

1040
RES.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
PLANTEL ARAGON

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO MEDIO
DE SOLUCION DE LA HUELGA.

T E S I S

Que para obtener el Título de :

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

EDUARDO BECERRIL ARIAS

Asesor de Tesis:

Lic. Javier Carreón Hernández

San Juan de Aragón, Edo. de México, 1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

I N D I C E.

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO MEDIO DE SOLUCION DE LA HUELGA.

INTRODUCCION. 1.

CAPITULO I: ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

A) La Huelga de Cananea.	01.
B) La Huelga de Rio Blanco.	05.
C) El Articulo 123 Constitucional.	16.
D) La Ley Federal del Trabajo de 1931.	21.
E) Ley Federal del Trabajo de 1970.	26.

CAPITULO II: LA HUELGA Y SU FINALIDAD.

A) Concepto y Objeto de la Huelga.	31.
B) Partes involucradas en el Conflicto de Huelga.	38.
a) El Patron.	38.
b) El Trabajador.	44.
c) El Sindicato.	49.
d) La Junta de Conciliacion y Arbitraje y Terceros.	59.

CAPITULO III: FORMAS DE TERMINACION DE LA HUELGA

A) Allanamiento.	72.
B) Desistimiento.	77.
C) Arbitraje.	83.

a) Potestativo.	88.
b) Obligatorio.	93.
c) Mixto.	96.

CAPITULO IV: EL ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO MEDIO DE SOLUCION DE LA

HUELGA

A) Critica al Sistema Actual.	100.
B) Ventajas del Arbitraje Obligatorio.	105.
a) Ventajas Procesales.	108.
b) Ventajas Económicas.	114.
1) Para el Trabajador.	116.
2) Para el Patron.	119.
3) Para el País.	121.
C) Intervención del Estado en la Administración de Justicia.	125.
D) Propuesta al Arbitraje Obligatorio. En nuestro Derecho Laboral para ambas partes, en la Huelga.	127.
 C O N C L U S I O N E S.	 130.
 B I B L I O G R A F I A.	 134.

INTRODUCCION

Durante la última época del porfirismo en México, se dieron dos grandes movimientos de trabajadores que no fueron los únicos, pero sí los de mayor trascendencia, además de su influencia en la búsqueda de igualdad y libertad, luchando contra todo tipo de males y abusos de aquel tiempo.

A fines del siglo XIX, la clase trabajadora México se encontraba hundida en los abusos constantes de las clases poseedoras y extranjeros, El General Porfirio Díaz y su gabinete despreciaban todo lo que era nacional y fomentaban una aristocracia francesa, produciendo grandes descontentos entre la población, así como movimientos armados.

El constituyente de 1917, otorga a los trabajadores garantías en el artículo 123, que son la base de las Leves Federales del Trabajo de 1931 y 1970, las que contienen elementos jurídicos de protección al trabajador, brindándole seguridad y equidad en muchos aspectos, siendo uno de los más relevantes: la facultad de ejercer un arbitraje potestativo en los conflictos colectivos y obligatorio ante las juntas en los individuales.

En el capítulo segundo nos enfocamos a tratar la dialéctica de quienes son parte en el conflicto colectivo y determinamos el concepto de huelga y el propósito de las mismas. Existen personas morales y físicas involucradas en forma directa o indirectamente, y de otro punto de vista como es el social jurídico a la autoridad competente.

Existen diversas formas de terminar con los conflictos colectivos como son: el allanamiento que es facultad exclusiva del patrón y que es poco frecuente en la práctica; el desistimiento que sólo podrá ser utilizada por la parte actora y se le debe prestar atención en su regulación.

Existen tres tipos principales de arbitraje a saber el potestativo, el obligatorio y el mixto, de los cuales se hablara en el presente trabajo, definiendolos en forma sucinta.

En la parte final, del capítulo cuarto se hará una serie de reflexiones encaminadas a demostrar el por que consideremos que la legislación laboral actual, debe sufrir algunas modificaciones, en forma particular suprimir el arbitraje potestativo, obligando al trabajador a sujetarse aun arbitraje obligatorio, con ciertas modalidades.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

A) LA HUELGA DE CANANEA.

La empresa Cananea Consolidate Coper Co., se dedicaba a la explotación de importantes yacimientos de cobre en el Estado de Sonora y en su desmedido afán de lucro, no le importaban las condiciones en que se encontraban las minas, solo que se extrajera el mineral en grandes cantidades.

Haremos una reseña del lugar de trabajo de estos mineros. "Las minas eran cada vez más húmedas, y profundas a pesar de ello no se mejoraba la aereación artificial, ni el sistema de bombeo del agua. Los mineros trabajaban casi en la oscuridad con un calor insoportable y chapoteando en el agua, diez horas consecutivas. Todos los jefes hasta el capataz eran norteamericanos, tenían sueldos varias veces superiores al obrero mexicano mejor pagado."¹

Ante esta situación los mineros solicitaron al Sr. Green dueño de la compañía, que mejorara las condiciones de la mina, igualdad de salarios y la destitución de un capataz, que proporcionaba un trato inhumano a los mexicanos, por supuesto que estas demandas fueron totalmente rechazadas y calificadas de absurdas y sin fundamento.

1.- Arredondo Muñoz Ledo, Benjamin, Historia de la Revolución Mexicana, Forrua Hermanos, Mexico 1971, pp 57 y 58.

El día primero de julio de 1906 los obreros inician la huelga realizando una marcha por la tarde, y en su paso por la seccion de carpinteria invitan a los carpinteros a unirse al movimiento, los cuales aceptan, lo que provoco un mayor descontento entre los norteamericanos que empezaron a disparar a los mexicanos, matando a alguno de ellos e hiriendo algunos otros, en su afan por defenderse los obreros se refugiaron, pero para su mala fortuna el ejercito mexicano llego en auxilio de los extranjeros.

Por su parte el gobernador del estado de Sonora Rafael Izabal, solicito el apovo de fuerzas militares de los Estados Unidos, los que llegaron al día siguiente dos de julio y ambos ejercitos acribillaron y mataron ferozmente a los obreros, lo mas asombroso del ejercito mexicano es que fue tan celoso de cumplir con su deber contra su propio pueblo, cuidando los intereses de un hombre norte americano.

La mayoría de los trabajadores apresados fueron condenados a carcel perpetua, otros fueron llevados al cementerio donde cavaron sus propias tumbas y despues fueron fusilados.

Al iniciar este movimiento los trabajadores emitieron su pliego petitorio el cual transcribiremos a continuacion:

"M E M O R A N D U M"

19 Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

29 El pueblo obrero se obligan a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis nivel 19.

II.- El mínimo sueldo de un obrero sera cinco pesos, con ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocupara el 75% de trabajadores mexicanos y el el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas oportunidades de los segundos.

IV.- Poner nombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de fricción.

V.- Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso según sus aptitudes".²

Este documento refleja un alto grado de maduración, una búsqueda del respeto, de igualdad y equidad en las relaciones obrero patronales e inter-obreros por sus diferentes nacionalidades. Muestran a pesar de todo respeto hacia el patrono.

Z.- De Buen L. Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México 2 da ed. 1977, pag 290.

Néstor de Buen opina respecto de este movimiento que: "La falta de malicia y de formación sindical es lo que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones de los extranjeros, lo que les cuesta muchas vidas y al menos de inmediato la pérdida del movimiento (por que esta se gana después), y la eliminación de sus dirigentes".³

Sumando la influencia que da a nuestro derecho laboral este documento como el movimiento en si podríamos considerar las siguientes: La contemplación de una jornada diaria de ocho horas, el principio de igualdad y equidad que es muy utilitando en nuestra sociedad actual, la fuerza mayoritaria de mano de obra nacional, principio que posteriormente se llevaria a la ley de inversiones. Se brindaran las oportunidades para extranjeros como para los mexicanos según sus actitudes y capacidad, lo cual es sumamente entendible.

Un aspecto que no debemos pasar por alto es la intervencion del estado en la resolución del conflicto, fue sumamente erronea, los medios empleados fueron primitivos y salvajes.

Por ahora valdria la pena afirmar que el estado debe abstenerse de participar de manera directa en la solución de estos problemas por que tiende a favorecer a una clase social, pero si denemos aprender a confiar en los organismos facultados para este fin.

3.- Op. Cit. De Buen, Néstor, pág. 291.

B).- LA HUELGA DE RIO BLANCO.

Cinco entidades concentraban al mayor número de obreros textiles: Puebla, el Distrito Federal, Jalisco, Oaxaca, el Estado de México, y con el paso del tiempo de una manera muy apremiante se incorporo el estado de Veracruz. en las primeras cinco entidades en el año de 1877 endloban el 63.7% de todos los obreros de esta rama, es decir unos 8,113 personas aproximadamente.

Es de notarse que esta era una actividad muy grande e importante por lo que económicamente representaba un alto interés para los inversionistas mexicanos.

Durante este periodo era común que los niños trabajaran en las fábricas, de los 12404. trabajadores ocupados 2525 eran niños menores de edad, de la misma manera se da el uso de la mano de obra femenina de las que se llegaron a registrar 2111 como empleadas e incluso en algunas de las fábricas era mayor el número de las mujeres que el de los hombres.

Los salarios de los trabajadores textiles eran bastante homogéneas, en toda la República, situación que contrastaba con los mineros. No obstante las percepciones de los obreros textiles variaban enormemente según el grado de calificación y especialización en del trabajo que cumplían en los establecimientos fabriles.

Así como había dentro del mismo oficio quienes devengaban doce y medio centavos diarios había quienes recibían más de un peso por jornada.

Los salarios no se pagaban íntegramente, pues de él se descontaba la renta, que equivalía al 50% de sus percepciones semanales, por los cuchitriles que la empresa les proporcionaba, los cuales constaban de dos piezas con pisos de tierra, sin drenaje y sin baños dentro de la vivienda.

Se les pagaba con vales los cuales en la mayoría de los casos sólo se podían canjear en la tienda de raya anexa a la negociación y que también era propiedad del dueño de la fábrica, donde podía recuperar el cien por ciento de los gastos que erogaba como salarios.

"La jornada de trabajo era medida desde que rayaba el alba la luz hasta la nueve y media de la noche durando doce horas y en ocasiones más, los domingos se trabajaba y cuando había días francos estos no se les pagaban".⁴

Algo particular de la rama textil era que los empresarios eran mexicanos y ya de segunda generación, el mismo presidente tenía acciones en la empresa de Río Blanco.

La producción era de consumo nacional e incluso en rara ocasión se vendían fuera del estado que las producían, excepto los Estados de Veracruz, Puebla y Guanajuato.

4.- Leal, Juan Felipe y Woldenberg, José, La Clase Obrera en la Historia de México, Vol. 2do, Siglo XXI, México 1980, pág. 48.

Todo lo anterior ha sido un breve semblante de las condiciones en que se encontraba particularmente el trabajador textil y así poder tratar de entender sólo un poco en cuanto a la ardua lucha que ha librado para tratar de tener el derecho inalienable de ser tratado como persona.

Para el gobierno de aquella época fue mejor censurarla por completo, prohibiendo que se difundiera cualquier tipo de información al respecto, tal vez por que no tenían cara con que responder a cualquier pregunta que se les llevara a formular por la prensa. Así fue mejor huir que comentar sus atrocidades.

La fábrica lleo a contar con unos 6000 empleados, los que no estaban de acuerdo con las condiciones de trabajo consiste en jornadas de trece horas de labores seguidas, escuchando el estruendo de las maquinas y una atmosfera asfixiante y con salarios de fluctuaban de 50 a 75 centavos al día.

Con base en la constitución y contra los deseos del gobierno y empresarios se formo el Gran Circulo de Obreros Libres, con el propósito de agrupar a todos los obreros de la rama textil en una sola agrupación.

En el Estado de Puebla se prohibió a los trabajadores unirse a esa asociación so pena de perder el empleo, lo cual fue calificada por anticonstitucional por los obreros de Puebla y Orizaba, y tomaron la decisión de irse a la huelga, secundados por los trabajadores de Queretaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

Ante tal situación los empresarios también se unen y producen un paro de actividades ideada por los políticos del país y el señor Presidente Porfirio Díaz se ofrece a solucionar el conflicto de manera justa. El laudo se dio a conocer el día 5 de enero de 1907 en la ciudad de Orizaba, denotando tal fallo la posición proteccionista del gobierno por la clase burguesa, los trabajadores se negaron a aceptar la resolución, que decía así:

"LAUDO DEL PRESIDENTE PORFIRIO DIAZ, CON MOTIVO DE LA HUELGA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE HILADOS Y TEJIDOS, ENERO DE 1907".

ARTICULO PRIMERO.- El lunes 7 de enero de 1907, se abran todas las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla, Oaxaca, Veracruz, Jalisco, Queretaro, en el Distrito Federal y todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las buenas costumbres establecidas.

ARTICULO SEGUNDO: Los industriales dueños de las fábricas por medio de sus representantes que se hayan en la capital, ofrecen al Señor Presidente de la Republica, continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con el objeto de uniformar en todas las fabricas las tarifas salariales, sobre las siguientes bases:

I.- Los obreros que trabajan en las maquinas de preparacion, de hilados o de tejidos recibirán salarios iguales a los que reciben los trabajadores de su clase en las demas fabricas de una region o distrito fabriles donde las condiciones de vida y trabajo sean identicas.

II.- Los demás trabajadores no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, los cabos, etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.

III.- La nivelación de los sueldos a que se refiere la fracción I se hará sobre la base de cada region, el promedio de las tarifas más alto que en ella se rija, para la producción de igual clase.

IV.- Se estableciera el sistema de primas a juicio del administrador a los obreros que produzcan más y mejor, de lo que normalmente hacen sus compañeros.

V.- Los industriales ofrecen al Señor Presidente realizar la reforma de esta clausula lo más pronto posible.

ARTICULO TERCERO: Se establecera en las fabricas el sistema de dar a cada obrero las contraseñas necesarias para su autenticidad, una libreta, en la cual se anotaran los datos que consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario.

Las anotaciones que haga el empresario en la libreta, las hará constar en un registro y se pondrá el mayor cuidado, en que sean enteramente imparciales y verdaderas.

Cuando un obrero pierda su libreta se le dará otra, a su costo, en la inteligencia que el valor de ella no excederá de cincuenta centavos.

Los obreros que ingresen a una fabrica tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y este deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el ultimo haya de separarse de la fabrica.

ARTICULO CUARTO: Ofrecen los señores industriales al Señor Presidente de la República, ocuparse desde luego en estudiar los reglamentos de las fábricas para introducir en ellas las reformas y modificaciones que estimen convenientes, tanto para garantizar los intereses y la buena marcha de sus establecimientos, como para mejorar hasta donde sea posible la situación de los obreros. Especialmente introducirán las siguientes mejoras:

I.- Las multas que se establezcan por falta de cumplimiento de los obreros y por otras que se expresaran en el reglamento, se destinarán íntegramente a un fondo para auxiliar a las viudas y a los huérfanos de los obreros.

En el capítulo segundo nos enfocamos a tratar la dialéctica de quienes son parte en el conflicto colectivo y determinamos el concepto de huelga y el propósito de las mismas. Existen personas morales y físicas involucradas en forma directa o indirectamente, y de otro punto de vista como es el social jurídico a la autoridad competente.

Existen diversas formas de terminar con los conflictos colectivos como son; el allanamiento que es facultad exclusiva del patron y que es poco frecuente en la práctica; el desistimiento que sólo podrá ser utilizada por la parte actora y se le debe prestar atención en su regulación.

Existen tres tipos principales de arbitraje a saber el potestativo, el obligatorio y el mixto, de los cuales se hablara en el presente trabajo, definiendolos en forma sucinta.

En la parte final, del capítulo cuarto se hará una serie de reflexiones encaminadas a demostrar el por que consideramos que la legislación laboral actual, debe sufrir algunas modificaciones, en forma particular suprimir el arbitraje potestativo, obligando al trabajador a sujetarse aun arbitraje obligatorio, con ciertas modalidades.

ARTICULO QUINTO: Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer la presentaran personalmente, por escrito que firmaran los mismos, al administrador quien debera comunicaries la resolución que se dicte a más tardar en el termino de quince dias. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución y si cuando esta se les de a conocer no quedaren conformes, podran separarse del empleo.

ARTICULO SEXTO: Los industriales procuraran mejorar las escuelas que hay actualmente en las fabricas y crearias donde no las hay, con el fin de que los hijos de los obreros reciban instruccion gratuita.

ARTICULO SEPTIMO: No se admitiran a menores de siete años en las fábricas para trabajar, y, mayores de esa edad solo se admitiran con el consentimiento de sus padres, en todo caso no se les dara trabajo si no una parte del dia para que tengan el tiempo de asistir a la escuela hasta terminar su instruccion primaria elemental.

ARTICULO OCTAVO: Los trabajadores deberan aceptar que sus intereses politicos respectivos nombren personas que se encarquen de la dirección de los periódicos que se publiquen, con el proposito de que en ellos no se publiquen injurias para nadie, ni doctrinas subversivas que extravien a los mismo obreros. Estos podran escribir en esos periódicos dentro de los limites, todo lo que gusten, con el objeto de levantar el nivel de la clase trabajadora y de inspirarle el hábito de honorabilidad de orden y de ahorro.

ARTICULO NOVENO: Los obreros quedaran comprometidos a no promover la huelga y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma en que haran valer sus quejas y sus solicitudes con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo",⁵

Era natural que los obreros rechazaran tal resolucion dotada de una prepotencia y sin sentido comun, jamas se ha visto una burla tan cruel a lo largo de la historia.

Todas las ventajas eran para los capitalistas, quienes medirian lo que es justo, lo era un delito, y nada para los obreros puras obligaciones y sumisiones, ademas ni siquiera fueron escuchadas sus peticiones, solo fue mal vista su huelga y su tendencia a organizarse como agrupacion con derechos.

Como es de notarse la aparentemente la buena intencion de esta resolucion, sólo proporcionaba el dominio absolutista de los capitalistas, al hablar del ahorro, honorabilidad, prohibicion al derecho de asociarse y sindicalisarse, esta resolucion no solo negaba la libertad sino hasta el derecho a la existencia.

5.- Armando y German Lista Arzubide, La huelga de Rio Blanco, Publicaciones del Departamento de la Secretaria de Educacion Pública, México 1935, pp 20-25.

ARTICULO NOVENO: Los obreros quedaran comprometidos a no promover la huelga y menos intempestivamente, puesto que en la cláusula cinco se establece la forma en que haran valer sus quejas y sus solicitudes con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justo".⁵

Era natural que los obreros rechazaran tal resolución dotada de una prepotencia y sin sentido comun, jamas se ha visto una burla tan cruel a lo largo de la historia.

Todas las ventajas eran para los capitalistas, quienes medirian lo que es justo, lo era un delito, y nada para los obreros puras obligaciones y sumisiones, ademas ni siquiera fueron escuchadas sus peticiones, sólo fue mal vista su huelga y su tendencia a organizarse como agrupación con derechos.

Como es de notarse la aparentemente la buena intencion de esta resolución, solo proporcionaba el dominio absolutista de los capitalistas, al hablar del ahorro, honorabilidad, prohibición al derecho de asociarse y sindicalisarse, esta resolución no solo negaba la libertad sino hasta el derecho a la existencia.

