

561
2ij



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

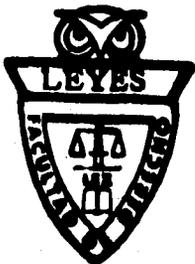
FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

" TERMINACION DE LA HUELGA "

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ROSALIO ROJAS ATESCATENCO**



MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A mi madre: Sofía Caridad

**Por su comprensión, bondad, humildad,
amor, preocupación, cordura, apoyo,
atención, enseñanzas y sobre
todo por su amistad.**

**Con toda mi gratitud e infinito
amor y reconocimiento.**

A mis hermanos:

**Fernando, Alejandra, Esther, Leticia,
Gerardo, Sofía y Gabino.**

**A quienes deseo el mayor de los
éxitos en las actividades que
emprendan y aun cuando seguiremos
caminos distintos, sé que puedo
contar con su amistad y aprecio.**

Al Lic. Oscar Gabriel Ramos Alvarez

**Insigne maestro y excelente persona
quien con sus sabios consejos y
ejemplo nos impulsa a ser mejores.**

**Con el más sincero agradecimiento
y respeto.**

TERMINACION DE LA HUELGA

INDICE	PAG.
INTRODUCCION	V

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

1. En Europa	1
A. Alemania	1
B. Francia	4
C. Gran Bretaña	5
D. Italia	7
E. España	8
2. En América	9
A. Argentina	9
B. Brasil	11
C. Estados Unidos de Norteamérica	11

	PAG.
3. En México	13
A. Etapa prerrevolucionaria	17
B. La Constitución de 1917	23
a. La huelga: derecho constitucional	24
C. Ley Federal del Trabajo de 1931	27
D. Concepto en la legislación vigente	28

CAPITULO II

MOTIVOS Y PROCEDIMIENTO DE HUELGA

1. Hipótesis general	32
2. Hipótesis específicas	40
3. Procedimiento de huelga	55

CAPITULO III

LAS CAUSAS DE TERMINACION EN LA LEY

1. Formas específicas	68
A. Acuerdo entre trabajadores huelguistas y los patrones	70
B. Allanamiento del patrón	73
C. Laudo de árbitros privados	77
D. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje ...	78
2. Consecuencias	82

CAPITULO IV

	PAG.
FORMAS LEGALES DE SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE	
1. Conciliación, mediación y arbitraje	85
2. El arbitraje	88
A. Voluntario	90
B. Obligatorio	91
3. Estudio comparativo	94
A. Australia	96
B. Gran Bretaña	99
C. Estados Unidos de América	101
D. América Latina	102

CAPITULO V

SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES

1. Concepto	107
2. Estudio comparativo	108
3. Regulación en la legislación mexicana	115

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES PARA UN CAMBIO

1. Arbitraje obligatorio por disposición legal	127
--	-----

	PAG.
A. Hipótesis general	133
B. Servicios públicos esenciales	140
CONCLUSIONES	143
BIBLIOGRAFIA	149

INTRODUCCION

La huelga es un derecho fundamental de la clase trabajadora para alcanzar sus aspiraciones, pero, en ocasiones, se prolonga por mucho tiempo, afectando considerablemente a los mismos trabajadores y a su familia y por supuesto a la empresa o establecimiento y a la sociedad porque escasean los productos, se alteran los precios y de ser muy prolongada, se puede causar un desequilibrio general.

Por tal motivo, en el presente trabajo se analiza el marco jurídico mexicano, a fin de encontrar alguna fórmula para el caso de su prolongación en el tiempo o bien cuando ésta afecte a los servicios públicos esenciales.

En el capítulo I se enunciarán sus breves antecedentes históricos, iniciando con Europa y haciendo una revista de América y México. Esto nos ayudará a tener una visión general de su evolución.

En el siguiente se expondrán las causales por las

que procede declararla, por lo que se hará un análisis de cada una de ellas. Así mismo, se estudiará su procedimiento.

En el capítulo III se analizarán sus formas de terminación, las previstas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo y otras como el desistimiento y la declaración de inexistencia o de ilicitud.

Siguiendo este orden, en el capítulo IV se abordará el estudio del arbitraje, y se presentará un breve análisis comparativo, a efecto de tener un panorama más amplio de su funcionamiento en la solución de los conflictos colectivos de trabajo y de las huelgas.

Más adelante, en el siguiente se hará referencia a los servicios públicos y su tratamiento al que están sujetos en otras legislaciones. De igual manera se expondrá la regulación de aquéllos en nuestra regulación laboral vigente y la problemática que se suscita en torno a los mismos.

Finalmente, en el opúsculo VI, se explorará la conveniencia de regular el arbitraje obligatorio en las huelgas, y también para el caso en que afecte a los servicios públicos.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA HUELGA

1. En Europa

A. Alemania. En una primera etapa la huelga era prohibida, tipificándola como un delito, por lo que se imponían sanciones severas a los obreros que participaran en ella "... podemos contrar el inicio de la legislación sobre el ejercicio de la huelga en los Estados alemanos a partir de 1731, fecha en que una 'Ordenanza sobre las Corporaciones del Imperio' establecía una prohibición genérica de los paros colectivos, sancionando con durísimas penas a quienes los provocasen o participasen en ellos."⁽¹⁾

"Se considera al Estado de Sajonia como el pionero de un nuevo orden laboral, al haber quitado a la huelga su

(1) ALONSO GARCIA, Manuel y otros. La Huelga y el Cierre Empresarial. Instituto de Estudios Económicos. Madrid, España, 1979. p. 194.

carácter de delito. Posteriormente, el Código Industrial de Alemania del Norte (de fecha 21 de junio de 1869) reconoció la libertad de asociación (artículos 152 y 153), aunque al mismo tiempo admitió la libertad patronal para despedir obreros."⁽²⁾ Este ordenamiento permitía suspender el trabajo a las coaliciones de obreros.

Después, el canciller Bismarck prohibió la libertad de asociación sindical, restableciéndose las sanciones para los trabajadores huelguistas.

En el Texto Unico de las Leyes del Imperio, emitido en 1883, se plasmaron los principios de libertad de asociación y coalición.

En 1899, el Conde de Posadowsky elaboró y presentó un proyecto de ley sobre las huelgas, el cual contenía penas severas para los huelguistas, por lo que no lo aprobó el Parlamento alemán.

Al finalizar la Primera Guerra Mundial, se estableció un gobierno provisional, que reconoció de manera expresa el derecho de huelga, que desafortunadamente no se plasmaría en la Constitución de Weimar de 1919, en la cual se recogía

(2) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga: Un Análisis Comparativo. U.N.A.M. México, 1983. p. 19.

la libertad de asociación, pero no mencionaba a la huelga.

Al ascender al poder el partido nacional-socialista se prohibe la huelga, equiparándola como un delito. Con la Ley Nacional de Ordenación del Trabajo de 1934, el Estado estaba facultado para establecer las condiciones de trabajo y para reprimir cualquier acto de presión por parte de los obreros, que tuviera como objeto, el obtener un mejoramiento en las condiciones laborales.

Al término de la Segunda Guerra Mundial en 1945, los aliados tomaron el control de Alemania, por lo que derogaron la legislación nazi, entrando en vigor la anterior regulación.

A partir de entonces, inicio un reconocimiento de la huelga en algunas constituciones de los Estados alemanes, como la de Berlín, Renania-Palatinado y Sajonia; por el contrario, la Ley Fundamental de Bonn, no se refiere en forma expresa a la huelga, aunque sí reconoce el derecho de asociación.

Las resoluciones de los tribunales laborales alemanes han emitido los criterios que la regulan, adquiriendo relevancia, los procedimientos conciliatorios que se incluyen en los convenios colectivos para la solución de los conflictos de trabajo, a efecto de evitarla en lo posible.

B. Francia. El individualismo, aportado por la "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano" de 1789, niega la existencia de organizaciones sociales que se interpusieran entre el Estado y los gobernados, por lo que es inadmisibles cualquier actividad por parte de organizaciones colectivas para modificar las condiciones de trabajo.

"La plasmación, en el plano legal, de esta ideología se realizó en la 'Ley Le Chapelier', de 17 de junio de 1791, la cual prohibió expresamente las organizaciones de trabajadores y empresarios, a la par que consideraba como un delito todo paro o alteración en el trabajo."⁽³⁾

El Código Penal de 1810 estableció las sanciones para los infractores de la ley referida en el párrafo anterior, que eran más severas para los activos.

La Constitución de 1849 reconoció la libertad y el derecho de asociación, sólo que al año siguiente, por disposición legal se prohibió, castigando toda alteración colectiva, proveniente de trabajadores o patronos. Esta prohibición duraría hasta 1864, año en que el emperador Napoleón, para granjearse la simpatía de los operarios, concede cierta libertad para asociarse, disminuyendo la represión sobre las huelgas.

