preverse el arbitraje en un tratado general de resoluciones pacíficas, los tribunales arbitrales pueden revestir formas muy variadas; por ejemplo, puede integrarse con un árbitro de cada uno de los estados litigantes y un árbitro presidente, nacional de un país neutral, escogido por ambas partes de común acuerdo”.²⁸

El arbitraje se encuentra en materia laboral ante esta realidad: “No son los trabajadores quienes cuentan con la libertad de suspender el trabajo para reclamar el respeto a sus derechos o intentar promover sus intereses. Con estos antecedentes, atenta la realidad y la influencia patronal sobre las instituciones oficiales, no vemos porqué los trabajadores sometan al arbitraje de los tribunales de trabajo sus conflictos sobre esta materia”.²⁹

Las Juntas de conciliación y Arbitraje, no deben ser tendenciosas hacia ninguna de las partes en un conflicto laboral, pues existen quienes afirman que únicamente protegen a los trabajadores, en tanto que otros consideran que su actividad tutela de manera oficiosa a los patronos.

²⁸ SEPÚLVEDA, César. Derecho internacional público. Editorial Porrúa. México 1974. Pág. 231.

²⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Las huelgas en México. Panorama del Derecho del trabajo en México. Homenaje a Salomón González Blanco. Editorial UNAM. México 1984. Pág. 338.

El arbitraje en cualquiera de los ámbitos, sea local o federal, debe ser siempre imparcial, con el objeto de resolver según su leal saber y entender o con arreglo a la equidad, la controversia que en materia del trabajo se le someta a su consideración.

El arbitraje, en consecuencia, no debe ser algo que se maneje a capricho de las autoridades, sino que debe tratarse de un medio de equidad utilizado por las partes en conflicto para resolver situaciones muy comunes de presentarse en la, ya de por sí, conflictiva relación patrón-trabajador.

La conciliación y arbitraje, deben unirse con el objeto de que quienes sometan a las juntas en materia laboral sus conflictos, tengan la plena convicción de que en la resolución de estos siempre privará el ánimo en la autoridad en materia del trabajo de resolver las desavenencias que se susciten en el desarrollo de la relación laboral, que es de suyo difícil llevar a cabo.

CAPÍTULO V

EL RECUESTO ORDENADO DE OFICIO Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO FORMAS DE EVITAR LA INDEFINITIVIDAD DE LAS HUELGAS.

1. MISIÓN DEL ESTADO FRENTE A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

Guillermo Cabanellas señala que “en los conflictos laborales colectivos, el Estado debe intervenir para encontrar una solución a ellos; dicha intervención es más necesaria si la huelga se utiliza como arma para desobedecer las leyes, burlar con impunidad éstas y elevar a la categoría de Derecho la resistencia a los poderes públicos, y frente a esta situación el Estado debe hacer valer su autoridad, la huelga se limita en sus propios fines, a lograr el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores y es un recurso que sólo puede utilizarse después de agotar las vías legales imperativas”.³⁰

El Estado tiene que intervenir frente a conflictos de trabajo para su solución, porque no puede permanecer pasivo frente a situaciones como los conflictos de trabajo que pueden perjudicar no solo a las partes, sino a la colectividad, la misión de los órganos del Estado es mantener el orden quebrantado por el conflicto, resolviéndolo por medio de disposiciones imperativas y allanando las diferencias que se producen entre trabajadores y patrones.

El Estado debe ser el primer interesado en evitar las perturbaciones a la paz social, encausando los conflictos colectivos por vías de solución pacíficas.

³⁰ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1976. Pág. 136.

Los conflictos colectivos repercuten en relación con el orden público, degenerando en situaciones de hecho que podrían poner en peligro la paz social.

Es necesario tener presente, que si bien es cierto que se ha producido una profunda transformación en las relaciones laborales con motivo del advenimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, se ha observado que el Estado también ha sufrido una profunda transformación de acuerdo con sus fines, de modo que de la actitud pasiva ha pasado a una franca acción de amparo al trabajo con una finalidad de justicia social, tal como lo evidencian los nuevos principios que se han incorporado a los textos constitucionales, empero, creemos que hace falta la incorporación del arbitraje obligatorio, a efecto de evitar que las huelgas se tornen indefinidas en perjuicio de las partes y en perjuicio del Estado.

2. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Son producto de las clases sociales, nacieron en la revolución de 1910 en nuestro país, como una protesta contra los tribunales civiles del orden común, que eran también una institución clasista, pero con una doble diferencia: por una parte, los tribunales civiles eran los órganos estatales comisionados para imponer el Derecho individualista de los propietarios de la tierra y de la riqueza, en tanto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje nacieron al mundo jurídico, con la misión de hacer respetar los derechos impuestos por la clase trabajadora a la burguesía y en segundo término, mientras los empresarios ocultaban detrás de un falso principio de libertad formal la naturaleza clasista de sus tribunales, la clase trabajadora presentó a las juntas como la organización destinada a hacer cumplir el ordenamiento derivado de los nuevos derechos de la persona.

La naturaleza de las juntas como organismos clasistas determinaron su integración tripartita; un número igual de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

El carácter de los representantes de los trabajadores y de los patrones, defensores de unos y otros, especie de abogados que se encuentran en las juntas para hacer valer ante el representante del gobierno, los puntos de vista y los argumentos que pueden favorecer a los intereses de sus representados.

Tienen las juntas a su cargo la administración de la justicia obrera, sin ser dicha justicia caprichosa y arbitraria, sino basada en lo que dispone el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En éste caso, el tribunal previamente establecido son las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las formalidades del procedimiento están consignadas en los capítulos de la ley que establecen las normas para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y económica.

La Junta de Conciliación y Arbitraje se compone de un Presidente y del personal jurídico integrado por actuarios, secretarios auxiliares y secretarios generales, más el personal de apoyo.

En la designación de los representantes gubernamentales intervienen, según el ámbito competencial, desde el Presidente de la República y el Secretario de Trabajo y Previsión Social, hasta los gobernadores de los estados.

Un Presidente de la Junta, puede ser designado por un periodo y ratificado en los subsecuentes, los representantes de los trabajadores y de los patrones son designados para ese efecto y generalmente permanecen en defensa de los intereses sectoriales, durante un periodo de seis años. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden ser locales y federales y su ámbito de competencia se fija en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que enumera las ramas y los tipos de empresa que corresponden a nivel federal y por el artículo

527 de la Ley Federal del Trabajo, por exclusión, los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en esta relación se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades jurisdiccionales locales del trabajo.

3. EL RECUENTO ORDENADO DE OFICIO EN LA ETAPA DE PREHUELGA.

A fin de enriquecer este apartado, cabe recordar que si bien es cierto que el objetivo primordial de la huelga consiste en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital, en la actualidad pudiera considerarse que cuando se emplaza al patrón a huelga, no siempre se le toma opinión efectiva a los trabajadores sindicalizados para llevar a efecto dicho emplazamiento; puesto que la jerarquía o poder que los trabajadores han otorgado a sus representantes, ellos son los que en primera instancia determinan iniciar dicho procedimiento, sin que se pueda determinar si efectivamente la mayoría de los trabajadores está conforme con la realización de la huelga, nuestra propuesta de reforma consistiría en proponer que efectivamente se demuestre por escrito el consentimiento de la mayoría de trabajadores sindicalizados, para que se lleve a cabo la huelga.

Proponemos, en consecuencia, una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en donde se establezca que inmediatamente que la Junta de Conciliación y Arbitraje recibe el pliego de peticiones a que se refiere la fracción I del artículo 920 de ese ordenamiento jurídico y en el auto en que se notifique el día de la suspensión de labores, de oficio, la Junta señalará día y hora para la realización del recuento, el cual será recabado por personal de la Junta, representantes de los trabajadores y representantes del patrón a efecto de verificar que efectivamente el 50% más 1 de los trabajadores está de acuerdo con el estallamiento de la huelga, resaltando que el recuento tendría que realizarse a través del voto secreto de los trabajadores, para evitar represalias por parte del patrón en contra de los trabajadores que estén

de acuerdo con la huelga y represalias de los dirigentes sindicales en contra de quienes no estén de acuerdo con el estallamiento de la misma.

Si la mayoría obrera se manifiesta a favor de la suspensión de labores, ésta se llevará a efecto y si no hay mayoría, se continuará con las actividades laborales; lo que se pretende evitar con ésta reforma, es el estallamiento de huelgas que sólo están ideadas por el sindicato, movimiento que traerá consigo pérdidas económicas para el trabajador, para el patrón y para el gobierno, sin soslayar que la figura del recuento se encuentra regulada por el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, empero, ahora sólo se puede ofrecer como prueba de la huelga una vez que estalló ésta, por ello proponemos que el recuento ordenado y propuesto, se lleve a cabo antes del estallamiento de la huelga.