5.- Armando y German Lista Arzubide, La huelga de Rio Blanco, Publicaciones del Departamento de la Secretaria de Educación Publica, Mexico 1935, pp 20-25.

Vertiremos a continuación un breve resumen de los acontecimientos más importantes de este movimiento desde la fundación del círculo obrero, hasta la terminación de esta huelga.

12 Se funda el Círculo de Obreros Libres de Rio Blanco.

29 Como consecuencia de la huelga y otros actos, las autoridades ordenan la disolución del Círculo de Obreros Libres de Rio Blanco.

32 Los patrones se constituyen como organismo para la defensa de sus intereses, iniciado por los dueños de Puebla, Tlaxcala y del centro industrial Mexico, al que posteriormente se unen las demás fábricas.

42 Preparación de un reglamento absurdo con situaciones tales como prohibición a los obreros de recibir visitas en sus casas, leer revistas o periodicos sin la previa censura del administrador de la fábrica, aceptación de descuentos en el salario, pago del material estropeado y honorarios de las seis de la mañana a las ocho de la noche con cuarenta y cinco minutos para tomar alimentos, todo esto es rechazado por lo obreros de Puebla y Tlaxcala.

52 Declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906, en treinta fábricas de la misma zona.

- 69 Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la Republica, el cual ya conocemos y comentamos. Ese arbitraje en particular no fue neutral, sino que contenia tendencias al proteccionismo del capitalista explotador.
- 79 Un paro patronal ideado por Jose Yves Limantur, quien era el respetable Ministro de Hacienda de aquella epoca, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores, la cual afecta a mas de 60,000 obreros.
- 89 Se emite el fallo del Presidente Fortirio Diaz en enero de 1906.
- 99 El fallo es rechazado por la totalidad de todos los trabajadores afectados.
- 109 Los trabajadores se niegan a regresar a trabajar en las condiciones fijadas por el gobierno, se realizan algunos mitines frente a la fabrica de Rio Blanco y alguien prende fuego a las instalaciones. Se desvalija la tienda de raya, posteriormente se efectua una marcha mitin sobre las calles Nogales y Santa Rosa del Estado de Veracruz.
- 119 Por ultimo lo mas penoso de todo, es de nuevo la valiosa intervencion del ejercito, realizando una brutal represion contra los obreros y condenando a los lideres a cumplir condenas en las carceles mas inhospitas del pais.

Para el Licenciado Nestor de Buen todo este movimiento en si no constituye una huelga, sino una negativa de regresar a trabajar, opinion con la que diverdimos, por que bajo cualquier condicion se buscaba el equilibrio entre los factores de la produccion, a la manera muy propia de aquella epoca; la cual no podemos encuadrar dentro de nuestra legislacion actual, pero que a nuestro criterio si se pueden encontrar los elementos substanciales para constituir una huelga.

Visto de cualquier punto de vista este movimiento constituyo un fuerte cimientto para que los trabajadores se lanzaran a buscar y obtener su libertad y otros principios y derechos que se ganarian con el transcurso del tiempo y de los que actualmente podemos gozar.

C). - EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El articulo 123 de nuestra carta magna contiene elevadas normas sobre materia del trabajo y la prevencion social, derechos esenciales para la proteccion y reivindicacion de los trabajadores, pero no obstante esos principios, tambien se contemplan beneficios para los patronos como por ejemplo; el derecho de asociarse y formar sindicatos, para que al igual que los trabajadores puedan coaligarse en defensa sus intereses.

La fracción XVII consagra el derecho comentado para los patrones y la fracción XVIII da la oportunidad de recurrir a la huelga para los trabajadores de ser necesario, de manera similar el patrón podrá efectuar paros laborales, cumpliendo también con los requisitos que la ley le señale.

"En general el artículo 123 es el resultado de una larga lucha de clases de los sectores campesinos, obreros y toda clase trabajadora, recopilado por el legislador de 1917, y con esto se reconoce la lucha en el campo de batalla, al reconocer su constante sufrir y peleara contra la injusticia social, buscando su igualdad de derechos frente a los patrones quienes por su parte cuidan en alto grado su patrimonio, por esto la lucha constante en el equilibrio de los bienes de la producción".⁶

En la quincuagesimo septima sesion ordinaria Constitucional celebrada el 23 de enero de 1917, se presentaron para su discusion los artículos 52 y 123. Por lo que se refiere al segundo de ellos el Diputado ..." Cano expreso temor por que la fraccion XVIII relativa a las huelgas ilícitas fueran motivo de represion contra los obreros".⁷

6.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo Del Trabajo, Tomo I, Porrúa Hermanos, Mexico 1979, pp 56.

7.- Diario de Debates del Congreso de la Unión, México 1916-1917, Tomo II, pág. 854.

Después de varias aclaraciones entre los constituyentes se llegó a notar que el proyecto se había modificado en el sentido de que la ... "La huelga no tendría por objeto la justa retribución de los beneficios, sino conseguir en equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital".⁸

El artículo 123 original después de sus modificaciones en la sesión comentada se acentó bajo el título sexto del trabajo y la previsión social.

A continuación reproduciremos algunas fracciones a nuestro parecer importantes para nuestro trabajo, relativas al artículo en estudio:

"ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundado en la necesidad de cada región sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los coopereros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

8.- Idem. pág 859.

FRACCION XVII.- Las leyes reconoceran como un derecho de los obreros y de los patrones, los paros y las huelgas.

FRACCION XVIII.- Las huelgas seran licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la produccion armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios publicos sera obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez dias de anticipacion, a la junta de conciliacion y arbitraje de la fecha señalada, para su suspension del trabajo. Las huelgas seran consideradas como ilicitas unicamente cuando la mayoria de los huelgistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades del patron, o, en caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles Militares del Gobierno de la Republica, no estaran comprendidos en esta fraccion, por ser asimilados por el ejercito nacional".⁹

La fraccion anterior tubo una reforma que fue la tercera para este articulo, de las tantas a que se le ha sometido. La iniciativa fue enviada por el Presidente Lazaro Cardenas del Rio y fue publicada el 31 de diciembre de 1938, relativa al derecho de huelga, eliminando de este contexto, a los trabajadores fabriles militares del gobierno de la republica que conforme a esta fraccion a no podian ejercer ese derecho.

9.- *Idea*, pág. 860.

Así fue como después de años de constante lucha social, armada y al costo de muchas vidas, el derecho de ejecutar huelgas lícitas sea convertido en un arma poderosa para los trabajadores, la cual fue primeramente consagrada en la constitución de nuestra nación, que da la oportunidad de buscar una igualdad justa.

Hemos comentado que a los patrones también se les reconoce el derecho de realizar paros de labores con la debida autorización de las autoridades competentes y basados en un exceso de producción

Otro aspecto muy importante dentro de este artículo es la creación de órganos facultados para conocer y resolver los conflictos laborales denominados juntas de trabajo y a las que más adelante estudiaremos.

El artículo 123 es la base que sustentaron las Leyes Federales del Trabajo de 1931 y 1970, regulando el derecho de huelga, cuyo principal objetivo no debe perderse, el cual es la conservación de la paz social, unido al equilibrio de trabajo y capital.

La fracción XXI habla referente al sometimiento de las partes al arbitraje de la junta, lo que daba lugar: por ejemplo a que si el patron se negaba a acatar el laudo emitido, se daría por terminada la relación de trabajo y quedaria obligado a indemnizar al obrero con tres meses de salario, ademas de las responsabilidades que resulten del conflicto. Cuando el caso sea a la inversa, es decir, que sea el trabajador el que se negaba a someterse al fallo simplemente se daba por terminada la relación de trabajo.

Lo anterior se cita con la finalidad de ir poniendo un antecedente de la importancia de la función arbitral y de la importancia y respetabilidad de las resoluciones que actualmente emiten las Juntas de Conciliación y Arbitraje

D).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta ley entro en vigor a partir del 16 de agosto de 1931, por el Presidente de la Republica Pascual Ortiz Rubio, declarandose con ella derogadas todas las disposiciones, leyes, decretos y acuerdos expedidos con anterioridad por las Legislaciones de los Estados y por el Congreso de la Union, en materia de trabajo. (actualmente solo el Congreso de la Union tiene facultades para legislar en materia de trabajo, con base en la Constitucion.)

Al igual que todas las leyes y códigos ha que ser reformada y acondicionada a la realidad jurídica. Esta ley reconoció tres puntos importantes en lo que ha constituido la lucha de los trabajadores: La formación de sindicatos; la contratación colectiva, esto es contratos colectivos de trabajo; y lo que se ha llamado a considerar como el arma más poderosa de ellos el reconocimiento de la huelga, no obstante recordamos que este derecho ya lo había otorgado la constitución

"La huelga ha constituido un instrumento adecuado para una mejoría constante de una parte de la clase obrera. En lugar de ser un freno a la industrialización y en general al desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales, la ley gracias a los tres puntos mencionados en el párrafo anterior, ha hecho posible y factible la paz social dentro de un desarrollo armónico".¹⁰

A pesar de la aseveración anterior es fácil encontrar en la vida diaria problemas relacionados con este asunto, y aun más a muchos trabajadores que viven al margen del sindicato en tanto que para otros, ahí se encuentra su sustento diario.

En la exposición de motivos encontramos la siguiente declaración, "El derecho de huelga es reconocido en 1917. Aun cuando sólo da valor o definición de suspensión de labores. La huelga es un instrumento de presión sobre uno de los factores de la producción, y arma más poderosa de la clase obrera".¹¹

10.- Ob. Cit. Néstor de Buen, pág. 340

11.- Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo, pág. 14.

Los legisladores deseaban que el estado diera impulso a las organizaciones sindicales, afirmando que durante una época la fuerza económica se había basado en cruel y despiadada ley de la oferta y la demanda, la que determinó la libre contratación del trabajo, en consecuencia la mayor de las injusticias.

En efecto la oferta siempre abundante de trabajo impuso inmensuradas cargas al trabajador y salarios paupérrimos, pero a la manera de la clase poseedora de los medios de la producción, se basan en principios de igualdad y equidad. Por lo que necesariamente se tuvieron que romper esas cadenas de fuerzas económicas.

"La vida siempre anticipándose al derecho creó las agrupaciones sindicales, paros, huelgas, reclamos de salarios mínimos, jornadas justas, indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en contra del antiguo concepto de culpa y por último contratos colectivos de trabajo".¹²

El estado no podía permanecer ajeno a esta fuerza social de lucha de conciencia jurídica del pueblo, que se habría pasado en la mayoría de los casos por la fuerza e imponiéndose. El estado tuvo que intervenir de manera directa creando leyes, reglamentos, para cooperar y regular en la vida económica del pueblo.

12.- *Op. Cit.* Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pág. 111.

Consideraban que las organizaciones del país, en relación con las obreras carecían de maduración..." No han alcanzado aún desarrollo y florecimiento capaz de conseguir por sí mismos el equilibrio verdadero entre los dos factores de la producción, sería partir de un supuesto falso.

Toda vez que la cantidad de sindicatos de trabajadores es mínimo considerando la gran cantidad de obreros en el país y no han alcanzado estas organizaciones un grado de disciplina de cohesión y desarrollo bastante para defender con éxito los intereses del trabajador. De ahí que las comisiones hayan tomado empeño en que la actual Ley Federal del Trabajo (1931), sea un auxiliar al fomento y desarrollo de esas organizaciones".¹³

La maduración de esas organizaciones traerá ventajas buenas por que ayudará a la formación de buenos líderes capaces de defender los derechos de sus compañeros a quienes representan.

El artículo 100 de esta Ley, se refería al derecho de huelga, dando por primera vez un reconocimiento laboral federal, externado un especial cuidado de no romper el equilibrio de la paz social, fomentando así la diferencia de opiniones de este derecho que algunos opinaban que era ilegal y otros que era legal.

13.- *Ibid.*, pág. 1111.

"El desarrollo de la organizacion sindical de los trabajadores trajo consigo una conciencia de clases mas precisa y por ende solidaria en el proletario y la persistencia en el derecho de huelga como medio extremo para alcanzar condiciones mas favorables de contratacion; el viejo criterio de ilicitud fue sustituido por el reconocimiento de la coalicion dejando como consecuencia el reconocimiento del derecho de huelga, aun asi con ciertas restricciones que tienden a limitar su ejercicio como ocurre en nuestra legislacion.¹⁴

Como ya se ha externado el derecho de huelga tiende a conservar el equilibrio y la paz social ademas de brindar el animo de ejercer este derecho sin represalias patronales.

"La huelga solo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo, ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen; terminado ese estado de huelga, los trabajadores huelguistas tienen en el derecho, de ser reinstalados en sus labores."¹⁵

Esta ley fue abrogada por la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el primero de mayo de 1970 y que nabiamos de ella un poco mas adelante.

14.- Ley Federal del Trabajo de 1937 comentada por el Licenciado Octavio M. Irico pag. 461.

15.-Amparo United Sugar Co. S.A. Ejecutoria de 10/12/1930 Tomo 411 pag. 2162

Esta ley recogió los puntos principales de lucha de los obreros; no solucionó los problemas de los trabajadores, pero sí les permitió tener armas con que defenderse y la creación de juntas o tribunales de trabajo da la oportunidad de resolverlos sin perjuicios voraces.

E) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Esta ley fue promulgada el 23 de diciembre de 1969 y entro en vigor el 19 de mayo de 1970, derogando completamente la Ley del 18 de agosto de 1931, fue emitida durante el mandato del Presidente Gustavo Díaz Ordaz.

Tiene un origen diferente a otras leyes, el Licenciado Mario de la Cueva narra que desde el año de 1960 el Presidente Lopez Mateos formo una comisión encargada de formular un anteproyecto de ley de trabajo, el cual al ser terminado, se presentó, y fue rechazado no obstante se utilizo de base para las reformas de 1962.

En 1967 nuevamente el Presidente Gustavo Díaz Ordaz retoma el asunto de las reformas y de una nueva ley del trabajo, nombro a la misma comisión y una vez que se termino el trabajo del anteproyecto se turno a las comisiones, de las camaras para su proceso regular y estos invitaron a representantes de los patronos y de los trabajadores, para participar en la revision y aportaron sus comentarios, por esto se puede afirmar que la ley de 1970 fue democrática.

Se reafirma en esta ley que la huelga existe como fenómeno social, antes de su reglamentación y supresión de su tipificación penal.

El Licenciado Nestor de Buen realiza los siguientes comentarios. "El legislador mexicano desde la reglamentación de 1931 reconoció su papel secundario en el conflicto típico de clases. No obstante con el ánimo de darle forma jurídica estableció un procedimiento que demuestra claramente sus diferentes intervenciones:

La etapa de pre-huelga, que inicia con el emplazamiento, el estado ejerce una función de comunicar y conciliador. En la segunda etapa una vez estallada la huelga, solo interviene a petición de parte interesada, calificando a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la justificación de existencia o no de los requisitos legales sin meterse a conocer el fondo del asunto.

Declara la existencia de la huelga o no habiendo sido impugnada por parte interesada en el término de 72 horas, la junta solo podrá estudiar la justificación del nacimiento y determina si es o no imputable al patrón. Si el sindicato o la coalición así lo solicitan, nunca podrá hacerlo por sí misma o a petición del patrón."¹⁰

16.- De Buen L., Nestor, La Reforma del Proceso Laboral, Porrúa S.A., México 1983, 2 da. Edición, pág 105

Dentro de las reformas se encuentran las del artículo 923 donde se faculta al presidente de la junta a no dar trámite a ningún escrito que no reúna los requisitos del artículo 920, esto es que debe ser presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

La anterior observación constituía un motivo de inexistencia posteriori y ahora se convierte en un rechazo a priori, lo que es bueno para no afectar las relaciones obrero patronales, ni la intervención de sindicatos blancos, por lo que se desechan rápidamente procedimientos y demandas injustificadas en las juntas de conciliación, quedando estas más ágiles para cumplir con su trabajo.

También aparece una regulación de sindicatos patronales por que la ley de 1931 no establecía diferencias entre sindicatos obreros y patronales, de acuerdo con los artículos 360 y 361 vigentes.

Se reformó el artículo 242, en lo relacionado con el procedimiento para reconocer sindicatos; ahora se tienen que registrar ante la junta de conciliación y arbitraje, anteriormente era suficiente con que los trabajadores se pongan de acuerdo para fungir como tales, actualmente tienen que esperar y una respuesta de la autoridad correspondiente, para poder estar investidos de personalidad jurídica.

"También se hace la diferencia de competencia local y federal, para esta última se tenía que acudir a la Secretaría de Trabajo y ella haría las notificaciones respectivas en el reconocimiento del sindicato, y para la local tendría que acudir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje".¹⁷

En la exposición de motivos dice que: "En el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad de otorgar a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".¹⁸

De conformidad con algunas observaciones de algunos críticos al anteproyecto consideran que se modificaron entre otros aspectos una mayor garantía a la libertad sindical, la libre contratación colectiva y el ejercicio de huelga.

Para concluir este capítulo diremos que el derecho de huelga es un instrumento vital de la clase trabajadora, pero no debemos olvidar, que todo instrumento legal, jurídico debe aprender a utilizarse dentro de verdadera medida y en este caso corresponde a los sindicatos y coaliciones su sabia utilidad.

17.- Guerrero Esquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa Hermanos, México 1975, 14 edición pag 150.

18.- De la Cueva, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Porrúa, S.A., México 1986 pag 591.

Para ganar una lucha hay que tener tambien la razon y usar correctamente los recursos de que se dispone. Las huelgas no se ganaran. ni las prestaciones pretendidas con el hecho de dejar de trabajar por largo tiempo o de manera indefinida.

Nuestro país necesita que nos levantemos todos juntos a producir nuevas formas de progreso y encontrar la forma mas pacifica de resolver cualquier tipo de diferencias en los conflictos obrero patronales. sin perder jamas de vista la conservacion de la paz social y la armonia de la sociedad.

CAPITULO II

LA HUELGA Y SU FINALIDAD.

A).- CONCEPTO Y OBJETO DE LA HUELGA.

En el capitulo anterior se hablo de la huelga en su contexto historico por lo que ahora toca estudiar su concepto y su finalidad para esto tenemos, que atender la opinion de la doctrina y de la legislacion de nuestro pais.

Por lo que corresponde a la doctrina veremos que no se ha llegado aun acuerdo para definirlo de manera uniformes a continuacion vertiremos algunas definiciones de estudiosos del derecho.

Para el Licenciado Mario de la Cueva es "El ejercicio de la facultad legal de las mayorias obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos, de los intereses colectivos de los trabajadores y patronos".¹⁹

La definicion anterior es bastante amplia y explica el objeto fundamental de la huelga el cual es buscar el equilibrio entre los factores de la produccion.

19.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 4ta ed. Forrua S.A., pag 276.

Alberto Trueba Urbina dice, "es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre capital y el trabajo obteniéndose un mejoramiento económico específicamente en el contrato colectivo del trabajo".²⁰

La definición anterior nos introduce un principio importante que es el mejoramiento económico, en lo referente al contrato colectivo y no de manera personal, es decir es para un grupo unido.

Euquerio Guerrero.- "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patron a fin de obtener que acceda a alguna petición que han formulado, y que los propios huelguistas consideran justas o cuando menos conveniente".²¹

Nestor de Buen L. considera que es: la suspensión de labores en una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patron para la satisfacción de un interes colectivo.