(3) ALONSO GARCIA, Manuel y otros. Op. cit. p. 132.

El 21 de marzo de 1884, se promulgó la Ley Waldeck-Rousseau, que admitió el derecho de asociación, derogando la Ley Le Chapelier, también reconoció al sindicato como una organización para la defensa de los intereses de los trabajadores.

En 1941 entra en vigor la Charte du Travail, que imprime el carácter delictivo a la huelga. Este ordenamiento tendría vigencia, hasta la liberación de Francia.

En 1944, la Ley de 27 de julio restableció la libertad de asociación. Finalmente, la Constitución de 1946 reconoce a la huelga como un derecho de carácter social, dicha consideración se expresaría en la Ley Fundamental de 1958, cuya la cataloga como un derecho de los obreros.

C. Gran Bretaña. La Ley de 1725, dictada bajo el mandato del rey Jorge I, instituyó la pena de muerte para los trabajadores huelguistas. Las Combinations Acts de 1799 y 1800 coartaban la libertad de formar coaliciones.

El Parlamento inglés derogó las Combinations Acts en 1824 y pone en vigor la Combination Law Act, permitiéndose a los trabajadores coligarse y formar asociaciones, aunque su empleo desbordado por tanto tiempo de represión, estuvo a punto de perderse al año siguiente.

Los jueces, al interpretar la libertad de asociación y coalición, la limitaban, al considerar que aquélla implicaba incumplimiento contractual por parte del trabajador, el patrón tenía a su favor la acción de indemnización por los daños y perjuicios causados por la suspensión del trabajo.

Afortunadamente, el Parlamento fijó el criterio a seguir, al emitir la Trade Dispute Act en 1906, suprimiendo toda sanción a los actos realizados por los laboriosos con motivo de un conflicto de trabajo.

Con motivo de la Primera Guerra Mundial, se establecieron por el gobierno inglés, procedimientos voluntarios para la solución de las contiendas laborales, con la finalidad de evitar la huelga en sectores importantes de la industria.

Finalizada la hecatombe bélica, los mineros, ferroviarios y transportistas suspendieron las labores, por lo que el gobierno emitió la Ley Emergency Power Act de 1920, terminando con dicho movimiento de huelga. Debido a la Segunda Conflagración Mundial, entró en vigor en 1940, la Emergency Power Defense Act, que permitía al gobierno limitar la procedencia de las huelgas, con el fin de no alterar la actividad normal de la industria nacional.

La Trade Dispute Act de 1965, liberó a los huelguistas de toda responsabilidad civil, causada con motivo de un conflicto de trabajo.

En 1971 se promulgó la Industrial Relations Act, que se refería a la solución de los conflictos de trabajo y a la huelga. Dicha ley fue substituida en el año de 1974 por la Trade Union and Labour Relations Act.

"En la actualidad puede afirmarse que no existe en Inglaterra un reconocimiento expreso del derecho de huelga, sino que se considera a ésta como una libertad civil de cada trabajador...". (4)

D. Italia. El Código Penal Italiano de 1890 admitió la licitud de la huelga, pero excluía aquéllas de solidaridad y las efectuadas por los funcionarios públicos, limitación que se aplicó a los trabajadores ferroviarios (en 1905) y a los activos de los servicios de transporte público (en 1907).

El gobierno italiano, por Real Decreto de 13 de octubre de 1919, establece la conciliación como medio para evitar la huelga.

Durante el período fascista se limitaron las liber-

(4) Ibidem. p. 181.

tades, entre ellas, la de suspender el trabajo al tipificarla como un delito. Con la caída de Mussolini se restablecieron las libertades de que gozaban los operarios con anterioridad al régimen de referencia.

En el Decreto-ley de 23 de noviembre de 1944, se le contempló como una libertad, no sujeta a sanciones del orden penal. Al entrar en vigor la Ley Fundamental en 1948, recoge en su texto a la huelga como un derecho de los trabajadores. (5)

R. España. En una primera fase se sancionaron los conflictos colectivos de trabajo; éstos se permitieron por Ley del 24 de abril de 1958, sólo que los tribunales se declaraban incompetentes de los conflictos que derivaran de la participación de los obreros en una huelga.

Por Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975, se fijaron mecanismos para solucionar las contiendas laborales, también mencionaba a la huelga como último recurso, a la que se exigían ciertos requisitos para que procediera.

El Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, la admite como un medio lícito, cuando se ejercita dentro de los lineamientos legales establecidos y que no produce la rescisión

(5) Ibidem. p. 157.

sión del contrato de trabajo. Así mismo, fija requisitos formales para que proceda la suspensión de las labores.

La Norma Suprema de 1978 aprobada el 31 de octubre hace un reconocimiento expreso de la huelga y del derecho de sindicalización. (6)

2. En América

A. Argentina. "En el año de 1912 el gobierno reglamentó algunos aspectos laborales ... porque la huelga estimada desde años antes como un derecho individual del trabajador, era permitida; pero como se solicitaran con frecuencia por parte de los patrones, otros trabajadores que pusieran en marcha la negociación a la que se había declarado la huelga, resultó necesario reglamentar en este aspecto la relación obrero-patronal para evitar el encuentro que se suscitaba entre huelguistas y nuevos trabajadores." (7) El proyecto de ley de 19 de junio de 1912, exigía a los patrones anunciar que había un conflicto con huelga, antes de emplear a trabajadores sustitutos.

El código nacional del trabajo de 1933, la permitía como último recurso, después de agotar la conciliación obligatoria.

(6) Ibidem. pp. 124 y 125.

(7) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 26.

Con la Ley 21877 del 21 de agosto de 1949, se facultaba a la Secretaría del Trabajo para intervenir en los conflictos colectivos que pudieran ocasionar perjuicios a la sociedad o de cierta gravedad, pero también permitió la suspensión de labores en las empresas, siempre y cuando no afectaran el normal desarrollo de la vida social. La Constitución Nacional, reformada en 1957, la consagró como un derecho gremial.

"No se ha reglamentado en la República Argentina, el modo de ejercer este derecho de huelga, no obstante las diversas iniciativas que se han propuesto en tal sentido, iniciativas a las que siempre se han opuesto los organismos sindicales, por temor de que la reglamentación pueda afectar la amplitud de su ejercicio."⁽⁸⁾

En Argentina, se suspendió temporalmente el derecho a ejercerla, por Ley 21.261 de marzo de 1976, debido a la situación económica de ese país.

"Debe apuntarse, finalmente, que también por convención colectiva pueden establecerse condiciones para el ejercicio del derecho de huelga, por lo general en sentido restrictivo ... Al mismo fin obedecen las disposiciones con-

(8) TISSEMBAUM, Mariano R. y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. I. U.N.A.M. México, 1974. p. 86.

tenidas, usualmente, en los estatutos o reglamentos especiales elaborados por las asociaciones profesionales." (9)

B. Brasil. El decreto 21.396 del 12 de mayo de 1932, instituyó comisiones de conciliación a efecto de resolver cualquier contienda colectiva de trabajo, autorizándose a los obreros, el ejercicio de la huelga. Sin embargo, la segunda Ley Fundamental promulgada el 16 de julio de 1934, no contenía en su texto ninguna disposición alusiva a la suspensión de labores.

Por su parte, la Constitución del 10 de noviembre de 1937, la prohibió por considerarla antisocial y nociva al trabajo y al capital.

"Es hasta el año de 1946, como consecuencia de los compromisos firmados en el Acta de Chapultepec, que en la Constitución de la República de Brasil, promulgada el 18 de septiembre de ese año, se consigna el reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores." (10)

C. Estados Unidos de Norteamérica. En una primera etapa se le consideraba como un delito. La Sedition Act de 1797 prohibió las asociaciones. Posteriormente, una sentencia del

(9) KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. V. II. Ediciones Depalma, 4a ed. Buenos Aires, Argentina, 1987. p. 200.

(10) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 27.

Juez Shaw de la Supreme Justice Court de Massachussetts de 1842, la permitió cuando tuviera por objeto el mejoramiento de las condiciones económicas, lo que ocasionó que los tribunales paulatinamente despojaron del carácter delictivo a la huelga. Sin embargo, los huelguistas tenían que responder de los daños y perjuicios causados a la empresa y los patronos podían solicitar a los tribunales un requerimiento, para que los obreros regresaran al trabajo, sancionándolos en caso de no hacerlo, lo que impedía el libre ejercicio de aquélla.

La Clayton Act de 15 de octubre de 1914, permitió las asociaciones sindicales y las huelgas, siempre y cuando éstas, se llevaran a cabo en forma pacífica.

La Norris-La Guardia Act de 23 de marzo de 1932, tuteló su ejercicio, determinando que el requerimiento sólo procedía en casos específicos.