La reforma propuesta evitaría el estallamiento de huelgas que lejos de buscar el equilibrio entre los factores de la producción sólo traerán perjuicios a los trabajadores, sobre todo cuando la huelga se torna indefinida, en virtud de que, como ya lo sostuvimos, existen huelgas que estallan sin la mayoría obrera.

4. JUICIO DE IMPUTABILIDAD.

Sólo la coalición o el sindicato emplazante de trabajadores, pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse según el caso, por la vía jurídica o por la vía económica.

El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria, cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento e interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica, cuando se pretenda modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo.

La ley establece que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, deberá condenarlo a lo siguiente:

1. Que satisfaga a los trabajadores las peticiones que hicieron en cuanto sean procedentes, y
2. Que pague el total de los salarios caídos por todos los días de duración del movimiento.

La situación señalada anteriormente, están previstas en el artículo 937, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

En consecuencia, los únicos que están facultados para solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones.

La imputabilidad se solicita únicamente cuando quede firme la resolución de procedencia de la huelga, de la existencia de ésta, de su inexistencia o de su improcedencia.

Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide una calificación de imputabilidad, la huelga quedará en suspenso por tiempo indefinido.

El Maestro Baltazar Cavazos Flores, establece que “los trabajadores por regla general se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga, por la dificultad y largueza que entraña la tramitación de dicho procedimiento”.³¹

En esencia, podemos decir que la imputabilidad en materia laboral, puede entenderse como la responsabilidad que puede serle atribuida a los integrantes de la relación laboral, es decir, a los trabajadores o a los patrones, que se traduce en

³¹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Op. Cit. Pág. 70.

obligaciones que deben ser cubiertas en su momento, tal y como lo prevé el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

En relación con la huelga, se puede afirmar en consecuencia, que es facultad de la Junta de Conciliación y Arbitraje, determinar si los motivos de dicha suspensión de labores, son responsabilidad del trabajador o del patrón y en su caso determinar la imputabilidad respectiva.

5. APLICACIÓN DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN LA ETAPA DE HUELGA ESTALLADA.

Algunos estudiosos del Derecho laboral, señalan que el arbitraje forzoso, reduce el valor de la negociación colectiva, ya que las partes no negocian en libertad y de buena fe con miras a un acuerdo, si no que ejercitan el arte de adivinar los designios del árbitro.

A favor del arbitraje obligatorio, no hay muchos argumentos teóricos, empero, uno de carácter práctico, en virtud de que su eficacia es innegable, por ello los principales sistemas legislativos americanos lo establecen.

Baltazar Cavazos, en relación con lo anterior explica:

“La apertura de un sistema voluntarista o imperativo debiera depender de las características del conflicto mismo, de sus repercusiones en el campo social y económico de la naturaleza de las partes. Sobre los servicios públicos, por ejemplo, resulta difícil negar la necesidad de una solución obligatoria; pero en el campo del conflicto netamente aplicado es partidario de abrir al máximo, los mecanismos de autocomposición, salvo el caso extremo de que el conflicto degenera en violencia o se prolongue desmesuradamente en el tiempo o provoque efectos sociales o económicos nocivos para la sociedad en su conjunto,

situaciones éstas que haría justificable la intervención del Estado para reducirlo a un arbitraje compulsivo”.³²

Mario de la Cueva, al respecto nos explica:

La Constitución de la República 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 las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y ¿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 semiobligatorio, y la huelga en sí misma, no es un derecho sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho”.³³

A efecto de que se pueda implementar el arbitraje obligatorio, sería necesaria una reforma al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál quedará estructurado en los términos siguientes:

“Artículo 469.- La huelga terminará:

1.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

³² CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México 1988. Págs. 789 y 790.

³³ CUEVA, Mario de la. Op. Cit. Pág. 671.

3.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si las partes en conflicto no llegan a un acuerdo dentro de los doce días naturales siguientes, contados a partir de la suspensión de labores”.

Es necesario en este tipo de conflictos saber quien tiene la razón, quien dice la verdad, mediante las pruebas conducentes para ello, por lo que al someterse al arbitraje obligatorio, no se pone fin al estado de huelga, sino que las partes sepan que una vez sometidas al juicio de imputabilidad correspondiente, ahí se acabaría el conflicto, y cada parte cumpliría a lo que fue condenado; dándoles a cada quien lo que corresponde en forma equitativa y justa, reservándose a la parte inconforme la posibilidad de recurrir al juicio de amparo.