La siguiente es una definición muy breve pero muy completa e interesante de Talíaia Luisa Riva.- Sanseverino.- Abstencion concentrada del trabajo para la tutela de un interes profesional colectivo'.²²

20.- Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Mexico 1975, Forrua Hermanos, pag 306.

21.- Guerrero, Euquerio Op Cit, pag. 326.

22.- De Buen, Nestor Derecho del Trabajo Tomo II, Forrua Hermanos, Mexico 1977, 2da ed. pag 736.

Guillermo Cabanillas: considera que es, "la abstencion colectiva y concertada de trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrón o empresarios, a fin de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter económico, o con el propósito de preservar, modificar, o crear nuevas condiciones laborales.

Manuel Alonso Olea, expresa que es la Cesacion colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores.

Huec y Nipperdeg, dicen "que es la suspensión conjunta y sistematizada del trabajo de gran número de trabajadores dentro de la empresa o profesión para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa."²³

J. Jesús Castorena: Es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores.

Haciendo ahora una recopilación de las definiciones y elementos que las misma constituyen, nos referiremos al libro de Mario de la Cueva quien cita a Gerard Lyon-Caen y Jean Pelissier, para abarcar también las de la jurisprudencia.

23.- De Buen C., Nestor, Derecho del Trabajo Tomo II, Porrúa, S.A., 2da ed. p. 136

- a).- "La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- b).- Es la cesacion concertada del trabajo para apoyar las reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario renusa dar satisfaccion.
- c).- Es la interrupcion del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- d).- Es la suspension del trabajo a efecto de obtener un mejoramiento en el trabajo."²⁴

Hasta aqui podemos ver que aun cuando los tratadistas no se ponen de acuerdo, todos manejan de una forma muy personal los mismos elementos como son la suspension del trabajo, que tiene que ser por la mayoria de los trabajadores, lo que significa la mitad mas uno, asi tambien que es para un fin comun, que este paro de labores pueda crear, modificar, o mejorar las condiciones de trabajo, y esto es apoyado por la jurisprudencia. Ahora veremos que dice la legislacion mexicana al respecto:

La ley de 1931 en su articulo 259 la define a la huelga como "La suspension legal y temporal del trabajo como resultado de una coalicion de trabajadores."

La anterior definicion fue sumamente criticada por que daba a entender que era culpa de las coaliciones que existieran las huelgas y sin que pudiera haber motivacion alguna para tal accion.

24.- De la Cueva, Mario, Op Cit. pag 569.

La ley de 1970 en su artículo 440 enuncia así: "la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores"

Las diferencias son mínimas pero importantes, es decir, que este tipo de actividades la realiza una coalición la cual para poder lograr sus objetivos hace uso de este recurso.

Después de las múltiples definiciones aquí citadas la que nos parece más concreta y completa es la enunciada en nuestra ley Federal del Trabajo, la cual de una manera breve y sencilla aduce los elementos necesarios para poder entender de una forma clara de lo que es este acto realiza por los trabajadores o en su caso organizado por las coaliciones o sindicatos.

La huelga es históricamente un instrumento de lucha de las clases, la cual presume un ambiente capitalista, (esto va no es una regla por que en la actualidad los países del bloque socialista o al menos en algunos de ellos permiten también, la huelga con sus características propias.) y una finalidad, que los trabajadores obtengan mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones o el cumplimiento de las pactadas.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo marca las condiciones o propositos que justifiquen o validan el movimiento de huelga:

"La huelga tenga 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 del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III, Título séptimo.

III.- Obtener de los patrones el contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con el capítulo IV, Título séptimo.

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

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

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

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

El desequilibrio general no debe considerarse como una causal de huelga de acuerdo a lo que establece el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

Para la fracción quinta no todo incumplimiento debe considerarse como una causal, la disposición en si misma es peligrosa; aun que en la practica no se ha presentado un emplazamiento a huelga por no entregar a los trabajadores su participacion de utilidades.

Todo emplazamiento a huelga debe ser solicitado por los conductos legales y sólo por aquellos que sean trabajadores de la empresa o establecimiento o del patron.

Artículo 399 bis dice. "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399 los contratos colectivos del trabajo se revisaran cada año en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año de transcurrido, desde la celebracion, revision o prorroga del contrato colectivo.

El artículo 419 bis, se refiere en los mismos terminos para el contrato lev.

El licenciado Baltazar Cavazos, afirma que la huelga debe de cumplirse con sus requisitos de fondo y de forma, los primeros se encuentran en las fracciones XVII y XVIII, del artículo 123 constitucional y los segundos en el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo recoge el principio fundamental del artículo 123 fracción XVIII, al expresar que las huelgas seran licitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción.

Solicitar la firma de un contrato colectivo es también una causal de huelga, pero dicha petición solo pueden exigirla los sindicatos de trabajadores por ser los titulares del contrato colectivo de trabajo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sostenido que si una empresa ha firmado y depositado un contrato colectivo, no es procedente y ni siquiera dar trámite al pliego de peticiones.

De lo anterior deduciremos que existen ciertas limitaciones para las coaliciones que no se encuentran registradas o no alcanza a organizarse como sindicatos por diferentes razones y esos casos quedan al margen de los propósitos de la huelga, siendo así no todas las finalidades de la huelga son generales, sino de acuerdo con su estructura se van dando el desarrollo y crecimiento.

BI. - PARTES INVOLUCRADAS EN EL CONFLICTO DE HUELGA.

a). - PATRON.

"La palabra patron deriva del latin pater onus, que quiere decir cargar o cargo del padre, era el nombre que se le asignaba a las personas que tenia alguna obligación protectora con respecto a otras".

La raíz etimológica parte de un noble supuesto de protección, pero con el tiempo se va desvirtuando hasta llegar hasta llegar a considerar al patrón como un explotador de los servicios y trabajadores.

"José Davalos afirma que se le pueden encontrar diversas connotaciones por ejemplo "acreedor del trabajo, empleador, patrono, patron, principal, dador del empleo, empresario, locatario, etc., los mas usados por la doctrina y la legislación nacional son el de patron y empresario."²⁵

Juan D. Pozzo afirma que el empleador es "aquel que directa o indirectamente tiene el poder de la disposición de actividad laboral de quienes trabajan a su servicio; o en otras palabras el empleador debe ser el destinatario de los servicios realizados en forma subordinada. No es indispensable que las actividades del empleador sean permanentes. Puede ser de carácter accidental, como ocurre en caso del propietario de un inmueble por administración; tal propietario debe ser considerado como empresario de su propia obra y empleador con relación a todo el personal que labora en su obra."²⁶

La ley vigente no tiene inconveniente en emplear la palabra utilizar, por que traduce la idea de usar con beneficio, lo que permitiria entender que la relacion laboral depende del aspecto económico directo que reparte, por lo que no puede aceptarse como regla de la relación laboral.

25.- Briseño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Colección de Textos Jurídicos Universitarios UNAM, México 1985, pág 154

26.- Davalos, José, Derecho del Trabajo I, Porrúa S.A., México 1985, pag 97

Sánchez Alvarado considera al patrón como "la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe servicios materiales, o intelectuales o de ambos generos, en forma subordinada."²⁷

En esta ultima definición es importante hacer notar que se diferencia entre el patrón como persona física y persona jurídico colectiva que son importantes notar por que en ocasiones se confunde al patrón con el personal administrativo o de mando, lo cual estudiaremos un poco más adelante.

Briseño al referirse al patrón afirma que "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador conforme a lo pactado o a las costumbres utiliza los servicios de otros trabajadores el patrón de aquel lo será también de estos."²⁸

De acuerdo a las definiciones planteadas el patrón recibe beneficios de las prestaciones del servicio de los trabajadores, los que pueden prestar un servicio material o intelectual o de ambos, sin considerar que los beneficios que recibe se consideren como utilitarios del trabajador o que por medio de este se considere una relación de lucro. Aun que es cierto que los patrones siempre resultan más beneficiados en esta actividad.

Mario de la Cueva al referirse a este concepto utiliza las definiciones de las leyes de 1931 y 1970, que dicen así:

27.- Briseño Ruiz, Alberto. Op Cit, pag 154

28.- De la Cueva, Mario, Op. Cit, pag 159

a).- La Ley de 1931, "Patron sera toda persona juridica o fisica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo."

b).- La Ley de 1970, los legisladores definieron al patron como "Es la persona fisica o juridica que utiliza los servicios de una o varios trabajadores."

"El patron al aceptar aun trabajador acepta cumplir los siguientes requisitos: pagar al trabajador su salario correspondiente proporcionar las herramientas o instrumentos útiles para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a la fracción XII del artículo 123 constitucional, ademas debe establecer o proporcionar escuelas capacitaran continuamente al personal formar u organizar las comisiones de higiene y Prevención social."²⁹

En las legislaciones se observa la diferencia que la relación de trabajo se sustenta bajo la existencia necesaria del contrato, pero las cualidades del patron son las mismas.

Conviene hacer ahora una reseña sobre personas fisicas y morales o juridicas como se les denomino en algun tiempo.

El artículo 25 del Código Civil enuncia a las personas Morales:

I.- La Nación, Los Estados, Los Municipios.

II.- Las demás corporaciones de caracter publico reconocidas por la ley.

III.- Las Sociedades civiles o mercantiles.

29.- De la Cueva Mario, Op. Cit.

IV.- Los Sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.

V.- Sociedades Cooperativas o mutualistas.

VI.- Las asociaciones enumeradas que propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito siempre que sea reconocida por la ley."

"Artículo 26 del Código Civil, las personas morales pueden ejercer todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución."

"Artículo 27.- Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de su escritura constitutivas y de sus estatutos."

De esta enorme gama de personas morales la Ley Federal del Trabajo no hace ninguna diferencia, por lo que debemos entender que todas las personas que menciona el artículo 26 del Código Civil son potencialmente patrones.

Cuando el patron es una persona moral, no puede actuar de manera directa en las actividades de administración o dirección de la empresa y requiere de personas físicas que las representen como lo establece el artículo 27 del Código Civil que ya hemos citado con antelación, por lo que es necesario hablar de los representantes del patron.

La Ley de 1931 en el artículo 49 en su segundo párrafo, incluía como representantes del patrón a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general a las personas que en nombre de otros ejercían funciones de dirección y de administración.

La ley actual no emite un concepto de representante del patrón, pero el artículo once hace una doble distinción: por sus denominaciones quedan comprendidos los directores o administradores y gerentes; por sus funciones las personas ejercen actividades de dirección o administración. La persona física que funge como representante del patrón, que desempeña en la empresa o establecimiento por medio de los cuales obliga al patrón en la relación de trabajo.

El artículo 190 de la Ley Federal del Trabajo considera como representantes del patrón en forma específica a los capitanes, que ejercen el mando de manera directa de un buque, los gerentes de operación o subgerentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos, asesores o instructores y cualesquiera otro funcionario, que aun cuando tenga diversas denominaciones de cargo realicen funciones análogas.

Entonces la persona moral requiere de una serie de pasos o requisitos legales para su nacimiento de una manera legal, y actuara de acuerdo como lo establecen las leyes correspondientes y a su objeto social, y cumplirá sus obligaciones con los trabajadores por medio de sus representantes, los que pueden ejercer también todos sus derechos para lograr sus fines.

Las personas físicas son los individuos poseedores de substantividad psicofísica que ha surgido con su nacimiento y que se extingue con su muerte independientemente de que ciertos derechos los podemos transmitir después de su muerte y otros derechos se extinguen con el, por ser personalísimos, de acuerdo con el artículo 22 del Código Civil.

La capacidad jurídica de las personas se adquiere con el nacimiento y se pierde con la muerte.

Con lo anterior concluimos que el patrón es la persona física o moral que contrata los servicios de otras personas físicas, un trabajo subordinado material o intelectual o de ambos, a quien le otorga un salario por el servicio prestado, y, a quienes previamente necesita dotar de las herramientas indispensables.

El patrón como persona moral no puede actuar por sí misma por lo que requiere de representantes de acuerdo con las disposiciones legales del país y su acta constitutiva y estatutos.

B) TRABAJADOR.

A la persona que presta sus servicios a otra se le puede asignar diferentes denominaciones por ejemplo: obreros, operarios, asalariados, jornaleros, etc., pero el que ha tenido mayor aceptación, tanto en la doctrina como en la legislación es de obrero y trabajador.

Segun el articulo 89 de la Ley Federal del trabajo actual, define al trabajador como la persona fisica que presta a otra fisica o moral un trabajo personal subordinado.

Una diferencia que tenemos entre patron y trabajador es la que el primero siempre sera una persona fisica y no solo por su definicion, si no por que la actividad estructurada y regulada por nuestra rama juridica, deriva de una actividad humana que por su naturaleza es de los hombres, la cual jamas podra ser desarrollada por personas morales.

El trabajador jamas podra ser representado para realizar sus funciones propias y personales, quizas pueda ser sustituido pero jamas representado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 hacia una definicion muy sencilla y a la vez contusa respecto del trabajador asi... "Trabajador es toda persona fisica." Mario de la Cueva le hace la siguiente observacion. "No todas las personas fisicas son trabajadores, pero, si todo trabajador es persona fisica"³⁰, con lo que estamos de acuerdo con la observacion y con la reforma que el legislador de la actual ley hicieron.

30.- De la Cueva, Mario, Op. Cit. Tomo I, pag

La ley de 1970 presento algunas diferencias significativas, con relacion a la ley de 1931, por ejemplo:

PRIMERA.- En la Ley de 1931, se exigia que el trabajo se efectuara bajo la firma de un contrato, que era consecuencia de la concepcion contractualista de la epoca, para la legislacion actual es suficiente el hecho de la presentacion del trabajo, el cual al ser remunerado da lugar a la relacion juridica entre trabajador y patrono.

SEGUNDA.- La ley vieja hablaba de una relacion de direccion y dependencia del trabajador al patron, para la actual ley el trabajo es subordinado.

TERCERA.- En la ley de 1931 la persona presta el trabajo bajo la direccion y dependencia del empresario, fue sustituido primeramente asi... El trabajador no se subordina al patron si no que en la pluralidad de las formas de prestacion de trabajo subordinado, aclarando que lo subordinado no es con la finalidad del estatus del hombre si no que: a) el hombre actua libremente haciendo uso de sus conocimientos tecnicos y cientificos que juzgue aplicables, siguiendo las normas videntes en la empresa; b) se someta a la direccion, voluntad, y mando de la empresa entregando solo su fuerza de trabajo.

Debemos entender por trabajo toda actividad humana, material, intelectual, independientemente del grado de preparacion tecnica requerida para cada profesion u oficio, y ademas la actividad debera ser licita y de acuerdo a las costumbres, las leyes y la moral.

Hasta aquí podemos afirmar que:

- 1º El trabajador siempre será la persona, una persona física.
- 2º Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- 3º El trabajo tiene que ser en forma personal.
- 4º El trabajo tiene que ser subordinado.
- 5º El trabajo tiene que ser lícito.
- 6º El trabajo no debe ser contrario a las leyes ni a las costumbres.
- 7º La persona libremente debe prestar sus servicios.
- 8º A cambio de ese servicio percibe un salario o pago.

Jose Davalos considera que el obrero es la persona física que desarrolla un trabajo manual y empleado será la persona que desarrolla un trabajo intelectual.

Mario de la Cueva, también nos llama la atención al referirse al empleado de confianza como la persona que ejerce funciones de fiscalización, dirección y vigilancia o trabajos especiales como los que enuncian los artículos 7º, 8º e 10º.

El artículo 7º señala, que el trabajo de confianza, depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no de la designación que el puesto le da.

Existe una variedad de trabajos y gama considerable de trabajadores como son los de confianza, de base, sindicalizados, eventuales, mixtos, especiales, etc., pero el propósito de nuestro trabajo no es clasificarlos, sino dar y comprender lo que es el trabajador como tal.

Por todo lo anterior podemos afirmar que el trabajador es la persona física que presta un servicio subordinado a otra que puede ser física o moral, quien deberá proveer los medios necesarios para el desarrollo de esa actividad, a cambio de un salario y el servicio prestado debe ser lícito y de acuerdo a la ley y a las buenas costumbres.

Podríamos también afirmar que el trabajador es la fuerza y medula de los medios de producción y por los cuales se desarrolla toda actividad productiva de un país cualquiera que este sea, pero con mucha frecuencia ha sido explotado desarraigado de los bienes que le corresponden.

Por lo anterior se ha visto en la necesidad de unirse con otros trabajadores para que de manera conjunta y uniforme juntos luchan por una superación e igualdad de derechos en la sociedad. De esa lucha constante va adquiriendo valores y frutos que la ha ido colocando en un lugar de respeto social y a su vez aporta a las generaciones futuras un ejemplo de esfuerzo y dedicación.

A la organizacion colectiva de trabajadores y patrones se les denomina sindicatos aún cuando los patrones han encontrado una forma más efectiva de asociacion que son las camaras cuya filiacion es obligatoria.

A continuacion haremos lugar para estudiar el inciso destinado a los sindicatos que toman parte importante en las huelgas.

C) SINDICATOS.

En el capítulo I hicimos referencia al contexto historico del nacimiento del Derecho de asociacion, el cual dio origen a los sindicatos principalmente de trabajadores.

Nuestra legislacion a la union u organizacion de trabajadores les denomina con el nombre de coalicion, mismas que pueden ser temporales, pero a los sindicatos tambien se les llama coaliciones, con la salvedad que estas son de caracter permanente, y, el Código Civil vigente les reconoce con la calidad de personas morales.

El derecho reconoce sindicatos de trabajadores y de patrones los dos tendran los mismos derechos y obligaciones, buscando cumplir con el objeto de dicha union la cual es procurar que haya fuerza, es decir, coalitarse para la defensa comun de sus intereses.

Cabanellas define al Sindicato como. "Toda union libre de personas que ejercen la misma profesion, oficio u oficios conexos que se constituya con carácter de permanente, con el objeto de defender los intereses profesionales o para mejorar sus condiciones economicas y sociales."³¹

Manuel Alonso Garcia entiende que es "Toda Asociacion de empresarios o trabajadores de caracter profesional y permanente constituida con fines de representacion y defensa de los intereses de la profesion y singularmente para la regulacion colectiva de las relaciones de trabajo."³²

El articulo 356 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los "sindicatos es la asociacion de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Por las definiciones anteriores se puede vislumbrar que el interes de estas asociaciones es la de buscar mejores condiciones y se abre la posibilidad de que tanto los trabajadores como los empresarios se unan y esta da lugar a que las relaciones sean equilibradas para ambas partes.

31.- De Buen Nèstor Derecho del Trabajo, Forrua S.A. Mèxico 1977, 2da ed. pàg. 594

32.- Iden.

Nuestra legislación y la doctrina están de acuerdo en la siguiente clasificación:



Los gremiales son formados por trabajadores de una profesión u oficio o especialidad.

De empresa según la fracción II del artículo 360, son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

Industrial son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. (fracción III artículo 360).

Los nacionales de industria que se forman por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más entidades federativas.