Durante el gobierno de Franklin D. Roosevelt entró en vigor la National Industry Recovery Act, que permitía la huelga. Ante la situación ocasionada por la Segunda Guerra Mundial, el gobierno norteamericano promulgó la War Labor Dispute Act en 1943, la cual la limitaba, principalmente en la industria militar.

El Congreso norteamericano aprobó el 23 de junio de

1947, la Ley Taft-Hartley Act, que la regulaba, estableciéndose un nuevo orden laboral, equilibrando las fuerzas de los sujetos de la relación en las negociaciones colectivas. La ley citada con anterioridad fue enmendada por la Landrum-Griffin en 1959 y que la reglamenta actualmente. Esta medida de presión es incluida en los convenios colectivos o empleada como instrumento en la negociación colectiva, en situaciones concretas y específicas para mejorar las condiciones de trabajo. (11)

3. En México

A mediados del siglo XVIII, la minería ocupaba un lugar importante en la economía de la Nueva España, pero los trabajos que se ejecutaban en aquella actividad, eran en condiciones deplorables para los mineros, lo que motivó conflictos con frecuencia.

Los jornaleros de la mina de Real del Monte se quejaron ante el Virrey, porque pedían que se realizaré el trabajo en las condiciones pactadas y en caso de que no se atendieran sus demandas, suspenderían las labores. El Virrey determinó que se continuará prestando la labor en las mismas condiciones de siempre, y giró instrucciones al Alcalde Mayor de Pachuca para que se reanudaran los trabajos en la mi-

(11) ALONSO GARCIA, Manuel y otros. Op. cit. pp. 218 y 219.

na; pero, las autoridades protegieron al dueño de la mina, lo que culminó con el amotinamiento de los obreros, el 15 de agosto de 1766 "... siendo virrey de la Nueva España don Carlos Francisco de Croix, muriendo en dicho movimiento, asesinados, el alcalde mayor y un minero y estando a punto de ser linchado don Pedro Romero de Terreros, Conde de Regla, único dueño de la mina Vizcaina, del Monte, ahora Real del Monte, en el Estado de Hidalgo." (12)

Don Francisco Xavier Gamboa comisionado por el virrey para solucionar el conflicto de referencia, expidió un reglamento que regularía el trabajo en las minas. En febrero de 1771, por Instrucción del Visitador José de Gálvez, se suprimió el sistema de partidos en las minas de Real del Monte y las demás incluidas en el Distrito de Pachuca.

La Constitución de Apatzingán de 1814 se refirió a la libertad de trabajo, la que no se incluyó en la Constitución Federal de 1824. Por su parte, la de 1857 estableció de manera expresa la misma garantía.

Las suspensiones de trabajo se sustentaban en la libertad de trabajo consagrada constitucionalmente. Las huelgas eran un hecho, permitiéndose a los jornaleros coali-

(12) HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Mexicanos Unidos, 2a ed. México, 1980. p. 39.

garse en defensa de sus intereses, así como suspender el trabajo, sin necesidad de cumplir con alguna formalidad para llevarla a cabo.

El Código Penal de 1871, en su artículo 925 expresaba: "Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo." (13)

El maestro Alberto Trueba Urbina estima que esta prohibición hacía imposible jurídicamente el ejercicio de la huelga, aunque en la práctica se llevara a cabo. "Cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva que tipificaba el artículo 925 del Código Penal de 1871, porque para lograr un aumento de sus salarios empleaban la intimidación o la violencia moral de abandonar el trabajo, a fin de obligar al patrón a que concediera tal aumento de salarios. El pacto entre los obreros huelguistas sin duda que era lícito, pero el empleo de violencia física o moral que implicaba la huelga resultaba delictuoso ... Entonces resulta que la le-

(13) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. S/R. México, 1938. p. 41.

gualidad del pacto entre los huelguistas era puramente romántica, pues si trataban de realizar las consecuencias del pacto mediante el abandono del trabajo, empleaban violencia moral para obligar al empresario a aceptar las peticiones obreras."(14)

En septiembre de 1872, los trabajadores de la fábrica de hilados La Fama, iniciaron una huelga, porque varios tejedores fueron despedidos. El día 22 de septiembre intervino el gobernador, quien se reunió con el dueño de la fábrica y un representante de los activos. Después, de una larga discusión se informó a los huelguistas, que se reanudarían las labores y que los tejedores despedidos serían reinstalados en sus puestos.

"Otra huelga importante fué la de los mineros de Pachuca; se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$ 0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y velas ... darles un mozo y la octava parte del metal que saquen; pueden venderlo a la Compañía en el remate que hay el sábado de cada semana llamado rescate, o venderlo a otra persona."(15)

(14) ANAYA SANCHEZ, Federico y otros. Panorama del Derecho del Trabajo en México, Homenaje a Salomón González Blanco. U.N.A.M. México, 1984. pp. 310 y 311.

(15) TRUERA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. p. 48.

En mayo de 1875, los dueños de diversos talleres de sombrerería decidieron bajar los salarios de sus trabajadores. Estos que estaban agrupados en la Sociedad Reformadora del Ramo de la Sombrerería, se reunieron para discutir la situación. La Junta General de la Sociedad Reformadora, aprobó una lista de tarifas para los diversos trabajos y categorías de trabajadores; así mismo, la asamblea declaró la huelga en todas las fábricas y sombrererías de la capital, pidiendo que los propietarios de las mismas pagaran los salarios de acuerdo con las tarifas establecidas por la asamblea.

La mayoría de los dueños se negaron a satisfacer esas peticiones, incluso se rehusaron a entablar pláticas con los obreros, por lo que estalló la huelga en los talleres y fábricas. Ante los problemas derivados de la suspensión de labores, los sombrereros recibieron el apoyo de varias organizaciones, como el Gran Círculo de Obreros. El conflicto se resolvió al aceptar los patronos las tarifas fijadas por los sombrereros.

A. Etapa prerrevolucionaria.

En San Luis Missouri, el 10. de julio de 1906, el Partido Liberal Mexicano, encabezado por Ricardo y Enrique Flores Magón, lanzó su programa, que contenía un apartado referente al trabajo.

"Llamará la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el 'derecho de huelga', como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica fácilmente: la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto."⁽¹⁶⁾

En el Estado de Sonora, el 10. de junio de 1906, inició la huelga en la compañía minera The Cananea Consolidated Cooper Company, llevada a cabo por la "Unión Liberal Humanidad", y dirigida por Manuel M. Diéguez, José Ma. Ibarra y Esteban Baca Calderón. Ese día, una comisión obrera se reunió con el representante de la empresa y las autoridades locales, a quienes expusieron sus peticiones. El memorándum de los huelguistas contenía los siguientes puntos:

1o. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

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

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

III. En todos los trabajos de la 'Cananea Consoli-

(16) ANAYA SANCHEZ, Federico y otros. Op. cit. p. 315.

dated Copper Co.' se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

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

V. Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes." (17)

Las peticiones no fueron atendidas por la compañía, por lo que suspendieron las labores, ocasionando el disgusto del gerente de la empresa, el coronel Williams C. Green, quien solicitó la ayuda del gobierno de aquél Estado. Los trabajadores organizaron un mitin frente a la mina Oversight para después dirigirse a la maderería de la empresa, invitando a los obreros a unirse al movimiento, los hermanos George y Williams Metcalf trataron de disolver la manifestación, bañando con agua a los trabajadores, éstos se defendieron arrojando piedras, y los hermanos Metcalf respondieron con balas, hiriendo a varios obreros, ante lo cual la multitud enardecida dio muerte a los hermanos Metcalf e incendiaron la maderería.

Después de este suceso, los obreros se encaminaron

(17) Ibidem. p. 317.

a la Comisaría de Ronquillo para reclamar justicia, pero fueron reprimidos violentamente, muchos trabajadores cayeron acribillados. El día 2 de junio de 1906, arribó a Cananea el Gobernador de Sonora, Rafael Izábal, procedente de Waco, Arizona, lo acompañaba un numeroso grupo de los llamados rangers, al mando del Coronel Thomas Rining. Ese día los obreros organizaron una manifestación, esperando que el gobernador Izábal los recibiera para entablar el diálogo con él; sin embargo, fueron recibidos a tiros, desatándose una pelea.

El día 5 de junio fueron encarcelados Calderón, Diéguez e Ibarra, señalados como los dirigentes del movimiento, se les juzgó y sentenció a cumplir penas de prisión en San Juan de Ulúa. Por su parte, los dirigentes del Club Liberal de Cananea, Lázaro Gutiérrez de Lara, Enrique Bermúdez lograron escapar hacia los Estados Unidos. Después de estos sangrientos hechos, se restableció el orden y se reanudaron las labores.