6. NATURALEZA JURIDICA Y EFECTOS DE LA RESOLUCION ARBITRAL O LAUDO.

El laudo es la resolución de equidad que pronuncian los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando deciden sobre el fondo de un conflicto de trabajo, la cual se ajusta en su forma a las disposiciones jurídicas aplicables.

Algunos autores afirman que la esencia legal del laudo no tiene su fundamento en el carácter del órgano que lo dicta, sino su compromiso adquirido por las partes, las cuales han decidido someter sus diferencias a la decisión arbitral, por ello la voluntad de los sujetos sigue jugando un papel importante, su influencia termina en el momento en que el compromiso ha sido formulado.

En cuanto al arbitraje forzoso, éste se impone a la voluntad de las partes, la resolución no declara derechos, pone fin a un conflicto económico de intereses y su fin es ordenar las relaciones entre las partes, desde éste punto de vista, el laudo se asemeja a una ley más que a una sentencia.

Algunas legislaciones entienden que la sola instauración del arbitraje, acarrea la suspensión de la huelga, esto es, del conflicto externo, empero, el efecto decisivo del laudo no debe extinguir solo la huelga, sino que lo importante es la resolución del conflicto interno. Lo que interesa es el efecto formal del laudo, consistente en la extinción del conflicto en el fondo y en la forma.

El laudo en el arbitraje obligatorio suprime la causa del conflicto y logra que desaparezca la posibilidad de medidas violentas, su eficacia será superior a partir de su inserción en la norma jurídica; la resolución deberá ser firme e imperativa para acabar con el conflicto.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La huelga es la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien, manifestar protesta en contra de determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

SEGUNDA.- La huelga se inicia con el hecho real de una suspensión del trabajo; dicha suspensión debe ser temporal por no tratarse de un cierre definitivo de una empresa, sino de suspender provisionalmente las labores a fin de obligar al patrón a aceptar una mejora en las condiciones de trabajo de la mayoría de los trabajadores, igualmente la suspensión de labores debe ser legal, llenando los requisitos que para tal efecto deben ser satisfechos.

TERCERA.- Para la existencia de la huelga, debe haber una coalición de trabajadores entendida ésta como la unión transitoria y consecuentemente la huelga debe ser considerada como un acuerdo colectivo de suspensión de actividades, por último, debe tener uno o más de los objetivos que para tal efecto señala la ley de la materia, es decir, la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- La huelga es un acto jurídico, la voluntad de los trabajadores para llevar a cabo la suspensión temporal del trabajo, con el fin lícito de que sus condiciones económicas mejoren, y aún si la huelga no trae como consecuencia el mejoramiento del marco dentro del cual se desarrolle la actividad laboral, es indiscutible que si la suspensión de la actividad laboral se efectúa bajo causas justas, demostrables todas ellas, si la huelga se desarrolla dentro del marco jurídico creado para ella, en definitiva es un acto jurídico el cual se diferencia del

hecho jurídico, porque en éste, comúnmente no se tiene la intención de someterse a las consecuencias jurídicas que el acontecimiento humano haya generado.

QUINTA.- Consideramos, que el requisito de mayoría obrera es fundamental, porque resulta muy común que la huelga sea sugerida por el líder sindical, sin importar que la mayoría obrera esté consciente de la necesidad de llevar a cabo dicha suspensión de labores de manera temporal y esto nos lleva a considerar que en diversas ocasiones el requisito de mayoría no se cumple desde el punto de vista real, aún cuando formalmente en el escrito de solicitud de huelga, se tengan plasmadas las firmas de la mayoría de quienes integran la plantilla de trabajadores de determinada empresa.

SEXTA.- La mayoría obrera, debe ser verificada por cada uno de los interesados en que la huelga se lleve a efecto, pues de lo contrario se tratará de un movimiento al cual le falta consistencia y base para pretender lograr una mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores.

SÈPTIMA.- Reconocer a la huelga como un derecho, no significa aceptar que sus efectos se anulen, convirtiéndola en un rito procesal que arrebate a los obreros su potestad irrestricta de suspender el trabajo, como forma de presión o alternativa para dirimir sus conflictos de intereses.

OCTAVA.- La huelga por solidaridad no es una hipótesis frecuente, porque los trabajadores viven prácticamente al día y no pueden darse el lujo de poner en peligro sus salarios, por apoyar una huelga que en ocasiones tiene fines exagerados o fuera de la realidad.