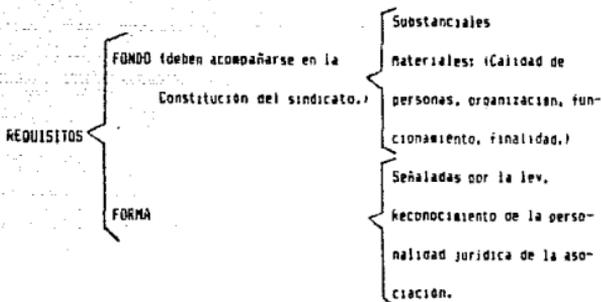
Ahora por lo que toca a los patronos: los locales son aquellos a los que se refiere la fracción I del artículo 361, los patronos pueden organizarse de una misma o varias ramas de actividades y su carácter local se adquiere por exclusión de la fracción II.

Nacionales: se forman por patronos de una o varias ramas de actividad de distintas entidades federativas.

Ambos sindicatos necesitan cumplir con ciertos requisitos para nacer como personas morales o entes de derecho a fin de poder cumplir con sus propósitos, de defender y hacer uso de sus derechos y frente a sus obligaciones a estos requisitos se les denominan: elementos humanos, sociales y jurídicos.

La legislación mexicana adoptó la teoría de reconocimiento de sindicatos como personas jurídicas, pero en otros países se pueden constituir de manera libre y tiene los mismos derechos que los de México.

La doctrina tradicionalista clasifico los requisitos en sólo dos grupos que son los de fondo y los de forma.



Los requisitos de fondo son los elementos que se insertan en el ser social del sindicato.

En lo que se refiere a la calidad de las personas, es por que el sindicato es una asociación de personas, pero no todas pueden constituirlo, ya que estas son formadas por los trabajadores y patrones, pero nuestra legislación priva del derecho de afiliarse a estos organismos a los empleados de confianza y por otro lado puede existir otro grupo de asociaciones con fines diferentes pero con requisitos similares.

La finalidad que deben perseguir al coaligarse sera el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, tanto en las necesidades inmediatas como en las mediatas, procurando crear un mejor futuro. (artículo 356)

El artículo 123 de la Constitución en su fracción XVI, clasifica a las personas en igualdad de planos, por lo que los obreros tendrán derecho de asociarse libremente, aun que la ley de 1931, prohibía este derecho en ciertos casos, en su artículo 237 "No podrán sindicalizarse las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales."³³

El artículo 364 de la ley vigente establece que la cantidad mínima de trabajadores para formar un sindicato será de veinte en servicio activo, los antecedentes de este principio probablemente sean los que señaló la ley de Veracruz de 1918 y el Código Penal Francés de 1810, este último se señala que se prohíben las asociaciones que sobre pasen ese número. Por lo que hace a los patronos será necesaria la unión de tres de ellos con la misma finalidad.

Los requisitos formales serán aquellos que les den plena vida al Sindicato como persona moral y tendrán que ser libres y democráticos.

El acto constitucional del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los trabajadores, esto no solo son formalidades, si no actos materiales, decisiones humanas de voluntad. Para hablar de los requisitos formales, tomaremos de fundamento las disposiciones contenidas en la ley.

33.- De la Cueva, Mario. Op. Cit. Tomo II. pág 300

El artículo 365 señala que el acta de asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito, y el acta de asamblea en la que hubiere elegido a la primera mesa directiva se enviarán a las autoridades registradoras.

La ley de 1931, exigía que se remitieran a la autoridad registradora los documentos originales de las actas mencionadas en el párrafo anterior, pero actualmente no es necesario basta con que se envíen copias autorizadas, se considera que los originales deben permanecer en los archivos del sindicato.

El acta de asamblea constitutiva; la reunión de trabajadores es el acto primario constitutivo, que señala el rumbo del sindicato y la democracia del mismo.

La fracción I del artículo 365 requiere que envíen las copias autorizadas de la asamblea constitutiva, a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, si no se cumple con este requisito la organización no existe legalmente.

También se tiene que enviar copia autorizada de los estatutos; junto con el acta constitutiva, esto quiere decir que los estatutos contarán con la formalidad de ser escritos.

La fracción III de este artículo requiere se anexe una lista con el número, nombres, domicilios, de sus miembros y por supuesto nombre y domicilio del patron, empresa o establecimientos en los que se prestan los servicios.

Además se tiene que enviar el documento donde conste la elección de los directivos, que en muchas ocasiones son electos desde la asamblea constitutiva y por ende no es necesaria otra acta.

Todos los documentos mencionados deben ser autorizados por el Secretario General de la organización salvo que los estatutos dispongan algo diferente.

El registro, es el acto formal por el que la autoridad da vida o nacimiento al sindicato. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son las autoridades encargadas de efectuar los registros correspondientes, cada una dentro de su competencia y así mismo, informarán a las instituciones señaladas por la ley, de este acto, el cual produce efectos ante todas las autoridades.

El registro de un sindicato solo podrá negarse cuando: la finalidad sea diferente a la expresada, no tengan la calidad requerida de personas, si no se presentan los documentos necesarios establecidos por la ley, artículo 366 Ley Federal del Trabajo.

Podrá cancelarse el registro cuando el sindicato se disuelva o por dejar de tener los requisitos legales (artículo 369).

La autoridad ante la que se solicita el registro tiene que contestar en un término de sesenta días, en caso contrario, los solicitantes podrán requerir que se conozca su resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales y la autoridad está obligada a entregar el registro correspondiente en los tres días siguientes y cumplir con las formalidades establecidas por la legislación.

"Los sindicatos no están sujetos a la disolución, por vía administrativa. "Y una vez que estén legalmente constituidos... "son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles y bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución. Defender ante toda autoridad sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

La representación del sindicato se ejecuta a través de su secretario general o por las personas que designe, salvo disposición distinta a sus estatutos. Los sindicatos representan a sus afiliados en la defensa de sus derechos, considerando también que los afiliados pueden actuar por sí mismos.

Como todas las personas tienen que cumplir con sus responsabilidades y obligaciones, también cuentan con ciertas prohibiciones que son: debe abstenerse de participar en asuntos de carácter religioso y, ejercer la profesión de comerciante con el ánimo de lucro.

Sus obligaciones son las de informar a las autoridades de trabajo la información que le sea requerida siempre y cuando se refiera a sus actividades como sindicato, comunicar a la autoridad ante la que esten registrados en un plazo de diez días los cambios y modificaciones existentes en su mesa directiva enviando en copia por duplicado de las altas respectivas e informar cada tres meses a la misma autoridad de las altas y bajas de sus miembros.

Las causas por las que se puede disolver un sindicato, pueden ser cuando las dos terceras partes de sus integrantes voten por que así sea y transcurrir el tiempo fijado en los estatutos. En el caso que se disuelva un sindicato activo se efectuara de acuerdo a sus estatutos y si no se hubiese pactado pasara a la confederacion o federacion que pertenezca y si no existe al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Para algunos casos en especial la ley senala como titulares del derecho de huelga a los sindicatos a los que define como coaliciones de naturaleza permanente, como es el caso de la revision de los contratos colectivos por lo que los titulares de ese derecho, es esta organizacion.

De cualquier manera las asociaciones sindicales son el resultado de la lucha por asociarse, para que la union haga la fuerza en busca de un mejor futuro para los trabajadores.

D) LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Junta de Conciliación y Arbitraje es el Tribunal encargado de atender los conflictos de los trabajadores y patronos derivados de la relación de trabajo violada o por lo menos en supuesto, como órgano del Estado esta dotado de personalidad propia y jurisdicción suficiente para realizar la ejecución de sus laudos emitidos.

Al igual que cualquier otro tribunal ha pasado por diferentes etapas de evolución, clasificación y perfeccionamiento, por lo que cuenta con autoridades investidas de jurisdicción federal, entonces contamos con Juntas Locales y Federales cada una con su respectiva esfera de acción.

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en cada una de las entidades federativas, lo que parece indicar que se refiere exclusivamente a los Estados, en realidad también se incluyen en el mismo concepto sin rigor constitucional, al Distrito Federal. "El artículo 621 indica que las Juntas Locales conocerán de conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

En los Estados y en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren se podrán establecer varias juntas de Conciliación y Arbitraje. Los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Distrito Federal fijarán su lugar de residencia y competencia territorial.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nace como una necesidad de competencia y funcionalidad, por lo que a continuación haremos un bosquejo histórico.

El surgimiento de los conflictos que iban más allá de las Jurisdicciones de las Juntas Locales o de los Estados, que no se podían solucionar afectaban directamente la economía nacional.

"La Secretaría de Industria, emitió algunas circulares: como la del 28 de abril de 1926, previno que los conflictos de los ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo; la del 5 de marzo de 1927, dispuso que dado que el artículo 27 Constitucional declaraba la jurisdicción federal todas las cuestiones de la industria y minería se resolvería por la Secretaría de Industria.

La última fue del 18 de marzo del mismo año dispuso que con objeto de unificar la aplicación de un contrato ley, firmado por los trabajadores y patronos de la industria textil, el Departamento de Trabajo de la Secretaría resolvería todos los conflictos derivados de dicho instrumento."³⁴

34.- Davalos José, Op. Cit. pag 115.

Quizas esta serie de incidentes provocaron que el ejecutivo de la Unión expidiera el decreto creador de las Juntas Federales, el 17 de septiembre de 1927 por el Presidente Plutarco Elias Calles. Estas juntas, para conocer de asuntos de indole federal, este decreto no obstante de ser anticonstitucional fue benefico y como lo menciona Néstor de Buen, las Juntas Federales de Conciliacion y Arbitraje nacieron con pecado concebido pero para su beneficio.

El articulo 123 Constitucional originalmente daba facultades al Congreso y a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes en materia del trabajo, basadas en las necesidades de cada region, lo que ocasiono diversas formas de aplicacion de la ley.

"En 1929 por iniciativa del Presidente Emilio Portes Gil, se decreto la federalizacion de leyes del trabajo para evitar leyes ambiguas o contradictorias segun se expreso en la exposicion de motivos, con esto se subsana la inconstitucionalidad de las Juntas Federales".³⁵

La integracion de las Juntas con representantes de los sectores patronales, obreros y del gobierno, designados por cada rama de la industria o de otras actividades segun la convocatoria de la Secretaria del Trabajo y Prevencion Social. Habra uno o varios secretarios generales de acuerdo a las necesidades.

35.- Davalos José, Op. Cit. pag 121.

La Junta funcionara en pleno o en salas especiales de acuerdo a la clasificacion a que se refiere el articulo 605. La Secretaria del trabajo y Prevision Social cuando lo requieran las necesidades del trabajo y capital podra establecer juntas especiales fijandoles su competencia territorial.

El pleno se integrara con el presidente de la Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y patronos.

El personal de la Junta se integrara por: Secretarios, Actuarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la Junta. Los Gobernadores de los Estados y el Jefe del Distrito Federal decidiran el numero de personas que debe integrar cada junta.

El personal de la junta no podra ejercer su carrera de abogado en asuntos del trabajo, si existieran violaciones de parte de los empleados podran ser destituidos, amonestados, o suspendidos hasta por un lapso de tres meses.

La Junta debe ocuparse de dar solución a los conflictos de los trabajadores y patrones sirviendo como arbitro, debe conocer y resolver de trabajo cuando afecta a la totalidad de las ramas de la industria, debe procurar un arreglo conciliatorio entre las partes en conflicto, Recibir las pruebas que las partes consideran idoneas para probar sus acciones o defensas, recibir las demandas formuladas y que sean de su competencia, cumplir con los exhortos y practicar las diligencias que le soliciten otras autoridades de trabajo.

Para los efectos de las huelgas se requiran disposiciones especiales, por un conflicto colectivo, por lo que la junta solo tendrá intervención en algunas partes del proceso, sin poder emitir un fallo a menos que los trabajadores decidan someterse a las resoluciones de ella, por que tambien pueden someterse a un arbitro privado, cuando los trabajadores optan por la junta no podran cambiar de opinion. En cambio para los conflictos individuales sera siempre la responsable de resolver cuando sean hechos de su conocimiento.

Los órganos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje son: el pleno, Las Juntas Especiales, El Presidente de la Junta Especial, Los Secretarios de la Junta Federal, (para la local serán de si mismas.).

A su vez el reglamento de la Junta incorporara los siguientes organos: Secretaria General de Consultoria Juridica y Documentacion, visitadores auxiliares, Secretaria General de Acuerdos, Secretaria General de Coordinacion Administrativa, Secretaria General de huelgas, Secretaria auxiliar de huelgas estalladas, Secretaria auxiliar de conflictos colectivos, Secretaria auxiliar de amparos, Secretaria auxiliar de distribucion de diligencias, Centro de microfiliacion, auxiliar secretario, personal.

Como resultado de las reformas hechas el 7 de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes Secretarias: Secretaria General de Informacion Tecnica, Secretario Auxiliar de diligencias, dependiente del Secretario General de Acuerdos, Secretaria Auxiliar de Programacion y Presupuesto, Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos, Materiales y Servicios, Secretaria Auxiliar de Control Procesal y Codificacion.

Las facultades del pleno las senala el articulo 614 y podemos decir que son Normativas; por ser el organo encargado de expedir los reglamentos interiores, debe unificar los criterios de las resoluciones de las Juntas Especiales cuando estas sustenten tesis en contrario.

De arbitraje; debe conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en las juntas.

De revision le corresponde revisar los actos del presidente de la Junta en ejercicio de los laudos del pleno.

Administrativos, cuidan que se integren y funcionen debidamente las juntas de Conciliacion.

Información: debe informar a la Secretaria del Trabajo y Prevision Social las diferencias de la Junta proponiendo posibles soluciones, publicará las resoluciones emitidas.

Las Juntas Especiales conocen de ciertas ramas de la industria o de todos los asuntos de su competencia de acuerdo a su naturaleza sin especializacion, cuando se colocan en los Estados de la Republica. Tambien deben recibir en deposito los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo y guardarlos en sus archivos.

A las Juntas Locales de Conciliacion y Arbitraje se les aplicaran las mismas disposiciones que a las Juntas Federales, excepto: que el Presidente de la Junta recibira los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia y será por el Jefe del Distrito Federal.

Por lo que corresponde a los terceros iniciaremos citando el artículo 690, "Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el comprobando su interes juridico en el mismo o ser llamada a juicio por la Junta."

Es indudable que tiene interes juridico todo tercero al que le pueda afectar las resueltas de un juicio. Tal es el caso del artículo 929 que faculta a los terceros interesados para solicitar de la Junta de Conciliacion y Arbitraje la declaratoria de inexistencia de una huelga. Tambien en los casos en que un juicio individual se le imputan hechos a una persona fisica o moral sin que haya sido llamada a juicio, podra tambien pedir la nulidad de actuaciones si resulta afectada.

La doctrina y la legislacion tradicionalmente se ocupan de señalar que las partes en el conflicto eran dos, la activa y la pasiva, pero ya hemos tocado el punto de los terceros, a lo que Carnelutti llama partes complejas y afirma que esto no contradice la aseveracion de la dualidad en conflicto, buasp señala que deben existir partes en coordinacion y partes en subordinacion, y se conserva el principio de la dualidad.

"Los sujetos relacionados de manera coordinada pueden estarlo en forma unida o enfrentadas. En el primer caso se produce un consorcio procesal o listisconsorcio. En el segundo caso el antagonismo manifiesta en la institucion de la tercera."

"Cuando los sujetos estan unidos por una relacion subordinada, en realidad se esta en presencia de una situacion de cooperacion o colaboracion.

Así surge con cierta trascendencia la idea de parte principal y parte accesoria a que se refiere también Carnelutti, en el lenguaje procesal se habla en ese caso, de coadyuvancia."³⁶

Nosotros nos ocuparemos principalmente de la tercería, que para Guasp es "aquel tipo de pluralidad de partes que se produce cuando los diversos litigantes aparecen situados en un mismo plano pero no unidos sino enfrentados en su actuación procesal."³⁷

"En nuestro derecho procesal laboral, la tercería puede implicar coincidencia de objetivos con cualquiera de las partes. Es claro que en ese caso se tratará de una tercería en la etapa de consignación y no de una tercería en la etapa de ejecución que siempre supone un conflicto de intereses."

La situación más frecuente a la que alude Guasp, es la oposición de intereses entre la parte demandada y el tercero. Puede ocurrir v.gr., que el demandado al contestar la demanda se llame al tercero invocando que a él le toca la responsabilidad del conflicto. Un ejemplo podría ser un intermediario que reclama se presente el patron del trabajador del actor. Otro muy común es el llamado a juicio del Instituto del Seguro Social, por quien teniendo asegurado al trabajador actor, recibe una demanda de pago de prestaciones derivadas de un riesgo de trabajo y a que antes aludimos."

36.- De Buen Nestor, Op. Cit. pag. 237

37.- Iba.

"Los dos ejemplos invocados atenderían a una tercería manifestada en la etapa de cognición. Sin embargo las de mayor trascendencia se plantea en el proceso de ejecución, bien para separar de ella a un bien sobre el que se invoca dominio excluyente, bien para mejor derecho o preferencia sobre los bienes objeto de la ejecución. Estas dos formas de tercería aparecen reguladas en el título quince de la Ley Federal del Trabajo."³⁸

Como ya lo manifesté de una manera muy clara el Licenciado Nestor de Buen los terceros, son aquellos que de alguna manera son afectados o tienen algún interés en el conflicto y pueden participar en alguna de las etapas del proceso, o en caso de la huelga se le puede dar esa calidad al árbitro privado, de quien en su momento nos referiremos.

Esto es pues lo que consideramos como partes involucradas en un proceso de huelga.

Para finalizar este capítulo creemos conveniente mencionar que nuestra legislación, a dejade de lado la inclusión de los terceros en los conflictos colectivos, pretendiendo proporcionar un mayor cuidado al trabajador, se ha olvidado del cuidado y bienestar de la ciudadanía en general.

38.- De Buen L. Nestor, óp. Cit. pag 337.

Consideramos importante que ya que los terceros son regularmente afectados por ese tipo de paros laborales, se les de también la oportunidad de promover el arbitraje obligatorio, siempre y cuando demuestren a satisfacción de la autoridad que los daños y perjuicios que sufren son realmente justificables para reconocer su actuación y necesitan que el conflicto lleve a su fin, por medio de cualquiera de las formas establecidas, que analizaremos en el capítulo siguiente.

CAPITULO III

FORMAS DE TERMINACION DE LA HUELGA

Las causas que le ponen término a la huelga, podríamos ajustarla al siguiente orden:

- a).-Mediante el acuerdo que lleguen las partes.
- b).-Mediante la celebracion de un convenio en el cual se ajustan sus pretensiones que hagan los patrones.
- c).-Por decision unilateral de la coalición o del sindicato emplazante, lo que podriamos equiparar a un desistimiento.
- d).-El arbitraje en cualquier de las formas admitidas por la ley.
- e).-Por allanamiento de la parte patronal, en la que debe de satisfacer las demandas o las exigencias presentadas en pliego de peticiones por los trabajadores.
- f).-Mediante el acto de autoridad cuando legalmente proceda su intervencion derivada de la existencia de un motivo justificado. y
- g).-A traves de una decision de autoridad que declare que la huelga es ilegal, ilícita o inexistente.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 señala que;

Los conflictos de huelga podrán terminar cuando: a) cuando exista acuerdo entre los trabajadores huelguistas y patrones; b) si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que dejen de percibir los trabajadores. c) por laudo de la Junta de Conciliación, si los trabajadores someten el conflicto a su decisión.