A principios de este siglo, los obreros ferrocarrileros mexicanos emprendieron una lucha en contra de los privilegios de que gozaba el personal extranjero al recibir mejores salarios y tener los mejores puestos. En 1905, se constituyó la Gran Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril, estableciendo sucursales en los centros ferroviarios. Para lograr sus fines, la Gran Liga autorizaba el empleo de

la huelga, siempre y cuando se ejercitara de manera pacífica.

En el año de 1906 fue aprobado el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, publicado el 4 de diciembre del mismo año en las fábricas de Puebla y Atlixco, que ocasionó malestar entre los obreros y el estallamiento de huelgas en Puebla y Tlaxcala.

Los patronos veracruzanos adoptaron aquel reglamento, lo que provocó la suspensión de labores por parte de los obreros, sumándose a la lucha emprendida por los de Puebla.

Los trabajadores decidieron someter el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, Don Porfirio Díaz. El día 6 de enero, José Morales informó a los trabajadores que estaban reunidos en el teatro Gorostiza de la Ciudad de Orizaba, acerca del laudo arbitral, en cuyo artículo primero obligaba a la reanudación de las labores para el día 7 de enero de 1907. Al día siguiente, en la fábrica de hilados y tejidos Río Blanco, ubicada en el municipio de Orizaba, en el Estado de Veracruz, los trabajadores iniciaron la huelga, llevada a cabo por el Gran Círculo de Obreros Libres, liderados por José Morales y Manuel Juárez, que pedían la desaparición de la tienda de raya, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El día anunciado

para la reanudación de labores, los obreros se negaron a laborar, encaminándose a la tienda de raya de Río Blanco (Propiedad del francés Víctor Garcin), apoderándose de lo que había en ella, para quemarla finalmente, mientras otros liberaban a los presos.

Los huelguistas se dirigieron a Nogales y Santa Rosa, en donde saquearon e incendiaron las tiendas de raya. En el camino de Santa Rosa a Nogales, Veracruz, los soldados arremetieron contra los manifestantes, acribillando a muchos de ellos.

El día 8 de enero llegó a Río Blanco el Subsecretario de Guerra, General Rosalino Martínez, a quien se le ordenó fusilar a los obreros rebeldes. A partir de ese día se realizaron cateos en los domicilios de los empleados de la región sacando a los alborotadores para fusilarlos en los cuarteles.

Después de estos sucesos sangrientos, el día 9 de enero se reanudaron las labores. Antes de la hora de entrada los obreros de la fábrica de Santa Rosa atestiguaron el fusilamiento de Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y vicepresidente respectivamente de la sucursal del Círculo de Obreros Libres de Santa Rosa.

Los despachadores extranjeros de los Ferrocarriles

Nacionales de México, suspendieron sus labores el día 17 de julio de 1909, debido a que las nuevas plazas eran ocupadas por el personal mexicano. Su movimiento fracasó porque los huelguistas fueron sustituidos por obreros mexicanos. Para el año de 1912, la mayor parte del personal norteamericano abandonó el trabajo en los Ferrocarriles Nacionales.

B. La Constitución de 1917.

"La primera disposición legal que existió en México sobre la huelga, estaba contenida en la Ley del Trabajo que promulgó el general Salvador Alvarado, el 11 de diciembre de 1915, en la ciudad de Mérida, Yucatán ... la huelga era vista con extraordinaria desconfianza en esta ley, y sólo permitida cuando obreros que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ante los organismos que la misma ley creaba tenían alguna diferencia con su patrón. Además, los huelguistas libres podían ser substituidos por trabajadores organizados."(18)

El 30 de julio de 1916, la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaró una huelga general en la Ciudad de México, se suspendió la generación de energía eléctrica y otros servicios públicos. Este hecho enfureció a Don Venustiano Carranza, por lo que ordenó el encarcelamien-

(18) PIZARRO SUAREZ, Nicolás. Op. cit. p. 44.

to de los miembros del comité de huelga y que se les aplicara la Ley de 25 de enero de 1862. Esta Ley la había expedido Don Benito Juárez para aplicarla a los intervencionistas y trastornadores del orden público. "Para evitar problemas de vigencia, promulgó un nuevo Decreto, dado a conocer por Bando público el día 10. de agosto de 1916, en el que establecía la pena de muerte contra los trabajadores huelguistas."⁽¹⁹⁾ El 2 de agosto se reanudaron los servicios utilizándose la fuerza pública.

a. La huelga: derecho constitucional.

El 10. de diciembre de 1916 se abrió el período de sesiones del Congreso Constituyente, al que Venustiano Carranza presentó el Proyecto de Constitución. En la sesión del 26 de diciembre del mismo año, fue dado a conocer el dictamen de reformas al artículo 50. Constitucional por la primera Comisión de Constitución, compuesta por Enrique Recio, Francisco J. Múgica, Alberto Román, Enrique Colunga y Luis G. Monzón, quienes recogieron algunas propuestas de la iniciativa presentada anteriormente por los diputados Cándido Aguilar, Victorio E. Góngora y Heriberto Jara.

En los debates del dictamen, el diputado obrero,

(19) DAVALOS, José y otros. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano. U.N.A.M. México, 1988. p. 257.

Héctor Victoria, planteó lo siguiente: "A mi juicio el artículo 5o. está trunco: es necesario que en el se fijen las bases constitucionales sobre las que los Estados de la Confederación Mexicana, de acuerdo con el espíritu de la iniciativa presentada por la diputación yucateca, tenga libertad de legislar en materia de trabajo, en ese mismo sentido. En consecuencia, soy de parecer que el artículo 5o debe ser adicionado, es decir, debe ser rechazado el dictámen para que vuelva a estudio de la comisión y dictamine sobre las bases constitucionales acerca de las cuales los estados deben legislar en materia de trabajo ... Por consiguiente, el artículo 5o a discusión, en mi concepto, debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo..."(20)

El día 27 y 28 de diciembre siguieron los debates en torno del numeral 5o. Constitucional. Los diputados estuvieron de acuerdo en que los derechos de la clase obrera se trataran y plasmaran en un capítulo especial y que por su naturaleza no tenían cabida en el dispositivo citado, por lo que el mencionado dictamen fue retirado, para presentarse posteriormente, debido a la propuesta de que se proyectara un capítulo, en el que se establecerían las bases fundamentales que regularan el trabajo y que se presentaría junto

(20) ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Comisión Federal de Electricidad. México, 1978. pp. 62 y 63.

con el proyecto del epígrafe 5o. Constitucional. La elaboración del mismo recayó en la Comisión integrada principalmente por Pastor Rouaix, José Natividad Macías, José Inocente Lugo y Rafael L. de los Ríos. Los miembros de la Comisión concurrían voluntariamente a las reuniones y sólo se tomaron notas de las resoluciones adoptadas; posteriormente, el proyecto inicial fue sometido a la consideración de los diputados que asistían a las juntas de la Comisión. Finalmente, el 13 de enero de 1917, se presentó al Congreso Constituyente el proyecto de reformas al precepto 5o. Supremo de la Ley Fundamental de 1857 y las bases constitucionales para regular el trabajo, en donde se incluía a la huelga.

En el preámbulo del mismo se explica: "Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es de cesar en el trabajo colectivamente (HUELGA) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia."⁽²¹⁾ Ese mismo día, aquél fue turnado a la primera Comisión de Constitución, para su estudio y dictamen, que después de algunas modificaciones o adiciones fue aprobado por unanimidad absoluta.

Luego es presentado el día 23 de enero de 1917 al

(21) Ibidem. p. 94.

Congreso Constituyente para su discusión. El mismo día, concluyó la sesión, aprobándose por votación unánime el numeral 50. y el Título VI denominado "Del Trabajo y la Previsión Social", en cuyo dispositivo 123 se facultaba al Congreso de la Unión y Legislaturas Locales para legislar en materia del trabajo.

Corresponde a los Constituyentes de Querétaro, el mérito de consagrar a nivel constitucional, los derechos de la clase obrera. La Carta Magna de 1917 fue la primera en establecer en su texto el derecho de huelga, que recoge en el artículo 123, fracciones XVII y XVIII.

C. Ley Federal del Trabajo de 1931.

De conformidad con la Ley Fundamental de 1917, se facultaba a los Estados para legislar en materia de trabajo. Ante la diversidad de leyes laborales locales, se reformó la Norma Suprema, el 6 de septiembre de 1929, facultándose únicamente al Congreso de la Unión para realizar su función propia en este fuero competencial.

Después de varios esfuerzos, que incluyeron la celebración de un Congreso Industrial y de otros proyectos de abogados distinguidos, el 18 de agosto de 1931, fue expedida la Ley Federal del Trabajo, que reguló ampliamente la huelga, en el título quinto.

Actualmente, el artículo 123 constitucional, en las fracciones XVII y XVIII, que consagran el derecho de huelga, dicen textualmente:

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

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno."

D. Concepto en la legislación vigente.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 establece:
"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (Artículo 440).