NOVENA.- Son los trabajadores quienes determinan la duración y el sentido de la huelga, ésta verdad que debiera ser absoluta es un verdadero mito, porque en realidad, con la presión a que las autoridades laborales sujetan a los

huelguistas, sometiéndolos a que apliquen el arbitraje, éste deja de ser voluntario y se convierte en un arbitraje forzoso.

DÈCIMA.- Si bien es cierto que se ha producido una profunda transformación en las relaciones laborales con motivo del advenimiento del Derecho Colectivo del Trabajo, se ha observado que el Estado también ha sufrido una profunda transformación de acuerdo con sus fines, de modo que de la actitud pasiva ha pasado a una franca acción de amparo al trabajo con una finalidad de justicia social, tal y como evidencian los nuevos principios que se han incorporado a los textos constitucionales, empero, creemos que hace falta la incorporación del arbitraje obligatorio, a efecto de evitar que las huelgas se tornen indefinidas en perjuicio de las partes y en perjuicio del Estado.

DÈCIMA PRIMERA.- Proponemos, en consecuencia, una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en donde se establezca que inmediatamente que la Junta de Conciliación y Arbitraje recibe el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 920 fracción I de dicho Ordenamiento Jurídico, y en el auto en que se notifique el día de la suspensión de labores, de oficio, la Junta señalará día y hora para la realización del recuento, el cual será llevado a cabo por personal de la Junta, representantes de los trabajadores y representantes de los patrones a efecto de verificar que efectivamente el 50% mas 1 de los trabajadores está de acuerdo con el estallamiento de la huelga, resaltando que el recuento tendría que realizarse a través del voto secreto de los trabajadores, para evitar represalias por parte del patrón en contra de los trabajadores que estén de acuerdo con la huelga y represalias de los dirigentes sindicales en contra de quienes no estén de acuerdo con el estallamiento de la misma.

DÈCIMA SEGUNDA.- A efecto de que se pueda implementar el arbitraje obligatorio, sería necesaria una reforma al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál quedará estructurado en los términos siguientes:

- 1.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

- 3.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si las partes en conflicto no llegan a un acuerdo dentro de los doce días naturales siguientes, contados a partir de la suspensión de labores”.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Derecho del trabajo. Editorial UNAM. México 1981.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario jurídico mexicano. Editorial Porrúa-UNAM. Tomo a-ch. México 1996. 7ª Edición.
- BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. Tomo II. México 1996. 11ª Edición.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Editorial Omeba. Buenos Aires, Argentina 1976.
- CASTORENA, Jesús. Manual de derecho obrero. Editorial Panorama. México 1970.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El mito del arbitraje potestativo. Editorial Jus. México, 1978.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Derecho laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México 1988.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. 40 Lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas. México 2005, 5ª reimpresión.
- CÒRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Práctica forense laboral. Cárdenas editor y distribuidor. México 1986.
- COUTURE, Eduardo J. estudios de Derecho procesal civil. Vol. I. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1960.
- CUEVA, Mario de la. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México 1960. Tomo I.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. Ediciones de Palma. Vol. II. Buenos Aires, Argentina 1972.
- GARCIA OVIEDO, Carlos. Tratado de Derecho Administrativo. Editorial Reus. Madrid, España. 1961.

- GUTIERREZ GAMERO, Juan José. Derecho del trabajo. Editorial Panorama. México 1976
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. La huelga ante el Derecho español. Tomo II. Editorial del Instituto de Derecho del trabajo de Argentina. 1980.
- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho civil. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1996. 26ª Edición.
- SANTOS AZUELA, Héctor. Diccionario jurídico mexicano. Editorial Porrúa-UNAM. Tomo a-ch. México 1996. 7ª Edición.
- SEPÚLVEDA, César. Derecho internacional público. Editorial Porrúa. México 1974.
- TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho procesal del trabajo. Editorial Trillas. México 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa. México 1974. 7ª Edición.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Las huelgas en México. Panorama del Derecho del trabajo en México. Homenaje a Salomón González Blanco. Editorial UNAM. México 1984.

LEGISLACIÓN

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO-
- DIVERSOS
- INFORMACIONES SOCIALES. Publicaciones de la OIT. Vol. XVII. Numero 11, 1º de junio de 1957.
- REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Volumen LIV. Numero 6.