La legislación de 1931 únicamente contemplaba tres causales que son el arreglo entre las partes, el laudo arbitral o el laudo que lleguen a emitir las Juntas de Conciliación y Arbitraje o por disposición legal. No incluía el allanamiento del patrón y tampoco los casos en que pudiera pronunciarse un laudo no arbitral que son figuras jurídicas nuevas.

La forma más común de dar por terminada una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes.

Trataremos de vislumbrar algunos de los métodos más usuales de los que sea han nombrado hasta ahora como son el allanamiento, desistimiento, arbitraje en sus modalidades de voluntario o potestativo y el obligatorio o forzoso, así como el mixto, los cuales varían en su aplicación o utilización.

Las partes en conflicto deberán ajustarse al método que ellas decidan utilizar por que estos medios no son alternativos, aun cuando se pueden mezclar en algunas ocasiones.

Algo muy interesante es que en este tipo de procedimientos o quizás sea mejor enunciar que las diferentes etapas se ven afectadas por el ánimo de las partes, por ejemplo, al patrón le gustaría que los trabajadores pronto desistiera de sus peticiones formuladas, mientras los trabajadores aspiran que el patrón se allane a todas sus pretensiones solicitadas.

Así que cada una de las partes involucradas ira luchando hasta obtener las cosas que considera le son justas y obtener el triunfo en los objetivos fijados o solicitados en pliego de petitorio o en su caso la contestación al mismo.

A) ALLANAMIENTO.

Nuestra legislación laboral en el artículo 469 fracción II especifica que una de las maneras de terminar con la huelga será: "Si el patrón se allana en cualquier tiempo de la huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores." Si esto sucede se dará por terminado el conflicto previa garantía de dicho allanamiento

De lo anterior tenemos que poner especial atención a que el "allanamiento es un acto unilateral de voluntad del patrón, pero para que produzcan sus efectos y puedan reanudarse los trabajos es necesario que la empresa cubra los salarios de los días que se hubiesen dejado de percibir".³⁹

39.- De la Cueva, Marco Op. Cit. Tomo II, pag 667

Es decir que en esta acción o derecho solo la puede ejercitar el patrón o la parte demandada, pero deberá asegurar el cumplimiento del pago de salarios caídos de todos los trabajadores.

"El demandado acepta la totalidad de los hechos fundados del escrito de demanda, el juez también tiene que aceptar los hechos y dictar sentencia condenatoria en contra del demandado".⁴⁰

El allanamiento laboral es idéntico al del derecho civil no sufre alteraciones al pasar de una rama a otra, aun que en derecho laboral se le puede considerar como una innovación o recién instrumento en la Ley Federal de Trabajo de 1970.

El Maestro Santiago Barajas Montes de Oca dice que el allanamiento es la "facultad de las partes en un juicio para que mediante una diligencia judicial, la autoridad acepte su conformidad de cualquier pretensión de la contraria u otorgue su adquisencia, a una resolución de la propiedad autoridad judicial."⁴¹

40.- Decerra Bautista, José: El Proceso Civil en México, Porrúa, S.A. México 1980, 8va ed. pag 74.

41.- Barajas Montes de Oca, Santiago. La Huelga un Análisis Comparativo, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México 1983, pág 118

Como se ha mencionado con antelación la parte aceptante debe someterse a los efectos de su propia decisión, pero para que alcance a surtir todos sus efectos se tiene que realizar ante la presencia de la autoridad competente, que en algunos casos inclusive que dicha manifestación de voluntad sea ratificada ante su presencia.

En derecho civil al allanamiento también se le otorga el nombre de confesión a la demanda cuando se acepta los hechos planteados por el actor, quedando el juez en la facultad de emitir su resolución teniendo como única prueba la confesión o reconocimiento de la acción en su contra.

"La resolución debe ser condenatoria, por que ante la confesión de la demanda el juez tiene la obligación de admitir como ciertos los hechos aducidos por el actor y consecuentemente tiene la obligación de condenar al demandado, salvo que sea inoperantes los documentos exhibidos por el actor".⁴²

Lo anterior tiene un sentido muy amplio puesto que no habría necesidad de agotar todas las instancias del proceso para llegar a un resultado cierto y conocido finalmente, por otra la controversia a terminado, pero el presidente de la junta tiene la obligación imperante de constatar la legalidad y veracidad de los documentos base de la acción, para poder emitir un fallo justo y honesto para cada una de las partes.

42.- Becerra Bautista, José. Op. Cit. pág 74.

Mario de la Cueva opina que el juicio debe abrirse a prueba e investigaciones para el efecto de conocer la verdad, toda vez que el demandado ha confesado ser culpable de los hechos que se imputan, por lo que ya no es necesario agotar todas las etapas del procedimiento.

Por su parte Santiago Barajas afirma que el "allanamiento ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean renunciables. En consecuencia cuando el patrón se allana a una petición en derecho de huelga el presidente de la junta debe dictar una resolución a las peticiones de la parte emplazante."⁴³

De acuerdo al punto anterior sean manifestado algunos doctrinarios coincidiendo, en que el juez para dictar su laudo condenatorio debe tomar en consideración aquellos derechos que sean irrenunciables.

"El allanamiento también puede serlo con relación aun laudo cuando se presenta en un juicio de imputabilidad".⁴⁴

El Doctor Santos Melendes cree "que el allanamiento es en suma una declaración unilateral de la voluntad del demandado, por lo cual abandona su oposición a la pretensión del demandante que reconoce el derecho de éste.

43.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Op. Cit. pág 119

44.- Ídem. pág 120

Por esta razón el allanamiento no exige capacidad especial distinta de la capacidad general, pues su objeto lo constituye la pretensión del actor; su FORMA ha de ser expresa pues obliga al reconocimiento de lo exigido por el y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión, sus bases son:

- 1º Ser una figura jurídica autónoma.
- 2º Ser un acto propio del proceso.
- 3º Constituir un acto propio de decisión.
- 4º Ha de ser expreso.
- 5º Es necesario que el derecho reconocido este atribuido a las facultades dispositivas del que lo hace.
- 6º En caso de litis consorcio los efectos dependen de los vínculos que ligan a las partes.
- 7º El allanamiento exime al juez de valorar los hechos.⁴⁵

En el año de 1975 el Tribunal Unitario Colegiado en materia de trabajo emitió la siguiente resolución:

45.- Santos Melendez, Santiago. El Allanamiento de la Demanda. Estudio de Derecho Procesal en Honor de Hugo Alsina, Buenos Aires Argentina 1946 pág 319. Cit. pds. Santiago Barajas Montes de Oca Op. Cit. pag 120.

"Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inicio el procedimiento de huelga significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razon de la contra parte, por lo que despues de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda si no cuantificar el monto de las pretensiones reclamadas. Cuando estas por alguna razón no fueron cuantificadas despues de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento toda vez que tal actitud es contraria al allanamiento."⁴⁶

Cuando se ha ejercitado la voluntad y ratificado ante la autoridad competente no se puede retractar de ella, pues como ya se ha mencionado anteriormente una vez ejercitada y manifestada la voluntad unilateral del patrón este tiene que asegurar el pago y si después este se reusa a cumplir o recurrir al amparo resulta contraria su actitud y voluntad a la manifestada en su primera manifestación.

B) DESISTIMIENTO.

Esta figura jurídica tiene mucha similitud con el allanamiento, pero a la inversa del anterior este es solo un derecho atribuible al trabajador o a la coalición de trabajadores que estan ejercitando o pretendiendo algo de su contraria.

46.- Amparo en Revisión número 3/74. Sindicato Nacional de la Construcción y Similares del Distrito Federal, Publicado en el informe del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de año de 1975 pág 226 México.

Esta figura jurídica no aparece reglamentada en el la Ley del Trabajo correspondiente a la forma de concluir el procedimiento de huelga, no obstante se presenta con cierta regularidad, especialmente cuando las partes pretender llegar a un arreglo conciliatorio, la parte actora se desiste y entonces formular su convenio. Aun que cabe aclarar que esta situación es mas comun en el derecho individual de los trabajadores que en el derecho colectivo.

El Licenciado Porte Pettit dice que "el desistimiento es una figura jurídica paralela al allanamiento que consiste en retirar la pretensión o pedido de la autoridad judicial, con efecto consultivo sobre la facultad ejercitada, si no se obtiene la conformidad expresa de la contraria para que el desistimiento no impida deducir un nuevo un juicio."⁴⁷

Por lo que entonces debemos estar consientes de que el desistimiento se puede ejercer en diferentes momentos de la secuela procesal con diferentes requerimientos y efectos para una o ambas partes.

Cipriano Gomez Lara comenta que "el desistimiento puede ser definido como una renuncia procesal de derechos o pretensiones."⁴⁸

47.- Porte Pettit, Teoría y Técnica del Proceso Civil, Ediar S.A. Buenos Aires 1963, pag 233.

48.- Arellano García, Carlos, Teoría General del Proceso, Porrúa S.A. Mexico 1960, pag 150.

A lo anterior es necesario que citemos los tres momentos a través de los cuales se ejecuta esta acción que son: de la demanda; de la acción y de la instancia, con sus respectivas consecuencias jurídicas.

Por desistimiento de la demanda debemos entender que el actor retira su demanda antes que su contrario sea emplazada o notificada, es decir, antes de que la relación procesal, por lo que en este caso no habrá necesidad de requerir el consentimiento de la parte demandada, puesto que ignora los hechos.

Luego tenemos el desistimiento de la instancia implica que la parte demandada ya ha sido comunicada por los medios oficiales de la demanda que obra en su contra, por lo que para que pueda tener validez y reconocimiento es menester contar con la aprobación de la parte contraria.

Por último tenemos el desistimiento de la acción que algunos doctrinarios opinan que realmente solo es renunciar al ejercicio del derecho o pretensión que opera sin el consentimiento de la parte opuesta.

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga lo definen de una manera muy sencilla, "desistimiento es el abandono expreso del derecho o del juicio."⁴⁹

49.- De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil Cit. Pos. Carlos Arellano García Op. Cit. pág 174.

De lo anterior desprendemos que una coalición de trabajadores o sindicatos pueden ejercer sus derechos o abandonar sus derechos por causas justificadas para ellos, que la más común llega a ser por haber tenido un arreglo con su contraria, por que difícilmente aceptaría que se ha equivocado.

Sintetizando lo dicho hasta ahora podríamos afirmar:

- a).- El derecho a desistirse corresponde al titular de la acción.
- b).- En el desistimiento se renuncia un derecho (en el derecho hay una gran cantidad de derechos que se pueden renunciar verbigracia, se puede desistir el derecho a la impugnación mediante el desistimiento de la apelación.
- c).- Su forma debe ser expresa.
- d).- El desistimiento está sueto a cumplir con los requisitos legales que la legislación le imponga.
- e).- Sólo se podrá desistir de derechos que sean renunciables y jamás los irrenunciables como los que señala el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados cualquiera que sea la forma o denominación que se les de."

El Licenciado Nestor de Buen, plantea la cuestion de que tan validad sería la posibilidad de que los promoventes de una huelga ya sea coalición o sindicatos pudieran recurrir a este derecho. "No hay que olvidar que la conclusion de la huelga la decision de volver al trabajo y que el patrón tome posesion de la empresa y reanuda sus actividades. Por ello, aparentemente no bastaria la solo conducta de los huelguistas, si no que sería necesaria la del empresario.

En el caso especifico del Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear y Uranio Mexicano (UNAMEX) S.A., conflicto que planteo en 1983, ante el desistimiento del sindicato la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje corrio traslado a la empresa y esta manifestó que no estaba de acuerdo con el, por lo que la huelga, en términos absolutamente heterodoxos, continuo, sin que la empresa recibiera las instalaciones de manos de los trabajadores.

La presion del Congreso del Trabajo logro que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dejara sin efecto su determinación aun que las labores no se reanudaron. Se dio tiempo para el planteamiento de un conflicto economico de naturaleza colectiva que llevo al cierre de la empresa y la liquidación de los trabajadores.⁵⁰

50.- De Buen L. Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa S.A. Mexico 1988, pag 584.

Esta es una cuestión por demás interesante y la pregunta ahora sería ¿se contradice lo que hemos afirmado?. no en teoría pero en la práctica resulta difícil de lograr que se realice.

El mismo Licenciado Nestor de Buen explica, porque considera, que no se debería pedir la aprobación del patron para aceptar el desistimiento.

"a).- La huelga no es un juicio, aun que sea un procedimiento.- por ello no son aplicables las reglas del juicio.

b).- La huelga es un medio lícito de presión. Resultaría absolutamente contradictorio a su naturaleza que siendo un medio de presión, se requiera de la conformidad del patrón para poder cesar.

c).- La huelga es un derecho de los trabajadores. De considerarse que voluntad del patrón debiera subsistir el derecho de huelga es tanto como desvirtuar el sentido de la fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que califica la huelga como un derecho de los obreros.

d).- La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores (artículo 447). En consecuencia, al cesar el estado de huelga el patron no tiene mas remedio que reanudar los trabajadores. De lo contrario, estaria violando sus deberes esenciales."⁵¹

51.- De Buen L, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. pag 585

Por lo expuesto vale la pena hacer notar que aquí sí existe la necesidad de regular el desistimiento de forma diferente al derecho civil y al tradicional del derecho del trabajo individual. Es conocido que el actor al desistirse de su demanda puede extinguir su derecho y de la instancia deja sin efecto el procedimiento volviendo las cosas a su orden en que se encontraban antes de la presentación de la demanda.

En el derecho laboral no existe la condenación al pago de costas, lo que es muy considerable de entender por no afectar más a los trabajadores.

Para terminar diremos que aún cuando los casos son pocos en la huelga recurren al desistimiento se dan y por ende debe considerarseles con mayor atención, y algunas autores lo consideran como formas heteronomas de composición, otros les llaman anormales. Pero lo que es congruentes que un derecho reservado y exclusivo del actor.

C).- ARBITRAJE.

Etimológicamente, arbitro proviene del latín arbiter que era definido con estas palabras: "arbiter est qui honoris causa deliquitur ab his contrversian habent, ut expona ex quo et bono controversiom dimat" arbitro es el escogido por honorificas razones por aquellos que tienen una controversia, para que la dirima basado en la buena fe y en la equidad".⁵²

52.- Decerra Bautista, José Op. Cit. pág 16

Siendo así el arbitraje debe conocerse como la figura jurídica que permite a las partes confiar la decisión de una controversia a uno o más particulares, o bien, a los órganos del estado.

Satta explica que "el arbitraje en el fondo implica una voluntad de transigir y de aceptar como juicio propio el de las personas por ellas escojidas para fallar."⁵³

No es preciso hacer muchos comentarios a lo anterior salvo que las partes en controversia pueden optar por acudir a terceros para dirimir sus problemas y no a los tribunales, que como ya se mencionó anteriormente son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para el Licenciado Baltazar Cavazos el arbitraje es "sentido jurídico estricto, la decisión de una controversia pronunciada con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tienen el carácter de juez."⁵⁴

Por lo que las partes tienen la obligación de reconocer la obligatoriedad de la resolución emitida por aquel a quien las partes han designado para resolver sus diferencias.

53.- Becerra Bautista, José, Op. Cit. pag 16

54.- Cavazos Flores, Baltazar et. al., El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas S.A., Ira reimpression, México 1984, pág 786.

Cavazos afirma que el Derecho Laboral es muy dinámico y creativo y que en consecuencia ha ido imponiendo acepciones y que "la más lata o usual reconoce como arbitraje toda forma de resolución heterónoma de los conflictos vale decir que se desprende o indemniza del acuerdo interpartes y pronunciada con contenido obligatorio por un tercero - sea este un órgano convencional, una persona privada, un tribunal o un funcionario administrativo o cualesquiera otra modalidad." 55

Siendo así no es prudente afirmar que el juez es un árbitro, si no que en sentido estricto el árbitro puede tomar funciones declarativas de derecho, pero no podrá ejercitar sus resoluciones, si no con el auxilio del órgano jurídico respectivo, ahora bien esto es refiriendonos aun árbitro privado, pero cuando nos referimos aun órgano jurídico, este se encuentra dotado de todas las facultades necesarias para cumplir con su función.

El celebre Licenciado Alberto Trueba Urbina, opina que el derecho laboral tiene dos objetos:

"PRIMERO: Prevenir los conflictos entre capital y el trabajo,

SEGUNDO: Presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos." 56

55.-Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamerica Op. Cit. pag 789

56.-Trueba Urbina, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa S.A. 3 ed. Mexico 1975, pag 212.

Consideramos que en la relacion de trabajo debe de lucharse ampliamente por mantener una armonia, pero aun mas en momentos controvertidos, del que el arbitraje toma una funcion vital por lo que se deben aportar ideas para disminuir la conflictiva planteada y no limitarse a escuchar simplemente a las partes especialmente cuando se trata de conflictos colectivos.

Las instituciones del arbitraje en nuestro pais han tenido dos faces en la evolucion de la jurisprudencia.

" 1a. La corte de 1917 a 1923 sostuvo que los trabajadores y los patrones podian negarse a someterse al arbitraje oficial sus diferencias que atañen aun trabajo que ya expiro a no ser que se sometieran voluntariamente a las Juntas de Conciliacion y Arbitraje; en calidad de arbitros, declarando a su vez como institucion oficial el arbitraje obrero creado para prevenir y presentar bases de solucion de los conflictos colectivos que afectan a la sociedad y desarrollo de la prosperidad o ruinas de las empresas proporcionando a los interesados medios pronto y eficaces de remediar sus dificultades.

2a. A partir de 1924 la Suprema Corte de la Nacion cambio de rumbo interpretando las fracciones XX y XXI del articulo 123 constitucional para que el arbitraje sea obligatorio para los conflictos individuales, depurando y perfeccionando su doctrina es posteriores fallos que pronto constituyeron jurisprudencia firme y reiterada

Pero no se aplico igual a los conflictos colectivos donde existe una excepción: el ejercicio del derecho de huelga en cuyo caso no hay arbitraje obligatorio, si no potestativo y cuya sumision a la junta obliga a los patrones para someterse tambien. Esto ha alcanzado el nivel de jurisprudencia y se le ha dado el rango de constitucional así la corte ha declarado la constitucionalidad del compromiso arbitral en favor de la persona, tribunal, comision, que elijan las partes que resuelva el conflicto de huelga. Solo en este caso se admiten los órganos privados o autoridades distintas de las juntas para resolver cuestiones de trabajo." 57

Como es de verse en los primeros años se trataron a los conflictos colectivos e individuales en la misma forma y manera, pero con el transcurso del tiempo se ha perfeccionado y eso es sumamente valioso, por los efectos sociales que cada uno de ellos posee, especialmente cuando nos referimos a las huelgas.

Por la evolución que se ha tenido en nuestra legislación laboral de 1970 da la opción de que las huelgas sean sometidas a la decisión arbitral de las juntas o de un arbitro privado, segun sea decidido por los trabajadores, que son los facultados para elegir a su elección.

El artículo 469 dice que la huelga terminara:

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

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y arbitraje si los trabajadores huelgistas someten el conflicto a su decisión.