Como es de notarse, no se habla de que la suspen-

sión sea "legal y temporal" en la forma que se establecía en la Ley de 1931, sino que se suprime expresamente lo de "legal" y se pasa directamente a señalar que sea una suspensión temporal llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Esta disposición, a nuestro juicio, descansa en la hipótesis de que toda huelga en el sistema jurídico mexicano, goza de la presunción de ser legal y quizá por eso se juzgó innecesaria la expresión, y que además, la considero sustentable en la fracción XVII del precepto 123, apartado A, Constitucional, en cuanto dice que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros."

En efecto, en la "Exposición de Motivos" de la Ley referida, se expresa que "si bien la Constitución reconoció el derecho de huelga, impuso al mismo tiempo a los trabajadores la obligación de dar aviso al patrón de la intención de suspender los trabajos con seis o diez días de anticipación, según se trate o no de servicios públicos."(22)

Pero dicha "Exposición de Motivos" comienza el capítulo XXXIX. DERECHO DE HUELGA, de la siguiente manera: "En

(22) Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltasar, Cavazos Flores y otros. Ed. Trillas, 24a ed. México, 1989. pp. 57 y 58.

el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo vigente; en consecuencia, las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento." (23)

Más adelante dice: "Puesto que la huelga, según acaba de decirse, es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio; estos requisitos son: que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido." (24)

(23) Ibidem. p. 56.

(24) Ibidem. p. 57.

Y aún más: "la huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino una manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución; de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón, indicándole sus peticiones." (25)

Esas son las bases generales que consideramos tiene la legislación actual sobre la huelga.

(25) Idem.

CAPITULO II
MOTIVOS Y PROCEDIMIENTO DE HUELGA

1. Hipótesis general.

Como se ha visto, en México las huelgas se presumen legales, es decir, que teniendo la protección del derecho, sólo faltaría corroborar que reúne sus elementos constitutivos. El objeto de las mismas es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, y que tiene su fundamento en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 constitucional.

En nuestro concepto, si el desequilibrio alcanza el aumento del costo de la vida, no debe considerarse como una causal de huelga. De acuerdo con lo establecido por el numeral 426 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se invoque el aumento del costo de la vida, deberá tramitarse un conflicto colectivo de orden económico, lo que implica la firmeza de las condiciones de trabajo pactadas en el contrato colectivo

o en el contrato-ley, entre tanto permanezcan vigentes, de manera que su modificación será extraordinaria y mediante necesariamente un procedimiento jurisdiccional, diferente de aquél que prevé el sistema jurídico mismo para ser congruente, que es el dar la posibilidad de restablecer el equilibrio cuando la ley por sí presupone que se rompió, es decir, al fenecer su vigencia o llegar al término máximo de duración mínima de los documentos referidos, a través del procedimiento de revisión, institución que aunque está emparentada con la modificación, no se identifica a pesar de que buscan efectos similares.

"El derecho de huelga, en nuestro derecho positivo, se genera en un desequilibrio de los factores de la producción; se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido jamás. Se trata de un derecho que nace si se reúnen dos condiciones: 1. La existencia de un conflicto colectivo, el desequilibrio; 2. Y que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto, el factor trabajo de la empresa. El objeto de la huelga es la solución de ese conflicto." (26)

Las huelgas serán lícitas cuando persigan el objeto señalado por la Constitución, por lo que procede suspender

(26) CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. S/E, 6a ed. México, 1984. p. 305.

las labores cuando se ha roto o no existe un equilibrio entre los factores de la producción, siempre bajo la presunción de su legalidad que instituye el sistema jurídico como se ha explicado. Establecer o restablecer ese equilibrio es lo que busca la huelga, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

De esta manera, además de lo dispuesto por la fracción XVII del apartado A del epígrafe 123 Constitucional, se extiende y precisa en la fracción XVIII lo siguiente: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno."

Esa extensión y precisión no llega a definirse, sin embargo, con la pura lectura del artículo 450 de la ley reglamentaria, que involucra varias fracciones y plantea el problema de que si la similar I contiene los principios generales, por qué se establecieron las demás, si podía fun-

darse en aquellos principios generales, cualquier manifestación externa de huelga.

Cabe preguntarse si el contenido de las fracciones siguientes a la I, son referencia a cosas diferentes a la misma fracción I, si incluyen o excluyen los conceptos matrices de la huelga.

En efecto, dicha parte I está concebida de manera similar aunque no idéntica a la XVIII Constitucional invocada.

La Ley de la materia dispone: "Art. 450. La huelga deberá tener por objeto: I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

De conformidad con el principio de plenitud hermética del derecho, esa norma debe producir efectos al mismo tiempo que las demás fracciones del mismo artículo, porque daría la impresión de ser ociosa a la vista del precepto Constitucional y a la de los supuestos en los que podría plantearse el que se realiza el desequilibrio, según las fracciones siguientes.

Sobre ese asunto, el maestro Mario de la Cueva ilumina el alcance de la norma I del artículo 450, diciendo:

"... la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes quedarían fuera de su arbitrio, esto es, serían casos indiscutibles que legitimarían, como cosa juzgada, el derecho de huelga, o lo que es igual, los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho mismo, sino únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales."⁽²⁷⁾

Acerca de cuál sea la significación de las expresiones "conseguir el equilibrio", "armonizando los derechos" y "los diversos factores de la producción", el maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez dice: "Los conflictos de trabajo pueden ser, en una terminología convencional, intergremiales y obrero-patronales. Son intergremiales los producidos entre sujetos que pertenecen a un mismo factor de la producción, entendiéndose por factor de la producción el trabajo o el capital. En el proceso económico, que es la producción, circulación, consumo y distribución de bienes y de servicios en una colectividad dada, en un tiempo dado generalmente de un año, la producción tiene cuatro elementos o factores: la naturaleza, el capital, la organización y el trabajo. Para el derecho, todo lo que no es trabajo es capital, sin dejar de

⁽²⁷⁾ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, 7a ed. México, 1993. pp. 628 y 629.

reconocer que hay trabajo también en las demás fases del proceso económico, mas en esos casos se le denomina trabajo productivo ... Equilibrio de intereses podría, pues, consistir en distribuirse equitativamente la riqueza generada por la empresa como unidad económica y dar al sindicato un poder hasta los límites que le atribuyan una justa intervención en los asuntos de su objeto, que es el estudio, defensa y mejoramiento de los intereses comunes de sus miembros respecto al trabajo."

"Hay armonía de derechos cuando las normas traducen aquel equilibrio; pero, además, cuando no se escamotea a una de las partes del contrato o a los trabajadores sus derechos, o cuando no se restringe voluntaria o involuntariamente el alcance de los mismos; no negarlos cuando existan, reconocer su bilateralidad cuando ésa sea su naturaleza; aplicar en forma general los beneficios y taxativamente las excepciones; procurar la uniformación, en lo posible, de las condiciones de trabajo; igualar esas condiciones en presencia de un trabajo y de una eficiencia también iguales, etcétera." (28)

Es de preguntarse si el derecho de huelga sólo es fruto de la asociación profesional. La respuesta es afirma-

(28) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Ed. Trillas. México, 1991. pp. 81 y 109.

tiva; aun cuando el derecho de huelga corresponde a cada individuo, el del trabajo configura la huelga como un derecho de la mayoría a suspender las labores, lo que quiere decir que la minoría está obligada también a la suspensión de esas labores, incluso en la legislación mexicana se otorga la protección de la fuerza pública para hacer respetar ese derecho (artículo 449).

Si es colectivo ese derecho, pues no podría surgir a la vida jurídica si no es simultáneo de la voluntad asociativa de los obreros, es inconcuso que formará parte de la acción colectiva de aquéllos, como lo han sido el boicotaje, el sabotaje, el trabajo a reglamento, el sistema de brazos caídos, el trabajo a ritmo lento, el acuerdo de suspender por horas las labores, y otros medios que se pueden calificar de acción directa, y que se ubican dentro del programa activo de los sujetos colectivos.

El dispositivo 359 de la ley laboral dispone que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción.

Por tanto, la huelga es una de las acciones lógicas que puede adoptar el sindicato, y en el derecho mexicano esto no tiene lugar a dudas a virtud de lo dispuesto en el

numeral 441 de la ley invocada, que claramente establece que para los efectos de la huelga el sindicato está reconocido como una coalición permanente; esto es, el titular de aquélla en los supuestos en que legalmente es exigible la existencia del sindicato, sigue siendo la coalición, tomando en cuenta que el dispositivo 440 dice que la "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Esta exploración de los alcances de la fracción I del precepto 450, nos conduciría a afirmar que está abierta de manera general la posibilidad de ir a la huelga en cualquier situación que la colectividad de trabajadores juzgue que se ha roto el equilibrio de intereses o la armonía de derechos; pero con la desventaja de que no gozará de la presunción irrefutable de que ese equilibrio, o que esa armonía se rompió, o lo que es lo mismo, habrá de acreditarse dicho rompimiento, aunque no pueda a nuestro juicio frenarse el emplazamiento y el estallido de la huelga, sino hasta el momento en que pueda plantearse la discusión de la causa que la motiva, es decir, la discusión del objeto legal, y en esa ocasión, acreditar el desequilibrio de intereses o la desarmonía de derechos.

Después de lo anterior, procederemos a analizar los casos específicos contenidos en las fracciones subsiguientes.

2. Hipótesis específicas.

El legislador estableció supuestos determinados en los que se ha roto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, que están comprendidos en las fracciones II a VII del artículo 450 de la Ley de la Materia y que a la letra dicen:

"Art. 450. La huelga deberá tener por objeto: ...

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

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractua-

les a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

Cada una de ellas establece los casos en que sin discusión, el sistema legal otorga la presunción de que el equilibrio de intereses o la armonía de derechos, se rompió.

La fracción II del artículo 450 indica que debe tener por objeto la huelga "obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo."

La primera parte de la fracción II, referida a la celebración por primera vez de un contrato colectivo, justifica la existencia de los sindicatos. ¿Por qué se constituyen? Para mejorar de manera inmediata las condiciones de vida de sus socios, vale decir, mejorar las condiciones de trabajo. En efecto, el hecho de que se paguen salarios y prestaciones legales, de acuerdo con el sistema jurídico mexicano, no supone el equilibrio. Es importante resaltar que la disposición legal dice claramente "obtener", lo que significa que el sindicato presionará al patrón con la huelga hasta obtener la celebración del contrato.

Conviene también hacer notar que aun cuando las condiciones de trabajo en esa empresa o establecimiento superaran las mínimas legales, de todas maneras procedería la

huelga para incrementarias, en razón del contenido de un contrato colectivo, a saber, salarios y prestaciones superiores a las disfrutadas por los trabajadores, que obviamente mejorarán su nivel de vida y de sus familias.

De esta suerte, el sistema jurídico está operando para que el Estado no intervenga con frecuencia a través de la Ley, en la fijación de nuevas condiciones generales de trabajo, sino que lo que espera es que existan más sindicatos de trabajadores y que estos exijan la mejoría de esas condiciones, enmarcadas correlativamente en la capacidad del sector o segmento económico donde se ubique la empresa.

Respecto de la segunda parte de la fracción II, o sea la relativa a exigir su revisión al término de su vigencia, se suscitan diversos problemas.

¿En qué momento debe realizarse el emplazamiento a huelga con el fin de exigir la revisión? Sobre ese punto, el maestro Mario de la Cueva dice "... la Ley nueva corrigió las deficiencias y concibió a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace

el emplazamiento ... el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario."⁽²⁹⁾

Por otra parte, el jurista Equerio Guerrero expresa que "... el derecho para acudir a la huelga, como medio de revisar un contrato, aparece al terminar el período de la vigencia del contrato en cuestión y, por ello, no podría emplazarse para el ejercicio de un derecho que no se tiene, lo que ocurriría en el caso de que un sindicato no esperara el vencimiento de su contrato para emplazar a un movimiento de huelga."⁽³⁰⁾

Para resolver esta cuestión, es necesario exponer lo que debe entenderse por la expresión "al terminar el período de su vigencia."

El artículo contracto "al", unido al infinitivo "terminar", no permite definir claramente el tiempo en que la acción debe efectuarse. En consecuencia, para darle sentido a la expresión, hay que relacionarlo dentro del contenido de la oración, que es "exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo."

(29) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 466.

(30) GUERRERO, Equerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 18a ed. México, 1994. pp. 378 y 379.

Primeramente, la acción de exigir, en nuestro concepto, no puede sobrevenir sino después de haber intentado voluntariamente la revisión. Este criterio se corrobora por el hecho de que la ley requiere en el Capítulo citado, que la petición de revisión se haga con sesenta días de anticipación al vencimiento, o del cumplimiento de 2 años si la duración del contrato es mayor a este lapso. La idea lógica jurídica es la de que la ley previene que debe hacerse una gestión del sindicato titular ante el patrón o patronos en los términos del proyecto que conforma el pliego de peticiones, en un procedimiento que puede calificarse de ordinario.

El uso de un procedimiento extraordinario, como lo es el de huelga, el derecho sólo lo puede autorizar en caso extremo, precisamente cuando la petición se convierte en exigencia.

También corrobora lo anterior el hecho de que no es forzoso emplazar a huelga simultáneamente a la presentación de la solicitud de revisión, pues la diferencia misma entre el plazo de 60 días del procedimiento ordinario, frente al de 6 o 10 días, indica que el menor plazo para la huelga, se tuvo en vista precisamente para usar el recurso extraordinario de exigir lo pedido mediante la suspensión colectiva de labores.

De lo anterior se desprende, a nuestro entender,

que el emplazamiento a huelga debe hacerse con anticipación a la fecha de vencimiento y no después, ya que no tendría sentido apoyar con ella la revisión de un contrato cuyo plazo venció o que fue prorrogado.

La fracción III del artículo 450 menciona que procede la misma cuando tenga por objeto "obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo."

Actualmente existen los siguientes contratos-ley:

1. De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
2. De la industria textil del algodón y sus mixturas.
3. De la industria de la lana.
4. De la industria textil del ramo de géneros de puntos.
5. De la industria textil del ramo de fibras duras.
6. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas.
7. De la industria azucarera, alcoholera y similares.
8. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
9. De la industria del radio y la televisión.

De ellos en la práctica han dejado de operar como tales, el de fibras duras y el del algodón, por ser ambos de áreas económicas donde la competencia internacional ha pue-

to en peligro la viabilidad de las empresas.

En un principio el contrato-ley fue visto con simpatía por parte de los trabajadores, patrones y autoridades. Pero actualmente no hay mucho interés de los patrones en celebrarlos, sobre todo para las pequeñas empresas. "En realidad el contrato-ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar. Y hay una verdad que no podemos desconocer: nuestra economía sigue siendo dependiente, pese a los esfuerzos heroicos en contra, de las empresas transnacionales. Los medianos y pequeños industriales son mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar, el contrato-ley."⁽³¹⁾

Esas mismas razones se amplifican en la economía nacional, con motivo de la celebración del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, por todo lo que hoy y en lo futuro representa la apertura comercial entre los países del primer mundo y el nuestro. Ciertamente, ya se notan los estragos visibles en todas las ramas de la industria textil y de la confección de ropa, que están siendo verdaderamente acribilladas por el comercio exterior.

(31) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, 9a ed. México, 1992. p. 801.

Por tanto, es palpable la tendencia patronal a procurar la extinción de los contratos-ley existentes, en las diversas ramas industriales, así como a no celebrar otros nuevos.

Ahora bien, la negativa por parte de los patrones a celebrarlos permite el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores a fin de obtener tal petición.

Para ese efecto, debemos distinguir dos formas de nacimiento del contrato-ley: la primera es la convencional que equivale a que los sujetos se pongan de acuerdo, es decir, que haya uno o más patrones que reúnan las dos terceras partes de los laboriosos de la rama industrial de que se trate, y uno o más sindicatos de obreros que igualmente reúnan esa mayoría especial que la ley exige. La segunda es la compulsiva a través de la huelga.

Como la ley determina que el titular sindical del contrato-ley, es decir, quien tiene el derecho de celebrarlo, o bien de revisarlo, o de exigir su cumplimiento en su caso, es el sindicato que reúna la mayoría de las dos terceras partes de trabajadores de la rama industrial de que se trate, es el que tiene el derecho de exigir su celebración, y no habiendo en el país un sindicato que reúna dicha mayoría es necesario que los diversos sindicatos existentes que en total sumen la citada mayoría, se acuerden en coalición,

precisamente para ser titulares de la huelga.

De esta manera, la suma de sindicatos se erigen en el titular del contrato-ley, y pueden emplazar a su realización.

Aquí resultan aplicables los comentarios vertidos a propósito de la celebración, por primera vez, de un contrato colectivo de trabajo, porque finalmente el contrato-ley es uno de esa clase, aunque su especie es la de ser declarado obligatorio.

Debe solicitarse la revisión voluntaria del segundo referido antes de exigirla a través de la huelga. Esto es, debe iniciarse el procedimiento de convención, al que acudirán los sindicatos que reúnan, por lo menos, las dos terceras partes de los activos sindicalizados de la rama de la industria de que se trate, y que unidos en coalición son los titulares para pedir la revisión del contrato-ley.

La fracción IV del artículo 450 señala como objeto de la huelga "exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado."

El incumplimiento deberá ser de naturaleza colectiva necesariamente. Es común que los operarios invoquen que

el patrón no cumple con sus obligaciones que le imponen los documentos comentados de que se trata.