Nuestro país se ha quedado estancado en lo que se refiere al arbitraje potestativo, es decir dejar la decisión a los trabajadores de elegir ante quien someterán sus diferencias, lo que trae a nuestra reflexión el pensar, si nuestra industria se encuentra igual que hace casi veinte años, sino necesita el respaldo sólido de un avance certero para concursar internacionalmente, e invitar otro tipo de capitalistas a invertir en México.

Principalmente nos ocuparemos de estudiar un poco del arbitraje obligatorio, facultativo y lo que hemos denominado mixto, en las siguientes páginas.

a).- ARBITRAJE POTESTATIVO.

A este tipo de arbitraje también se le denomina voluntario y es usado en varios países como Francia, Suecia, Noruega y Alemania entre otros.

El arbitraje voluntario tiene como característica principal que las partes son libres para elegir el arbitro que habra de conocer de su conflicto, dicha elección es libre y en algunos casos de mutuo acuerdo en el entendido que una vez designado, el laudo que el emita sera obligatorio para ambas partes.

Lamentablemente existe un pero, " cuando hablamos de este tipo de arbitraje facultativo no significa que una vez elaborado el laudo o sentencia arbitral, por los arbitros libremente escogidos por las partes, sean ellos los facultados para hacerlos cumplir o no. Es facultativo el arbitraje apenas por que las partes son libres de recurrir a este procedimiento que una vez aceptado le pone termino al conflicto interrumpiendo entre ellos si llegan al acuerdo."⁵⁸

Se pone de manifiesto que aun cuando las partes , son las que se ponen de acuerdo en someterse a la resolucion de un arbitro designado por ellos mismos, no ofrece garantias, ¿que sucede cuando una de las partes no esta de acuerdo con el laudo que se emitió ?, y en consecuencia se niega a acatarlo, ¿que se puede hacer ? o ¿ que recurso utilizar?, por ende el laudo que procede un arbitro privado no se puede recurrir al amparo, por otra parte el mismo laudo carece de coercitibilidad, para hacerse cumplir.

58.- Gómez Gottschalk, Curso de Derecho del Trabajo, Traducido por Miquel Bernués Cisneros, Cárdenas Editores, Mexico 1979 1ra edición en español, Tomo II, pág 868.

La situación es diferente cuando las partes acuden a los órganos judiciales para resolver sus diferencias que en caso de nuestro país reciben el nombre de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Nuestra Ley Federal del Trabajo como ya lo mencionamos anteriormente da la opción a que las partes puedan recurrir a árbitros distintos de los oficiales, lo que en nuestra opinión debe desaparecer por ofrecer sólo desventajas especialmente para los trabajadores y por contar con instituciones de calidad, con capacidad para poder dirimir las cuestiones que se le planteen.

También hemos manifestado las desventajas que presenta el arbitraje privado, por carecer de fuerza sus resoluciones aun cuando sean correctas equitativas, las que van acompañadas de la naturaleza humana, que difícilmente acepta perder cuando no le asiste la razón.

" En sentido estricto el arbitraje es voluntario cuando nace del consenso de las partes. Algunas legislaciones permiten sin embargo que se instaure a petición de cualquiera de ellas, o solo de los trabajadores (México)."⁵⁹

Por lo citado en el párrafo anterior nos vemos en la necesidad de más adelante hablar del arbitraje mixto.

59.- Cavazos Flores, Baltazar, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Op. Cit. pág 766.

"La verdadera dimension del arbitraje convencional se alcanza cuando las partes tienen intervencion en la designacion de los arbitros." 60 Aún cuando existen algunos criterios que sostienen que es suficiente en el arbitraje voluntario con que una de las partes sea la que decida quien sera el arbitro, puesto que lo importante es que exista la declaracion de voluntad, sin importar si es unilateral o bilateral.

El arbitraje consensual limita la intervencion del estado, confiriendole la solucion a una institucion privada. En nuestro país es poco frecuente que se presenten esos casos no obstante esta permitido.

Como en todas las cosas este arbitraje ha mostrado ser ineficiente en la actualidad, ..." se objeta al arbitraje voluntario su frecuente ineficiencia, que lo ha ido relegando paulatinamente al desuso en muchos países. Ello parece deberse a dos razones: en primer lugar parece dificil que el recurso de arbitraje sea materia de una clausula de sumision en un convenio colectivo de trabajo, toda vez que podria ser interpretado como renuncia anticipada al derecho de huelga.

En segundo lugar podria ser interpretado como una muestra de debilidad." 61

60.- Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. pag 789

61.- Ídem. pág 792

En los Estados Unidos es muy frecuente que los trabajadores y empresarios en sus contratos pacten que a falta de arreglo entre ellos se someterán a los tribunales respectivos, a esto es a lo que se le conoce como cláusula de sumisión.

Consideramos que el arbitraje potestativo fue bueno por algunos años, pero nuestra legislación y país requieren de cambios y mejoramientos en bien de nuestra sociedad, la cual a crecido y cambiado, luego entonces el aparato gubernamental requiere pugnar los cambios propicios y adecuados dentro de las relaciones laborales hablando específicamente de la resolución de la huelga, no olvidando que pueden existir otros conflictos que requieren también atención.

El arbitraje voluntario que al principio parecia ser lo más adecuado ha ido perdiendo simpatía y fuerza, por que solo unos cuantos se benefician con el, y muchos son los perjudicados, siendo así resulta urgente poner atención primaria y pugnar por una justicia social equitativa y real, la que ha dejado de ser, por lo menos hasta ahora, aun que haya quien opine lo contrario.

El arbitraje voluntario ha demostrado ser tan ineficiente que las partes prefieren arreglarse de manera conciliatoria, que someterse al arbitraje.

b).- ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Tambien se le denomina compulsivo y forzoso; a diferencia del anterior las partes no deciden el arbitro ante quien han de elevar sus quejas, si no que previamente se establece el procedimiento y las reglas sobre las cuales se ha de determinar la situacion, asi tambien la autoridad correspondiente.

"Para estos casos el arbitro debe tomar en cuenta dos factores: el interes del trabajador y del empleador, Ademas el interes general. Los primeros exigen la mejoria o por lo menos la permanencia del nivel del empleado. El segundo cuidar y evitar las perturbaciones resultantes de un aumento desproporcionado de salarios, con reflejo a las posibilidades economicas generales del pais. La solucion equitativa de los conflictos colectivos de intereses siguen generalmente los siguientes criterios:

a) salarios compatibles con la existencia digna de la familia del empleado; b) el salario debe variar con el costo de vida, siguiendo las indicaciones oficiales de los precios fraccionados; c) el salario fijado debe ser pagado por todos los empleadores, en las pequeñas o grandes empresas, sea o no prospera su situacion."⁶²

62.- Gómez, Gottschalk. Op. Cit. pág. 868

Este sistema de arbitraje obligatorio resulta conveniente en el cuidado de los trabajadores, por que mientras menos duren en situación de huelga mas oportunidades tendran de cumplir con el principio constitucional de que el salario debe permitir a un obrero que viva dignamente, por lo que regularmente el salario es la base de los conflictos entre obreros y empleadores, por lo que se hace necesario tomar una mayor precaucion para no afectar a las empresas pequeñas.

Mario de la Cueva señala " si el estado controla los salarios, también debe controlar los precios." ⁶³

Tiene mucho significado el señalar al salario como la base de un conflicto entre los sectores de producción, puesto que se tiene que cuidar que este no se eleve fuera de lo normal, por las repercusiones económicas, en la actualidad nuestro gobierno se esfuerza por mantener los precios de los productos lo mas uniforme que se pueda, mediante los " Los pactos de solidaridad, que al menos parecen tener buenos resultados.

"El arbitraje obligatorio sea a través de los órganos administrativos (Australia, Nueva Zelandia, Países Bajos.), sea a través de los órganos judiciales. (Brasil, Portugal, Mexico, España), no dispensan la primera fase del procedimiento, la conciliación que por estar inserta necesariamente en el mecanismo es una conciliación obligatoria." ⁶⁴

63.- Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. pág 789.

64.- Gómez, Gottschalk. Op. Cit. pág 870.

Es decir que las partes inmiscuidas pasan por un proceso de conciliación amigable, en el caso específico de México se han creado las juntas de Conciliación y Juntas Especiales, para atender este tipo de asuntos. Antes de que estalle la huelga se da la oportunidad de que las partes concilien o negocien, y puedan llegar a un acuerdo, en el que es necesario que ambas partes tengan que ceder algo.

Algunos autores consideran que este tipo de arbitraje es limitativo al derecho de huelga, por que las partes no concilian de buena fe, teniendo la esperanza de que el laudo les sea favorable.

Opinión con la que estamos en contra por dos razones: primera la huelga esta definida como el paro temporal de labores, a lo que consideramos que solo falta que se le fije el termino que le ponga fin. Segunda no la limita simplemente acortera su vida o pronta solución lo cual es muy correcto, por que un sindicato empieza a huelga en busca de resolución y si tiene la razón pues que se la den y si no la tiene que sea desahogado.

No se les quita ninguna oportunidad a las partes excepto el derecho de designar libremente el juez o arbitro que resuelva el fondo del asunto.

No han faltado quienes opinan que este arbitraje permite al estado mayor injerencia en los asuntos de esta naturaleza, lo cual consideramos que el estado no es plenamente quien intervine sino los órganos en cargados para tales situaciones y representa una mayor solides en los laudos que se emitan y conocimiento a nuestros dirigentes de los verdaderos problemas que enfrenta la poblacion

Finalizaremos con una aceveracion del Licenciado Baltazar Cavazos " la influencia a veces decisiva de los factores extra laborales es otra objeción valedera tambien se puede utilizar como medio o manera de allegarse apoyo o simpatía de un sector con desmero del otro." 65

Es cierto que se puede caer en vicios, pero las partes tienen en todo tiempo el derecho de recurrir al amparo y hacer valer sus garantías.

C).- ARBITRAJE MIXTO.

La doctrina no maneja mucho este punto, han preferido denominarle va sea obligatorio o potestativo, a los diferentes tipos de arbitraje, no obstante siempre se encuentra en la vida el mixto, el cual trataremos de explicar de una manera breve y sencilla.

65.- Cavazos Flores, Baltazar. Op. Cit. pag 802.

Ya hemos mencionado que el "arbitraje potestativo deja a la voluntad de las partes, la posibilidad de que al no encontrar ellas mismas una solución a su conflicto recurran aun arbitro que bien puede ser publico o privado para que resuelva la controversia. El arbitraje obligatorio puede derivar tambien de la voluntad expresa de las partes plasmada en un contrato o en la ley."⁶⁶

Hasta aqui estamos de acuerdo pero, ¿ que pasa cuando una de las partes no enuncia su voluntad al respecto ?. nuestra Ley Federal del Trabajo en el articulo 470 establecio que si en un conflicto motivo de la huelga se someten los trabajadores a la desicion de la junta se seguira el procedimiento ordinario o el procedimiento de naturaleza económicas según sea el caso.

Y establece en la parte final de la fracción iv. del artículo 469 del ordenamiento citado con antelación, que la junta podra emitir un fallo siempre que los trabajadores huelgistas decidan someterse al arbitrio de la junta y previamente se da la opcion a otro tipo de arbitraje.

En nuestra opinion nuestro pais se encuadra dentro del arbitraje mixto, por que contiene elementos de ambos arbitrajes, esto es contiene elementos voluntarios para los trabajadores y ellos deciden quien sera la persona, institucion o autoridad que de solución a su caso particular.

66.- Cavazos Flores, Baltazar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Mexico 1980. JUS. pág 65.

Para los patronos contiene elementos forzosos por que ellos tienen que someterse a la desición de los obreros, convirtiendose asi obligatorio para ellos.

Recordando algunas palabras de Baltazar Cavazos, dice que en sentido estricto es voluntario el arbitraje cuando la desición nace del consenso de ambas partes, lo cual no sucede en el caso de nuestro pais.

Tambien tiene elementos voluntarios puesto que se presenta la manifestacion de voluntad de alguna de las partes, no obstante eso, se viola el principio de derecho de igualdad y equidad.

Algunos paises como Brasil accionan el arbitraje presindiendo de la voluntad de las partes y es entendible por que importa mas el bienestar de la nacion, que una lucha sin fin de clases, que con el transcurso del tiempo se vuelve a presentar.

Colombia por su parte adoptó los dos sistemas para diferentes sucesos y tipos de huelgas orientando los conflictos de empresas o sectores no estrategicas al arbitraje facultativo; pero impone el obligatorio cuando se trata de servicios esenciales. Incluso en los conflictos del primer genero el poder judicial está facultado para someter a las partes al arbitraje cuando se prolonga excesivamente o cuando por su naturaleza o magnitud afecta intereses de la economia nacional en su conjunto.

Todo parece indicar que una posición mixta sería la solución, pero finalmente caen en el sistema obligatorio, lo que es necesario tener una resolución a la problemática real de cada sociedad.

Nuestro país debe eliminar su ambigüedad y ver la situación real tal como es, necesitamos actualizarnos dentro de nuestro marco jurídico, con nuestra realidad social y económica.

En los países capitalistas resulta un tanto quimérico que se logre la igualdad de clases y en los países del bloque socialista donde los trabajadores han triunfado, durante mucho tiempo estuvieron privados de ejercer el derecho de huelga.

Nuestro país no necesita más reclamaciones, pero sí un avivamiento real al ejercicio de la acción y que estemos dispuestos a despojarnos de nuestros tabus y complejos sociales, y todos juntos debemos mover la economía hacia adelante.

CAPITULO IV

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO MEDIO DE SOLUCION DE LA HUELGA

A).- CRITICA AL SISTEMA ACTUAL.

Cuando el Licenciado Mario de la Cueva termino su proyecto de ley en el año de 1970 expresó que su trabajo ahora aprobado por los medios legales establecidos en nuestra Constitución Federal no constituían la última palabra en derecho del Trabajo, consideramos que cualquiera esta de acuerdo con el, razones para entenderlo sobran, pero quizás la mas sencilla es que la sociedad ha avanzado y se requieren hacer los ajustes de acuerdo a las necesidades y cambios sociales, económicos, y cualquier otro que sea necesario.

Consideramos que el arbitraje potestativo fue una solución muy efectiva al instituirse, con elementos buenos y que ha servido de base para realizar otros tantos logros laborales, resulta bueno por lo menos en teoría que los trabajadores sean los únicos que pueden lograr que el patron se someta al arbitraje de la autoridad o de la persona que ellos decidan, sin perder de vista que la huelga se considera como un derecho irrestricto de la clase obrera, opinan Nestor de Buen, Trueba Urbina, Baltazar Cavazos y otros más que son los trabajadores los que sufren más las consecuencias del no someterse al arbitraje, ya que el patron no es obligado a pagar salarios caídos sino hasta que existe la resolución causando ejecutoria emitida por la autoridad correspondiente.

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

Como para el patron es relativamente fácil sacudirse una imputabilidad compareciendo en el periodo conciliatorio de la huelga, a la audiencia de avenimiento y declarando expresamente que por ejemplo está dispuesto a aumentar los salarios que se le reclaman en un porcentaje promedio de la zona económica de que se trate, los trabajadores difícilmente intentaran promover la imputabilidad del conflicto y las huelgas se prolongan indefinidamente en detrimento de la economía nacional."⁶⁷

Consideramos que el único que sufre verdaderamente es el trabajador, quien comienza por recurrir y pedir ayuda a la comunidad para poder subsistir, solicitando ayuda económica y moral en que se ocupan sus líderes sindicales, el patron, la propia autoridad mientras dura el conflicto.

En la actualidad nuestra sociedad no se puede dar el lujo de tener huelgas con una duración prolongada o innegociable por que nuestra economía necesita crecer solidamente y con firmeza.

Aproximadamente en el año de 1985, cuando el sindicato de una empresa líder y fuerte le emplazo a huelga y así se mantuvieron las especulativas por varios meses, hasta que los empresarios de la Ford Motor Company Co. S.A. DE C.V., tomaron la determinación de liquidar la empresa, ¿qué ganó y por cuanto tiempo?

67.- Cavazos Flores, Baltazar, El Mito del Arbitraje Potestativo, Op. Cit. pag 57.

A pesar de que en la actualidad dicha empresa bajo una diferente razón social se encuentra de nuevo funcionando, no quiere decir que todo salió bien, por que se efectuó una recontractación y cuantas personas no dejaron de llevar alimento a sus familias, cuantos a la fecha continúan sin empleo y cuantos no quisieran regresar a ese trabajo con las prestaciones que percibían.

Al inicio de la huelga todo es euforia, emoción motivación por derrocar al tirano patron, por quitarle un pedazo de salario mas, el cual no negamos es justo y merecido, pero conforme pasa el tiempo, el hambre, las necesidades aumentan y no se produce nada, por el salario tan bajo que percibe el empleado es muy difícil que cuente con ahorros para sobrevivir, así que la emoción, la euforia, etc., se van opacando y la felicidad y su ánimo terminan bajo una desesperación, por la situación paupérrima en que llegan a vivir.

Francisco Ramirez en comentario al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia "Generalmente las huelgas terminan por convenio entre las partes, pues difícilmente el patron se allanara a todas las pretensiones del sindicato. En la practica los sindicatos jamas solicitan el arbitraje, así que siendo los unicos que pueden solicitarlo, nunca termina una huelga en las condiciones comentadas (artículo 469)."⁶⁸

68.- Ramirez Fonseca, Francisco. Ley Federal del Trabajo Comentada, FAC, 6va ed. Mexico 1989 pag. 129

Entonces si no se usan los recursos con que se cuenta, para que se tiene o se quieren, o bien ¿cual es la razón por la que no se están utilizando?, será ¿por que existen metodos más efectivos? o ¿quizás los que existen no reúnen las características de funcionalidad en la labor para la que están diseñados?

Bueno si hay metodos, reglamentos, o normatividad aplicable al caso ¿por que no se utilizarlos?, pero en realidad lo que pensamos es que el sistema se encuentra obsoleto y en consecuencia carece de energia para ser eficaz la reglamentación actual.

En los años de 1930 y 1970 se han puesto en vigor las leyes de trabajo que rigen y rigen en nuestro país, en las que sin duda alguna el legislador con toda buena fe ha buscado proteger al obrero de abusos, que durante el transcurso de la historia se han presentado de manera ininterrumpida, pero no quiere decir que el obrero no tenga que pagar el precio de sus errores o negativas cuando las comete. Pero el legislador creyo que lo más conveniente era que los obreros tomaran por si mismos la decision de solicitar la intervencion del arbitro que ellos creyeran más conveniente en los conflictos colectivos. Como lo hemos enunciado fue bueno, admirable, respetable, pero es tiempo de despertar, cambiar, simplemente por que nuestra sociedad ha cambiado, son nuevas generaciones y una nueva fuerza de trabajo.

Debemos observar que en la práctica se dan diferentes tipos de abusos por ejemplo, al estallar la huelga los empleados toman las instalaciones y son colocadas las famosas banderas rojas con negro y permanecer cerradas. ¿que pasa con la materia prima, los productores de las mismas que harán? sentarse a esperar y que sucede con las personas que están esperando se les pague la renta del local en paro. Afirmamos que es un abuso por que otras personas, se ven afectadas de manera irreparable sin tener parte en el conflicto.

En igual manera cuando apenas se pronuncia el emplazamiento de la huelga toda ejecución es suspendida, lo cual es entendible por seguridad de empleados pero, ¿sera justo para aquel otro que despues de un año ha logrado tener un laudo favorable y cuando puede cobrarlo tiene que esperar a que la huelga se termine? si es que sucede.