En cuanto a las violaciones, éstas se deben demostrar por parte de los activos; el patrón por su parte, en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, probará que no hay tal incumplimiento, o sea, que no hay violación del contenido contractual documental en mención.

Esto quiere decir, que la comprobación por el empleador de que no existe la violación que se le atribuye, se vea en un procedimiento distinto. Debe tenerse en cuenta, además que para aquél en el cual se solicita la declaración de inexistencia legal del estado de huelga, debe haber estallado ésta, así como que se promueva dentro de las 72 horas de estallada. Si no es así la ley sanciona la inactividad con la determinación de tener por legalmente existente a la huelga estallada.

En la fracción V se apunta como objeto de la huelga "exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades."

La disposición legal como está redactada es muy amplia, no todo incumplimiento debe considerarse como causal de huelga. La ley no hace referencia acerca de qué obligaciones deben incumplirse para que motiven la huelga.

"Lo importante sin embargo, es discriminar cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga. A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos..."(32)

Por lo anteriormente expresado. ¿En qué casos la violación es colectiva, para que pueda hacerse uso de la huelga y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades?.

El empleador debe entregar a los activos copia de la declaración anual, así como poner a su disposición, los anexos correspondientes, en las oficinas de la empresa y en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Como se ve, este asunto afecta a toda la clase laborante al servicio de esa empresa o de esas empresas o establecimientos, de donde que el conflicto sería colectivo.

Otra de las obligaciones es la de integrar junto con los trabajadores, una Comisión que formulará el proyecto de participación de cada operario en las utilidades de la empresa, por lo que el patrón pondrá a disposición de la Comisión los elementos de que disponga para que ésta cumpla con su cometido. Nuevamente, a nuestro juicio, se está en

(32) Ibidem. p. 893.

presencia de un asunto que afecta a la colectividad laborante, pues de no hacerlo así, el patrón impide a la comunidad a su servicio determinar lo que a todas las categorías corresponde como participación de utilidades.

También, el patrón debe efectuar el reparto respectivo entre los activos dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual. Obviamente, es la generalidad obrera la afectada por la negativa a proceder a aquél.

El incumplimiento de las obligaciones del patrón, señaladas anteriormente, consideramos que pueden motivar la huelga, siempre y cuando el primero citado se niegue a cumplirlas.

Para el maestro Baltasar Cavazos Flores "... podrían aceptarse como causales de huelga sólo las siguientes:

a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto.

b) Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes.

c) Cuando no haga el reparto en el término de ley." (33)

(33) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas, 7a ed. México, 1992. p. 309.

Se establece en la fracción VI del artículo 450 como objeto de la huelga "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores."

El contenido de ella se refiere a la denominada huelga por solidaridad, institución que ha provocado una seria reflexión sobre su permanencia en el ámbito laboral.

Aún cuando no simpatizamos con esta clasificación, al establecerse en la fracción VI, es porque el legislador consideró que se ha roto el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital.

En opinión del maestro Alberto Trueba Urbina "...la huelga por simpatía o por solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría condicionar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación." (34)

Otros tratadistas la ponen en tela de juicio. El autor Juan B. Climent Beltrán expone que "... se trata de una huelga cuyo objetivo no es el de conseguir el equilibrio

(34) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 6a ed. México, 1981. p. 371.

de los factores de la producción entre el patrón y los trabajadores que le prestan sus servicios, sino manifestar una solidaridad de clase, que implica sacrificar los salarios durante el tiempo que dure esta huelga; y afecta al patrón con los perjuicios inherentes a la suspensión de sus actividades, a causa de un conflicto que le es ajeno." (35)

En nuestro parecer, este autor se funda en la consideración de que la norma sólo se refiere al patrón y a los trabajadores a su servicio, cuando claramente la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional expresa: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

El maestro Baltasar Cavazos Flores, en forma contundente expone: "Por lo que hace a las llamadas 'huelgas por solidaridad' consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser lu-

(35) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México, 1989. p. 348.

telada jurídicamente." (36)

Aunque no es común este tipo de huelgas, pensemos en un patrón que cumple con las obligaciones que le impone el marco laboral mexicano y que los operarios lo emplazarán a huelga o que la hicieran estallar con fundamento en la fracción VI del artículo 450 de nuestra ley laboral, no negamos que sea una causa justa y noble el solidarizarse con otros activos, a fin de presionar para la consecución de sus peticiones, pero sería absurdo que se declarara una huelga en los términos señalados.

Finalmente, este tipo de huelga da la pauta para un escalonamiento de las mismas, que en caso de propagarse a nivel estatal o nacional, traería consecuencias que rebasarían el ámbito jurídico laboral, para pasar al jurídico político, de ser una huelga contra el Estado.

Por otra parte, las inversiones extranjeras ven con recelo la posibilidad de esta figura jurídica. Pueden ser un factor que retraiga la captación de divisas ahí donde son necesarias, en la planta industrial y comercial.

La fracción VII del artículo 450 manifiesta que la huelga debe tener por objeto "exigir la revisión de los sa-

(36) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 309.

larios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis."

El primer supuesto, es el de exigir la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria del contrato colectivo de trabajo. La solicitud respectiva deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del documento referido.

El segundo supuesto, es el de exigir la revisión anual de los salarios en efectivo por cuota diaria del contrato-ley. Primeramente debe solicitarse la revisión voluntaria; pero si los patrones se negaren, los obreros podrán exigirla en forma obligatoria mediante el procedimiento de huelga. Dicho de otra manera, debe iniciarse generalmente el procedimiento de convención, para que ambos sujetos de la relación discutan los términos de la misma.

3. Procedimiento de huelga.

El mismo se inicia con el emplazamiento, en el que se formulan las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga en caso de que no sean satisfechas, además, expresando el objeto de ella y señalando el día y hora para su estallamiento. El aviso para la suspensión de labores debe darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha se-

halada para interrumpirlas, y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos (artículo 920).

En el procedimiento de huelga todos los días y horas son hábiles, por lo que la Junta cuenta con guardias permanentes para tal efecto. Se admite únicamente el incidente de falta de personalidad.

Al tenor del numeral 923 de la Ley Laboral, no se da trámite al escrito de emplazamiento de huelga en los casos siguientes:

a) Cuando no es formulado conforme a los requisitos que señala el artículo 920.

b) Cuando es presentado por un sindicato que no es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley, y

c) Cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, debe cerciorarse de que no se presenta algún supuesto de los anteriormente citados.

Esta facultad para rechazar un emplazamiento de huelga ha sido vista con recelo por los sindicatos de traba-

jadores e incluso tachada de inconstitucional. Pensamos que es una buena medida, ya que algunos sindicatos utilizaban este medio con la finalidad de obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, aun cuando existe un camino para ello, además de que se empleaba la huelga como arrieto para suspender labores a pesar de que no tuviera miembros del sindicato respectivo trabajando ahí.

El maestro Santiago Barajas Montes de Oca, al respecto dice: "... lo único que hace el presidente de la Junta es examinar si han sido cumplimentados o no los requisitos legales por parte del emplazante y da éste una explicación razonada de su negativa, a fin de evitar un procedimiento engorroso respecto del cual habrá de dictarse finalmente resolución en idéntico sentido al adoptado, dada la procedencia de tal determinación, lo cual, además, la justifica." (37)

En relación a lo expuesto con anterioridad cabe invocar la siguiente tesis: "Huelga, emplazamiento de. Examen oficioso de los requisitos. Como al admitir o darle curso al emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionales importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias funda-

(37) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op cit. p. 82.

mentales que la ley previene, entre ellas examinar, si los emplazamientos tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Revisión 337/70. Coalición de Enfermeras, Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas. 13 de noviembre de 1970. Séptima Epoca. Sexta Parte." (38)

El Presidente de la Junta o la autoridad que reciba el escrito de emplazamiento, bajo su responsabilidad hará llegar al patrón la copia del ocurso dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo.

Los efectos que produce la notificación, según los numerales 921 y 924 son:

a) Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, con la singularidad de que no podrá ser cambiado en el plazo aunque haya sido depositario infiel.

b) Suspende toda ejecución de sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, tampoco se pueden secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo que se trate de asegurar los derechos de los trabajadores, créditos a

(38) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 274.

favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores y los créditos fiscales.

El artículo 922 impone la obligación al patrón de que una vez notificado, dentro de las 48 horas siguientes, debe presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; pero la Ley no establece cuál será la sanción a la falta de contestación.

El maestro Mario de la Cueva señala "... considerando que la respuesta del patrono sólo puede ser aceptando o rechazando las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción para el patrono remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal." (39)

El artículo 926 impone la obligación a la Junta, de citar a las partes a una audiencia de conciliación, buscando averirlas, sin hacer declaración sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

En dicha diligencia se busca un arreglo directo entre las partes a fin de evitar el estallamiento de la huelga. El patrón puede ser obligado a asistir mediante el em-

(39) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 645.

pleo de los medios de apremio. De ahí se concluye que en esta materia la conciliación es obligatoria, no así el arbitraje.