En otras palabras el abuso puede consistir que para no hacer frente a sus obligaciones el patron puede contratar un sindicato de los llamados blancos, lo empujan a huelga y todo tipo de ejecución queda latente e incluso los conflictos de naturaleza económica, las partes acuerdan diferir sus platicas y como no hay un termino esta se prolonga indefinidamente y jamas se responde a las obligaciones contraidas.

El arbitraje potestativo tiene buenas intenciones pero se ha vuelto obsoleto por lo menos en nuestra sociedad. En Estados Unidos de Norteamerica a los patrones y empleados no les gusta el arbitraje obligatorio, pero mediante una clausula en su contrato especifican que si no logran tener un arreglo conciliatorio están dispuestos a someterse al arbitraje respectivo.

Repetimos que no nos parece justo que por negligencia de los líderes sindicales se denigre a los obreros quienes teniendo a penas lo suficiente para sobrevivir, tengan que sufrir por causas de un movimiento prolongado y se vean en la necesidad de mendigar por las calles y no pecamos al afirmar que incluso tenga que llegar a delinquir para poder sobrevivir.

Regularmente en la practica al negociar las partes se arreglan que los empleadores paguen un 50% de los salarios caidos lo cual proporciona algo pero no la salud completa, por que no vivieron a la mitad, y la empresa necesariamente tendra que tener una economia sana para que sin haber producido pueda pagar lo que le es requerido.

B).- VENTAJAS DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO:

Ya se ha explicado ampliamente en que consiste este tipo de arbitraje, el cual es criticado con argumentos muy validos que tambien se enunciaron de una manera muy breve en el capitulo anterior, por lo que ahora nos corresponde hablar de las ventajas de este, que a nuestro parecer tiene.

Baltazar Cavazos afirma "La fraccion XX del articulo 123 Constitucional acepta el arbitraje obligatorio al prescribir que la diferencia y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetaran por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."⁶⁹

⁶⁹- Cavazos Flores, Baltazar El Mito del Arbitraje Potestativo pág. 66

Estamos de acuerdo fijando nuestra atención que dicho precepto no da opción a elegir sino sencillamente se este a lo establecido en dicho principio constitucional para ambas partes y el principio jurídico dice que donde la ley no distingue, no se debe distinguir.

Los Trabajadores no deberían tener temor de someterse al arbitraje obligatorio, aun cuando el Licenciado Alberto Frueba Urbina opina "Que es innegable la admision del arbitraje obligatorio en los casos de huelga, aún que las partes no se pongan de acuerdo en cuyo caso la empresa deberá entregarle al sindicato o a los trabajadores los bienes de producción para que estos le impriman un sentido social a los mismos en función progresista de la empresa."⁷⁰

Diferimos de la declaracion anterior en virtud de que el progreso debe ser mutuo y reciproco dentro de una sociedad. Estamos de acuerdo en que los huelguistas ocupen las instalaciones de la empresa mientras se ventila el proceso en su totalidad pero siempre y cuando se entienda la huelga como lo que y lo define tambien nuestra Constitución un paro temporal, de labores al que necesariamente hay que fijarle un termino prudente.

Algunos autores consideran que un termino prudente quiere decir cuando el problema este completamente solucionado por lo que entendemos que si nunca se resuelve la empresa nunca volvera a funcionar, o ¿a estar en manos de sus legitimos propietarios?

70.- *Idea*, pág 75

Una de las primeras ventajas que quisieramos hacer notar, es que las partes tendrán la certeza de quien será la persona o autoridad que resuelva sus diferencias existentes y el procedimiento adecuado. No existe la incógnita de ¿quien, como o cuando? se resolverá el asunto.

Otra ventaja es que los órganos del estado cumplan con su función arbitral para la que fueron diseñados y dejen de ser simplemente observadores o calificadores sino que tendrán que meter las manos y medios jurídicos para otorgar la razón a quien la posea.

En muchos de los casos los trabajadores alimentan falsas esperanzas de ganar algo que no existe en la realidad y entonces anidan un rencor profundo hacia el patrón.

Mientras los trabajadores se mantengan trabajando tendrán la oportunidad de seguir satisfaciendo sus necesidades que se constituye en otra ventaja. La cual es que el obrero mantenga su dignidad limpia y empleada en su trabajo.

Al no existir pugna por imponer criterios entre las partes se convierte en otra ventaja muy importante.

Tal vez la más importante es que se abatieran las huelgas exageradamente largas y sin sentido, lo cual tiene que con las ventajas económicas, pero intimamente ligada a este punto, por lo que retomaremos este punto más adelante.

a) VENTAJAS PROCESALES:

Algunos autores consideran el arbitraje obligatorio como un atentado al derecho de huelga y también consideran que el estado tiene una injerencia exagerada en los asuntos de esta naturaleza.

Los supuestos anteriores tienen mucha validez, pero ahora trataremos de encontrar más ventajas especialmente procesales que nos ayuden a tener un panorama diferente y más amplio de lo que en realidad es el arbitraje obligatorio.

"Los presidentes de las Juntas de conciliación y Arbitraje han sentido en carne propia, la urgencia de intervenir como arbitros para solucionar los problemas de las huelgas que se prolongan y se estrellan con una realidad jurídica que les impide administrar justicia."⁷¹

La intervención de la autoridad competente es la primer ventaja procesal, se cuenta con personal calificado y experimentado y relacionados con el personal que sufre este tipo de problemas.

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

71.- *Idea*, pág 15.

Este tipo de arbitraje ayudara a que dicho precepto legal se cumpla, es decir, se establezca un plazo prudente para que el presidente de la Junta conozca y las partes puedan aportar sus pruebas y elementos, así como sus argumentos para demostrar sus pretensiones y alcances validos en poco tiempo o bajo un tiempo real de acción.

Otra razón más seria que la parte que tiene la razón se le otorgaría rápidamente, sin falsas especulaciones y abusos indebidos a este derecho, las que en ocasiones llegan a alimentar odio y rencor entre las partes y aún cuando se reanudan las relaciones de trabajo quedan resentimientos insanos e innecesarios.

Quando la paralización de los medios de producción es breve mas fácilmente el patrón satisface sus obligaciones, tanto con sus subordinados como para con sus responsabilidades externas. Siendo así si es culpable que cumpla de inmediato y si no lo es que se le absuelva y vuelvan a producir cada uno lo que le corresponde.

Los trabajadores se verían en la necesidad de tener una mejor preparación para poder luchar justamente por sus pretensiones, las que inminentemente tendrán que ser perfectamente fundadas las peticiones planteadas en su pliego y tendríamos un mejor liderato sindical por que las oportunidades de corrupción serian minimas y quizás ni siquiera se daría oportunidad.

Al tener una tramitación ágil nuestras autoridades también se ven en la obligación de mejorar su preparación para poder hacer frente a los requerimientos sociales, ante los que se encuentra atravesando nuestra nación.

La acción del arbitraje podría ponerse en movimiento por cualquiera de las partes e incluso por determinación de la misma autoridad competente quien podría ponerse en movimiento por cualquiera de las partes e incluso por determinación de la autoridad competente quien podría llamar a las partes a conciliarse primeramente y si no hay arreglo, se les otorgara un tiempo de tregua y si ninguna de las partes en término de 30 días acciona el arbitraje, la autoridad podría llamarlas o requerirlas para iniciar el procedimiento.

"Los trabajadores no deben preocuparse por el arbitraje obligatorio por que como ya se ha dicho, el estado "tose más" fuerte que el pulmón izquierdo que con el derecho y siempre tendrá que ver con simpatía sus peticiones cuando estas sean justas y reales."⁷²

El estado debe cumplir con su función de regular y alentar a la nación a alcanzar mejores niveles de vida, si bien es cierto que en el devenir histórico el estado o algunos hombres al frente del mismo han cometido errores, pero también es cierto que se ha procurado la obtención de más y mejores cuidados para los trabajadores, por lo que no es loable la desconfianza en el estado.

72.- Ídem, págs 307-309.

Si llegara a existir una violación en el proceso las partes pueden recurrir al juicio de amparo, para las violaciones o errores y sean subsanados.

A continuación citaremos un ejemplo de un país diferente al nuestro en lo que ellos hacen durante sus huelgas.

"ART BUCHWALD, en su artículo "las bandas rojas del descontento: nos explica como funcionan las huelgas en Japón y al respecto nos dice que:

Si alguien se ha puesto a pensar por que los japoneses van a la vanguardia del mundo en productividad, creo tener una pista.

Un amigo mío visitaba una fabrica de aparatos de televisión en Tokio y al ser conducido por la fabrica noto que los trabajadores japoneses traían bandas rojas brillantes en la cabeza.

¿Qué quiere decir esas bandas rojas? preguntó mi amigo al gerente que lo acompañaba en el recorrido.

Es que los trabajadores están en huelga y esa es su manera de notificarnoslo, contestó el interpelado.

Pero si están en huelga ¿por que están trabajando?

El gerente pareció sorprendido ante la pregunta.

Es que si no trabajan no se les pagaría y nosotros perderíamos la producción. Eso no puede ser.

¿Así que en lugar de salirse usan bandas rojas?

Así es, con eso nos dan a entender que están disgustados con nosotros, y por supuesto que a nosotros nos perturba mucho que esten disgustados, de tal manera que trataremos de negociar sus quejas.

¿Y la banda roja es la única manera de que ustedes sepan que están descontentos?

El gerente respondió: No, demuestran su descontento de muchas maneras. Por ejemplo cuando están en huelga vienen a trabajar quince minutos más temprano, se agrupan en el patio y cantan canciones en las que nos hablan de sus descontentos hacia la empresa. Es muy triste para la empresa oír esas canciones, por que quieren decir que no hemos actuado correctamente hacia nuestros trabajadores. De hecho las canciones nos hieren mucho más que las bandas rojas.

¿Bueno y no sabotean las televisiones que están ensamblando?

El gerente quedo estupefacto.

No eso no seria accion honorable. De hecho trabajan con mas intensidad y con mas esmero para demostrar su descontento. Mientras mejor trabajan, más presionados nos sentimos en la administración y más ansiosos de llegar a un acuerdo.

Por supuesto que ustedes los americanos nunca entenderian esto, pero es algo terrible llegar a la planta en la mañana y escuchar a toda la fuerza de trabajo entonando canciones en contra de uno. También es muy triste caminar entre los trabajadores como lo hacemos ahora y saber que aun que están desempeñando sus tareas con dedicacion no tienen el alma puesta en ello.

¿Y habian con ustedes mientras están en huelga?

Sí claro que me hablan, y nadie menciona jamás que en la conversación que están en huelga. Pero yo sé que ellos saben la verdad de la situación y es muy desagradable para todos cuando una huelga ocurre, la administración celebra juntas de examen de conciencia para encontrar lo que hizo mal. En este país es sumamente vergonzoso que sus trabajadores se declaren en huelga. Y ¿ha habido alguna huelga en la que los trabajadores hayan suspendido el trabajo?

En nuestra planta no, pero los métodos americanos se han venido infiltrando en Japón, lentamente por algunos líderes radicales. Hace poco los trabajadores del metro se declararon en huelga.

Eso debió haber causado muchos perjuicios dijo mi amigo. No precisamente contestó el otro, suspendieron el trabajo a las tres de la mañana en domingo, por media hora para perturbar el menor número posible de pasajeros.

Sería maravilloso si Japón enseñara sus métodos a los líderes americanos replicó mi amigo.

Lo único que costaría a los sindicatos serían las banderas rojas.

Ya me imagino a los trabajadores de la industria automotriz entonando cánticos antiempresas en los patios de la Ford Motor Co.

El gerente levo un informe de producción que alguien le entrego y exclamo ¡como lo imagine subimos en un diez por ciento la producción esta semana!

Y cuando cree que termine la huelga inquirio mi amigo.

Espero que pronto contestó tristemente el gerente. La empresa no puede resistir esta presión por mucho tiempo!

No nos oponemos al paro de labores, sino a la forma desconsiderada en la que estos se practican, pero sería bueno imitar a los trabajadores japoneses, se imaginan una empresa con una mejor producción de alta calidad, pronto comenzarían a exportar, lo ideal es pugnar por una mejor sociedad a través del trabajo y la unidad.

b) VENTAJAS ECONOMICAS.

Lo que da vida aun país es su economía, mayormente cuando esta es sana en su interior y la nuestra no se encuentra en optimas condiciones, la administración actual ha determinado conservar una serie de empresas a las que ha denominado estrategicas, por el tipo de servicios y productos que dan o desarrollan, como es el caso particular de PEMEX, La Compañía de Luz, etc.

Tambien existen empresas administradas por particulares que se les conoce como iniciativa privada, en las que varian sus dimensiones y logicamente los productos de cada una de ellas, Pero sin excepcion todas necesitan de la mano de obra y fuerza de los trabajadores.

¿Que pasaria si toda la industria se derrubiera y dejaran de producir?, sin duda lacuna se provocaria un caos totalmente terrible, pues sucede con frecuencia pero a nivel micro empresa, algunas fábricas tienen que permitir que los medios de producción dejen de producir por que los trabajadores tienen que realizar su huelga, permaneciendo el centro de trabajo inerte y sin producción.

Las huelgas prolongadas y sin resultados positivos, han logrado desprestigiar ampliamente a nuestro país en el ámbito internacional, provocando que muchos inversionistas extranjeros desistan de invertir en México, por que no les conviene arriesgar su patrimonio y quede detenido al azar en una huelga sin limite.

Lo anterior nos tiene que hacer reflexionar y buscar soluciones acertadas y que repercutan en el bienestar nacional, es decir mientras más empresas competitivas se tengan, los obreros deberán aspirar a tener mejores salarios y prestaciones.

Un ejemplo de que podemos hacer mejor las cosas es la empresa Cables Mexicanos (CABLEMEX), quien su mejor cliente era telefonos de México, pero esta ultima fue reprivatizada y en sus inventarios revelaban que tenían cable para los próximos diez años, por lo que tomaron la decision de no comprar mas cable.

La primera insistio pero no encontro respuesta satisfactoria, por lo que el panorama, no era muy agradable y lo mas propenso era el cierre total de la empresa, pero por alguna razon, hoy se encuentran exportando sus productos sólo tenían que ampliar su vision y lo lograron, con un poco se puede lograr bastante.

Otro ejemplo de empresas solidas que han ayudado a nuestra diferentes comunidades son el Grupo Lindavista S.A. de C.V., que dono el Hospital de Ortopedia administrado por el sector salud y donde muchas personas se han beneficiado.

La empresa automotriz Chrysler de Mexico tambien dono un hospital en el Estado de Mexico Municipio de Atizapan. Ambos hospitales cuentan con instrumental quirurgico moderno.

Pero que sucede cuando las empresas se ven mermdas por las huelgas o sindicatos irresponsables, lo mismo que con la empresa Ford Motor Co. prefieren desaparecer antes de terminar exterminadas por los sindicatos que cada vez imponen pesadas cargas dificiles de llevar.

El arbitraje obligatorio ayudaria a tener el mayor tiempo posible a la industria cumpliendo sus fines , produciendo, sin importar el tamaño que estas tengan sea publica, estrategica o privada. Ayudando de esta manera el objeto principal de la economia.

Algo muy importante es que no se rompería el ciclo económico y de producción y si esta se llegara a presentar, se puede reparar sin muchos problemas.

1).- VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR.

En una huelga los trabajadores son siempre los mas afectados, recordando que el hilo se rompe siempre por lo mas delgado y en la relación laboral el asalariado es la parte más delgada, pero por encima de todo es una guerra sin cuartel en la que nadie resulta beneficiado.

¿Que se podría hacer ante disyuntiva colectiva de esta naturaleza?, podemos brindarle un arma poderosa, con la que el trabajador se puede defender pelear y buscar su equidad le llamaremos "ARBITRAJE OBLIGATORIO", substituyendo de esta forma al arbitraje potestativo, por que ha demostrado su inercacia actual y carece de fuerza jurídica, y es algo que ha servido en su contra. Veamos algunas ventajas del cambio de arbitraje.

Al someterse al pronto arbitraje y se analizan sus peticiones y si son procedentes, recibirán rápidamente lo que merecen, pero si por el contrario no lo son y carecen de fundamentacion, tendra una pronta respuesta que lo desengañara y no abrigara falsas esperanzas de recibir algo que no le corresponde y no dejara de trabajar.

En consecuencia no estara sacrificando a su familia, ni matándola de hambre, ademas de que bajo cualquier sistema el trabajador siempre debe aspirar a mejorar todo cuanto posee.

Consideramos que una de las ventajas mas importantes es que le permitira tener una mejor relación familiar, al menos por tener lo suficiente para vivir y esforzarse por brindar a su hogar alimento, sustento y cumplir así con sus responsabilidades paternas de manera ininterrumpida.

Tendra un conocimiento pleno de la realidad juridica de su asunto si verdaderamente el patrón se niega a pagarle lo que es justo o si están equivocadas sus pretensiones, podra evaluar si le es mas venéfico negociar, esperar el laudo o en su caso desistirse, y valorando plenamente su estabilidad en el empleo.

No se vera en la verguenza de recurrir o limosnear por las calles solicitando ayuda, si no al contrario tendra la oportunidad de ayudar a otros menos afortunados que él. En la misma manera se evitara en un porcentaje considerable la delincuencia a la que antes se veia tentado a recurrir.

Recibira sus pagos como tradicionalmente lo hace, su fuerza de trabajo sera motivada con ello y lo mas importante no desperdiciara el tiempo en cosas ociosas, y anualmente podra producir mas.

Enseñara a sus hijos la importancia del trabajo que es lo que dignifica al hombre, su honradez en el.

Las prestaciones a que tiene derecho por minimas que sean no seran retenidas.

Los lideres sindicales tendran que prepararse mejor para, ser capaces de actuar rapido y centelosamente, ademas de guiarse con la mayor honradez posible y ganando las cuotas que sus compañeros pagan por sostenerlos.

Los sindicatos tendran que ser denurados con gente de calidad y no manipulados y menos con personas que no esten preparadas para desempeñar el cargo.

Aportara al pais su colaboracion al crecimiento que el mismo necesita para sus futuras generaciones, ayudaran a que se den menos problemas, y tendran la oportunidad de que la autoridad este al pendiente de ellos.

Siendo la parte medular de toda la industria la calidad de su personal y si este es bueno podria motivar a los empresarios a crear nuevas fuentes de trabajo, o tal vez como lo hemos visto en el Japon, donde lo jornaleros no dejan de producir, pero tampoco dejan de manifestar su descontento, seria un ejemplo a emular, claro que para lograrlo tambien hay que incluir y sensibilizar a los empleadores.

2.- VENTAJAS PARA EL PATRON.

Se ha mencionado que el patron puede ser una persona fisica o moral, el cual al emprender un negocio debe tener como meta el crecimiento de su negocio y ganar cada vez mas, producir mas y mejor, introducir una variedad de productos en el mercado con la finalidad de ampliarse, pero todo esto bajo la elaboracion de los empleados que llegue a contratar y el trato que le de, por que a mediano y largo plazo son beneficiados de su propia produccion.

Hablando de ventajas por medio del arbitraje obligatorio; el patron podra accionarlo cuando la huelga haya estallado y las partes comparezcan a la junta de conciliacion y pasado el tiempo de reflexion y los obreros no soliciten el arbitraje, el podra hacerlo, caso inverso a lo que sucede en la actualidad.

En el año de 1966 el sindicato de la Radio Difusión en contra de la Radio difusora XELO de Leon Guanajuato expediente 10/66, se presento la conocida situacion de huelga, los pasivos al percatarse que los actores se abstenerian de promover una imputabilidad del movimiento, a pesar del tiempo, se intento promover la no imputabilidad de la empresa a la que se obtuvo la siguiente respuesta.

" El artículo 123 fracción VII de la Constitución Federal concede a los obreros el derecho de huelga, sin limitaciones por lo que hemos considerado como uno de los puntos neurológicos de nuestro derecho social declarandolo irrenunciable e irrestricto.- En ese concepto la huelga y el ejercicio de ese derecho afecta el orden publico y no puede ser renunciabile, ni transidible por ello esta junta esta en la obligacion de hacer respetar el derecho ejercitado por los trabajadores y no tienen mas propiedades jurisdiccionales en el conflicto, a menos que los trabajadores se sometan voluntariamente a pedir la declaratoria de la imputabilidad para el pago de las responsabilidades que procedan. En consecuencia no es de tramitarse el escrito que pretende la declaratoria de la no imputabilidad, mediante juicio, por que seria tanto como obligar a los trabajadores a someterse a su derecho de huelga al arbitraje, lo que la junta considera violatorio de la Constitución Federal."73

Dos años despues se decreto que el movimiento no era imputable al patron como consecuencia quedo libre de la responsabilidad de pagar salarios caidos .

73.- *Idea*, págs. 16 y 17.

Luego entonces se evitaría todo ese molesto tiempo perdido para trabajar y no se daría oportunidad a tener rencores contra los dueños de las empresas, el cual en ocasiones es común y provoca que la relación de trabajo sea aspera.

La mayor ventaja es que la empresa seguiría produciendo y podría cumplir con sus compromisos contraídos frente a los compradores y terceros, en caso de que los medios de producción fueran tomados por los huelgistas la maquinaria no sufriría tantos daños por falta de mantenimiento y estaticidad.

También podrá evaluar de manera real las condiciones de su personal tomar las decisiones que favorezcan a los empleados y buscar nuevas formas de darles prestaciones y primas que les indiquen que pueden trabajar mejor y sin abusos.

Tendría la oportunidad de cumplir con sus responsabilidades fiscales, por contar con los medios oportunos, que le ayudaran a tener una economía sana.

3).- VENTAJAS PARA EL PAIS.

México se ve en la imperiosa necesidad de mejorar por cualquier lado que se mire, pero ahora nos limitaremos a enfrentar las ventajas que a nuestro juicio pueden derivarse del arbitraje obligatorio.

Nuestro país se encuentra en pláticas muy importantes para crear el mercado más grande del mundo, por medio del tratado de libre comercio, con los Estados Unidos de Norte América y Canadá. Uno de los principales objetivos es atraer capitales de inversión extranjera, para la creación de nuevas fuentes de trabajo, pero honestamente será muy difícil con una legislación como la actual, por los motivos que tanto hemos citado a lo largo de este trabajo: consiste principalmente en la duración exagerada de las huelgas y que las mismas no tienen freno, el pago de salarios no trabajados en una época en la que no hubo producción y ante la cual no hay defensa ni garantías.

Pero ahora veamos el otro lado de la moneda, cualquier hombre de negocios antes de invertir tiene que indagar ampliamente donde va a realizar sus operaciones, analizando con sus asesores financieros cuestiones tales como: aspectos fiscales, leyes de trabajo, regulación de la inversión extranjera, adquisición de bienes, etc., y que sucede si no encuentra el medio propicio para garantizar sus medios productivos.

Con lo anterior no estamos diciendo que hay que ponerles todo en charola de plata, pero sí que produzcamos un ambiente adecuado para poder ser capaces de retener los capitales foráneos que nos pueden ayudar y que tanto necesitamos.

Al realizarse movimientos de crecimiento se tendran nuevas fuentes de empleo las que permitirian abatir el desempleo en un porcentaje considerable y los empleados tengan nuevas opciones de trabajo, el estado percibiria tambien ingresos y divisas, reduccion de vandalismo. mejora de salarios para los empleados y mejores productos para los consumidores y tambien nuevos productos.

Una muy importante seria la competencia entre fabricas que estarian luchando por conservar a su personal y capacitarlo y la elaboracion de productos que favorezcan a la ciudadania.

Luego entonces una de las ventajas es contar con una legislacion lo suficientemente eficiente para poder resolver sus problemas en un minimo de tiempo por dificil que sea.

Crearía una mayor estabilidad en el empleo. por no propiciar que los trabajadores tengan sueños quimericos, irreales y fantasiosos, pero si contar con una mayor oportunidad de progreso y superación.

El personal de una empresa podría producir mas por tener mejores condiciones de trabajo, propiciada por el estado a traves de sus órganos de justicia.

Evitara un alto grado de criminalidad por que la clase trabajadora se encuentra percibiendo sus ingresos y se esfuerza por cuidarlo y los desempleados tendrian oportunidad de tener un trabajo con ingresos fijos.

Se alienta la llegada de nuevos capitales al país que permitirán a los trabajadores desarrollar otras actividades profesionales, se perfeccionaran en sus oficios.

Al existir mayor industrialización, representa crecimiento y una mayor recaudación fiscal, la cual puede tener un doble efecto, primero se pueden edificar más obras de infra-estructura, segundo se pueden disminuir las tasas de impuestos existentes haciendo menos gravoso su pago.

Los niveles educativos tenderán a perfeccionarse y los estudiantes tendrán más opción al término de sus carreras en su futuro desarrollo profesional o en su caso técnico. Los prestadores de servicio social tendrán la oportunidad de ser más útiles a quien más les necesite.

Todo lo anterior se traduce en confianza para los gobernantes, en el supuesto que se logre y que posiblemente vamos ya por ese camino.

C).- INTERVENCION DEL ESTADO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA.

"Al Estado le corresponderia cuando menos la tarea de vigilar la seguridad exterior de la nacion y la de los individuos (el Estado gendarme), y la de efectuar ciertas tareas de beneficio comun que, no ofreciendo incentivo a la iniciativa privada de utilidad, deben de todos modos, ser cumplidas con la construccion y conservacion de caminos y la enseñanza elemental."⁷⁴

La anterior fue una declaracion formulada por la corriente liberal donde no existia una confianza en el Estado, pero contiene algunos elementos importantes que nos ayudaran para tratar de ubicarnos cual es la intervencion del estado en la administracion de justicia.

El Estado en su papel de gendarme o guardián del orden social necesita rigurosamente tener un control sobre los medios legales, para que por medio de ellos pueda ejecutar su obra lo que nosotros en nuestro país denominamos poder judicial, que se liga íntimamente al poder legislativo.

74.- Montenegro, Walter. Introducción a las Doctrinas político-económicas. Fondo de Cultura Económica, México 1976.

9a. reimpresión, pág 45.

Siendo así el Estado se encargara de conocer de las diferencias entre trabajo y capital, pero sin tomar partido teniendo la obligación imperativa de sostener el interes de las partes en el desarrollo de la nacion de manera individual y colectiva.

Su función principal será velar por la conservación de la paz social, y esto lo logrará dictando el derecho de una manera justa, honesta y veraz lo que ayudara a que las partes le tengan confianza y eso permitirá que los interesados sean consientes en la conservación de la paz y desarrollo económico.

Tendrá que mantener actualizadas las normas juridicas con el propósito de que estas siempre sean funcionales y aplicables a los casos concretos que se presenten.

Los cambios que lleque a proponer deberán ser respaldados por censos o encuestas que le permitan saber la opinión de los usuarios, teniendo siempre y gran cuidado de no caer en extremos que deriven en favorecer mas a una clase que la otra de la misma manera, cuidara de que cada parte reciba de acuerdo con lo que verdaderamente le corresponde.

ya hemos mencionado que el jamas se tiene que volver parte de la conflictiva, antes al contrario tiene la imperiosa obligación de mantenerse al margen y fundir con su papel de arbitro sugiriendo; posibles soluciones, animandolos a conciliar en terminos justos, y en su momento procesal adecuado emitir el laudo mas justo que en derecho proceda.

Por lo anterior afirmamos que el estado por medio de los órganos creados para dictar el derecho tiene que hacerlos funcionar en el trabajo para el que fueron formados y dejar de ser un espectador ante los conflictos colectivos de huelga, bajo el tabú de que el arbitraje es potestativo.

Podrá llamar a las partes a someterse al arbitraje a cargo de las juntas si es que en un plazo prudente los interesados no lo promueven, para que se de la resolución que sea mas justa para cada uno de ellos.

D).- PROPUESTA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN NUESTRO DERECHO LABORAL PARA AMBAS PARTES, EN LA HUELGA:

"No es tarea fácil escoger cual de los dos esquemas es más adecuado o idóneo, si el arbitraje voluntario o el obligatorio. Sin desconocer las peculiaridades de cada país y la necesidad de que la solución debe responder a los usos y tradiciones e idiosincrasia social"⁷⁵

Por lo anterior reconocemos que quizás el presente trabajo a algunos les parezca absurdo no obstante ratificamos nuestra certeza que México necesita un cambio y ahora.

75.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Op. Cit. pag. 789

Por lo anterior afirmamos que el estado por medio de los organos creados para dictar el derecho tiene que hacerlos funcionar en el trabajo para el que fueron formados y dejar de ser un espectador ante los conflictos colectivos de huelga, bajo el tabú de que el arbitraje es potestativo.

Podrá llamar a las partes a someterse al arbitraje a cargo de las juntas si es que en un plazo prudente los interesados no lo promueven, para que se de la resolución que sea mas justa para cada uno de ellos.

D).- PROPUESTA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN NUESTRO DERECHO LABORAL PARA AMBAS PARTES, EN LA HUELGA:

"No es tarea fácil escoger cual de los dos esquemas es más adecuado o idóneo, si el arbitraje voluntario o el obligatorio. Sin desconocer las peculiaridades de cada país y la necesidad de que la solución debe responder a los usos y tradiciones e idiosincrasia social"⁷⁵

Por lo anterior reconocemos que quizás el presente trabajo a algunos les parezca absurdo no obstante ratificamos nuestra certeza que México necesita un cambio y ahora.

75.- Cavazos Flores, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. pág. 769

La primera propuesta es que desaparezca la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, por que no se necesita de un arbitro particular carente de coercitibilidad en sus laudos, cosa que se entiende entonces que no es necesario.

Apovarnos en el precepto constitucional de la fracción XX de la Constitución Federal al establecer que las diferencias entre trabajo y capital se deben someter a la decisión de la Junta si estas no llegan a ningun acuerdo.

Siendo asi proponemos que:

El arbitraje sea obligatorio para ambas partes en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo en los siguientes terminos:

Una vez iniciado el movimiento de huelga y la parte activa haya acudido a la Junta, se abra un expediente definitivo el cual se archive hasta que sea emitido el laudo final que cause ejecutoria.

El patron debe ser notificado oficialmente del emplazamiento de huelga y producir su contestacion a la misma, en un termino de cinco dias habiles, para que tenga tiempo suficiente para preparar su defensa y los trabajadores no tengan que esperar un tiempo demasiado prolongado que en ocasiones les provoca desesperación y ansiedad. Una vez producida la contestacion las partes serán citadas a una audiencia de conciliacion, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Si las partes no llegan a ningun acuerdo se dara por concluida la audiencia conciliatoria y a partir de ese momento los trabajadores podran tomar las instalaciones y ambas partes contarán con un termino de treinta días naturales para promover el arbitraje obligatorio.

Si ninguna de las partes ha promovido en ese lapso la Junta tiene la obligación de llamar a las partes para continuar con la tramitacion del juicio hasta la consumacion del mismo y las partes tienen la obligación de someterse a la resolución que la autoridad expida.

Por supuesto que a la resolución que se extienda le queda el recurso del juicio de amparo.

A este tipo de arbitraje Baltazar Cavazos le denomina arbitraje obligatorio por ministerio de ley, por ser ella una de las facultadas para hacer posible que se inicie el arbitraje obligatorio.

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA: En base a las condiciones pauperrimas en que vivian los trabajadores en la epoca del Porfiriato, surgieron dos grandes movimientos de obreros, que dieron como fruto el estallamiento de las huelgas de Cananea y Rio Blanco.

De estos dos grandes movimientos se sentaron las bases laborales del articulo 123 de la Constitucion Federal, donde se plantean grandes avances en materia laboral como son: la ejecucion legal de la huelga, tribunales especiales para esta materia, creacion de Sindicatos en forma legal, etc.

SEGUNDA: Derivado del articulo 123 constitucional en el año de 1931, surge la primera Ley Federal del trabajo, consionando los principios por los cuales el trabajador luchó en la epoca del Porfiriato, y en las huelgas de Cananea y Rio Blanco. Siendo trascendental para el presente trabajo, por la importancia que se les dio al procedimiento de huelga y la normatividad aplicable para tal efecto.

TERCERA: Por cuanto hace a la Ley Federal de 1970, esta tiene que surgir de acuerdo a la dinamica de la sociedad mexicana, al solicitarse por parte de los trabajadores una mayor solucion a sus problemas al estallar una huelga, as; como la innovacion del arbitraje potestativo, entre otras cuestiones.

CUARTA: Dentro de un conflicto colectivo de trabajo en el estallamiento de la huelga, existen partes que la doctrina ha clasificado principalmente en dos, a saber: el patron y los trabajadores, pero algunos como Carnelutti consideran que existe otro tipo de personas que se pueden integrar al proceso y se les denomina terceros, que a nuestro particular parecer deben considerarse como lo afirma Carnelutti, parte integral del proceso laboral y no como lo expone la legislación laboral actual, como es el caso de arrendadores, proveedores, por señalar algunos.

QUINTA: A la Junta de Conciliación y Arbitraje la Ley Federal del Trabajo en vigor, no se le considera como parte, siendo un error, toda vez que ella debe tener una participación activa en la solución de los conflictos colectivos, ya que solamente se encarga de revisar los requisitos de forma. Por otra parte, es por todos sabido que existe una infraestructura, tanto de personal como de elementos normativos para poder resolver los conflictos en su fondo.

SEXTA: Por lo que hace a la forma de dar por concluida una huelga, encontramos al allanamiento y desistimiento, las cuales solo involucran a una parte respectivamente, patrono y sindicato, presentandose en la práctica de manera poco comun y con una regulación diferente.

SEPTIMA: El contenido de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al arbitraje potestativo y obligatorio es injusto, para una de las partes, toda vez, que el patron tiene la obligacion de sujetarse a la decision del sindicato en la resoluci6n de un conflicto.

OCTAVA: Los problemas que en la actualidad trae consigo la aplicaci6n de las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente, son: una duracion exagerada de las huelgas, denigraci6n del trabajador que se ve obligado a limosnear y deterioro de los bienes de capital, derivados del abuso en el arbitraje potestativo, por parte de los lideres sindicales y de la forma de resolver los conflictos por la legislacion mexicana.

NOVENA: Consideramos que es de suma importancia el modificar la Ley Federal del Trabajo actual, para derogar por un lado el arbitraje potestativo para los trabajadores o sus instituciones sindicales, por ineficacia que se genera y los perjuicios economicos que trae consigo para la economia nacional de nuestro gran pais.

DECIMA: Es necesario la supresi6n de la fracci6n III del articulo 469 del ordenamiento laboral a que nos hemos venido refiriendo, para cumplir con nuestra Carta Magna, al sujetarse las partes a un tribunal especial, para dirimir la conflictiva entre patron y sindicato.

DECIMA PRIMERA: Al reformar el arbitraje en cuestion, se dara una serie de ventajas, tanto procesales como economicas para el trabajador, patrón y para el pais en si, como son: una economia mas productiva para el patrón y trabajador al resolver en un término preestablecido el conflicto colectivo.

DECIMA SEGUNDA: El Estado para una transparencia en las resoluciones o laudos que emita, debe tener como base las pruebas que se le aporten en el proceso, teniendo unicamente su participacion en el mismo, con la caracteristica de ente juridico y no como parte de la conflictiva que esta dirimiendo.

DECIMA TERCERA: Se propone que a partir de que el empresario sea debidamente notificado del emplazamiento a huelga, produzca su contestación en un termino de cinco dias habiles, estandose a las partes a la junta de conciliación, para tratar de llegar a un acuerdo y si estan no llegaran algun acuerdo, se establezca un periodo de 30 dias naturales para someterse al arbitraje correspondiente. En caso de que las partes sean omisas, la Junta correspondiente podra iniciar el procedimiento, para solucionar las diferencias existentes entre obreros y patrones.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- Arredondo Muñoz Iedo, Benjamín. Historia de la Revolución Mexicana, Porrúa Hermanos S. A., México 1971.
- 2.- Arellano García, Carlos. Teoría General del Proceso, Porrúa S.A., México 1980.
- 3.- Barajas Montes de Oca, Santiago. La huelga un análisis comparativo, Instituto de investigaciones Jurídicas de la UNAM., México 1983.
- 4.- Becerra Bautista, José. El Proceso Civil en México, Porrúa S.A., México 1980 8a. edición.
- 5.- Briseño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Colección de Textos Jurídicos Universitarios. UNAM. México 1985
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. et. al.. El Derecho Laboral en Iberoamérica, Trillas S. A., la Reseppression. México 1984.
- 7.- Cavazos Flores, Baltazar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Jus S.A., México 1980.
- 8.- De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa S.A., México 1986.
- 9.- De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo. Porrúa S.A., 2a edición, México 1977, Tomo II.
- 10.- De Buen L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa S.A. México 1983, 2a edición.
- 11.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. S.A., México 1986, 4a edición, Tomo I.

- 12.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa S.A. México, 1984 2a edición Tomo II.
- 13.- Gottschalk, Elsdn. et al. Curso de Derecho del Trabajo, traducido por Miguel Bernués Cisneros, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1979, Tomo II, 1a edición en Español 1979.
- 14.- Gámez Lara, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ediciones de la UNAM, México 1981, 3a reimpresión.
- 15.- Guerrero, Euquero. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa Hermanos, México 1978.
- 16.- Leal Juan Felipe y José Moldelber. La Clase Obrera en México. Investigaciones Sociales de la UNAM, Volumen 2, Siglo XXI, México 1980.
- 17.- Listra Arzubide Armando y Germán. La Huelga de Rio Blanco. Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la secretaría de Educación Pública, México 1935.
- 18.- Montenegro, Walter. Doctrinas Políticas y Económicas. Fondo de Cultura Económica. 9a reimpresión, México 1976.
- 19.- Forte Pettit, Carlos. Teoría y Técnica del Proceso Civil. Edsar S.A., Buenos Aires Argentina 1963.
- 20.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo I Porrúa, S.A., México 1979.
- 21.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa Hermanos S.A., 3a edición México 1975.
- 22.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

23.- Ley Federal del Trabajo de 1937, comentada por el Licenciado Octavio N. Trigo.

24.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Rasírez Fonseca Francisco. Editorial PAC. 8a edición, México 1989.

25.- Código Civil Federal.

26.- Diario de Debates del Congreso de la Unión México 1916- 1917 Tomo II.

27.- Seminario Judicial de la Federación 5a época Tomo III.