Por otra parte, es de suma importancia que el estallamiento de huelga se efectúe el día y hora señalados en el pliego de peticiones. Con esto hay certidumbre jurídica y además, porque en el caso de no ser así aquélla puede ser declarada inexistente.

Nuestra ley laboral indica que hay ciertos servicios que deben seguir prestándose:

"Art. 466 ...

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento."

También nuestro ordenamiento laboral permite el personal de emergencia. Antes de la suspensión de labores, la Junta, con audiencia de las partes, debe designar el personal indispensable que ejecute las labores, cuya suspensión

perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. En caso de una negativa, por parte de los laboriosos, a prestar los servicios de emergencia y los mencionados en el dispositivo 466, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores. Incluso de ser necesario, la Junta acudirá al auxilio de la fuerza pública, para que puedan prestarse esos servicios (artículos 935 y 936).

Al personal de conservación debe permitírsele desarrollar su trabajo, pues de lo contrario se perjudicaría gravemente a la empresa o se causarían daños, en ocasiones, de difícil reparación.

Ahora pasaremos a examinar el incidente de calificación de la huelga, como lo llama el insigne maestro Mario de la Cueva, y que lo define como "... un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida."⁽⁴⁰⁾

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, pueden solicitar dentro de las 72 horas siguientes de haber estallado

(40) Ibidem. p. 655.

aquella, se declare la inexistencia de la misma. Si no hay tal solicitud, por disposición expresa de la ley, la huelga es considerada como legalmente existente, lo cual no impide que en el procedimiento de imputabilidad, la Junta pueda declarar que la huelga no es imputable al patrón.

Su calificación reviste gran importancia, por ello es justificable la afirmación del autor Juan B. Climent Beltrán: "Estimamos que este incidente es lo más importante de todo el procedimiento de huelga porque ahí se pone en juego el derecho de presión para mantener suspendidas las labores, en el cual reside la esencia de la huelga, ya que si se declara existente puede permanecer por tiempo indefinido, sin que haya ninguna instancia de autoridad administrativa o jurisdiccional que pueda intervenir para poner término a la huelga...."(41)

La huelga puede ser declarada inexistente:

- a) Cuando la suspensión no se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- b) O cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.
- c) O cuando no cumple con los requisitos previstos en el artículo 920.

(41) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 306.

En el procedimiento de declaración de su inexistencia, la solicitud se presenta por escrito, indicándose las causas y fundamentos legales para ello. La Junta corre traslado de la solicitud, posteriormente se efectúa una audiencia, en donde se oirá a las partes, y en la cual se lleva a cabo el ofrecimiento y recepción de las pruebas, que una vez concluida, la Junta, dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la inexistencia de la huelga (artículo 930).

Una prueba de suma importancia en este procedimiento lo constituye el recuento de los trabajadores, el cual está sujeto a ciertas normas.

Solamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, se tomará en cuenta a los obreros que hubiesen sido despedidos después de la fecha de emplazamiento: los que hayan ingresado después de esa fecha no tendrán derecho al recuento, ni tampoco los empleados de confianza (artículo 931).

Con esto se evita que el patrón intente influir de alguna manera en el recuento para inclinarlo a su favor, o dicho de otra manera, "... la razón es obvia; se trata de evitar cualquier maniobra patronal que tienda a destruir el movimiento de huelga, pues si en algún caso dado vota por la huelga una mayoría muy estrecha de trabajadores, sería fácil

para el patrón dar por terminados los contratos individuales de trabajo de algún grupo de trabajadores o bien, no existiendo la cláusula de exclusión por admisión, contratar nuevos trabajadores desafectos a la huelga, para reducir a minoría al grupo emplazante, ya que al realizarse los recuentos ... se llegaría a la conclusión de que no había sido votada la huelga por una mayoría de trabajadores." (42)

Pensamos que la razón por la que no recuentan los obreros de confianza es porque en cierto grado son más afectos a los intereses del patrón, esto no quiere decir que estemos de acuerdo con dicha limitación, pues como el maestro Baltasar Cavazos Flores sostiene que "puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio...." (43)

Pasando a otro asunto, en nuestro ordenamiento laboral no cabe la idea de un recuento previo a la suspensión de labores, así lo previene la fracción II del artículo 451.

En la Ley de 1931, no hacía referencia legal res-

(42) GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 383.

(43) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. pp. 312 y 313.

pecto al recuento, de que si éste tenía que ser previo o posterior a la suspensión de labores. Los patrones se manifestaban por el recuento previo. Por otra parte, "... hicieron notar los representantes del trabajo que el recuento previo contrariaba el principio de la libertad de coalición, porque ninguna autoridad, menos aun un representante empresarial podía, ya no digamos intervenir, ni siquiera presenciar las deliberaciones y votaciones de los trabajadores." (44)

¿Qué efectos tiene la declaración de inexistencia de la huelga? La Junta señala a los activos un término de 24 horas para que reanuden las labores, y en caso de una negativa, se dan por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Por otra parte, el patrón queda eximido de toda responsabilidad, permitiéndosele contratar a otros laboriosos si los huelguistas no se presentan a laborar en el término de Ley, además se dictan las medidas pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo.

Ahora bien, solamente los obreros pueden pedir que la Junta declare que la huelga es o no imputable al patrón. En efecto, únicamente los asalariados pueden tomar la decisión de someter el conflicto motivo de la huelga ante la

(44) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 621.

Junta, mediante el procedimiento de imputabilidad.

Cuando se declara que la huelga es imputable al patrón, éste debe dar cumplimiento a las peticiones de los laboriosos en cuanto sean procedentes; así mismo cubrirá los salarios que dejaron de percibir los huelguistas, excepto que hubiesen declarado una huelga por solidaridad.

En torno a la procedencia de las peticiones nos permitimos citar el siguiente precedente: "Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que baste por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, para la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones. (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S.A. 8 de mayo de 1944)."⁽⁴⁵⁾

Precisamente en el procedimiento de imputabilidad, la Junta examina el fondo del asunto, en cuanto a la procedencia de las peticiones, y determina si la huelga es o no imputable al patrón.

(45) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 323.

Nuestra legislación laboral contempla el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, al que se le aplican las normas contenidas en el artículo 930. Sólo hay dos casos al respecto: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno (artículo 445).

El problema radica en comprobar que fue la mayoría de los trabajadores los que cometieron los actos violentos en contra de las personas o propiedades del patrón.

Finalmente, el efecto de declarar que la huelga es ilícita es el de dar por terminadas inmediatamente las relaciones de trabajo de los huelguistas, sin responsabilidad para el patrón.

CAPITULO III
LAS CAUSAS DE TERMINACION EN LA LEY

A nuestro juicio podríamos enumerarlas de la forma siguiente:

- a) El acuerdo a que lleguen las partes.
- b) El desistimiento de la coalición o sindicato.
- c) El allanamiento de la parte patronal, a las exigencias presentadas en el pliego de peticiones por parte de los trabajadores.
- d) El arbitraje en las formas admitidas por la Ley Federal del Trabajo.
- e) Por la resolución de la Junta que declara la inexistencia o ilicitud de la huelga, con las consecuencias ya apuntadas.

1. Formas específicas.

Para examinar las hipótesis contempladas en la Ley Federal del Trabajo, de las causas de terminación de la

huelga, es necesario tener presente el texto del precepto 469, que dice lo siguiente:

"Art. 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

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

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

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

La Ley Federal del Trabajo de 1931 recogía solamente tres formas de terminación, que eran el acuerdo entre patronos y huelguistas, el laudo de Arbitros privados y el similar que pronunciara la Junta de Conciliación y Arbitraje. No se incluía el allanamiento, que es una figura jurídica que prevé actualmente nuestro ordenamiento laboral, y obviamente, tampoco el desistimiento que es una figura reconocida ampliamente en el Derecho Procesal.

Pero además de dichas formas de terminación, en el

cuerpo de la Ley se encuentran la declaración de inexistencia o de ilicitud de la huelga, y agregamos el análisis del desistimiento.

A. Acuerdo entre trabajadores huelguistas y los patrones.

Es la forma más común de solucionar el conflicto que originó la suspensión de labores y está prevista en la fracción I del artículo 469, lo que parece lógico que pueda suceder, entre las partes, dado el trato cotidiano y el interés común en solucionar los conflictos, forma de manifestarse la voluntad que el derecho ha consagrado.

Aún antes del estallamiento de la huelga, la ley obliga a la autoridad laboral a citar a las partes a una audiencia de conciliación que podríamos decir que es obligatoria, tomando en cuenta las sanciones que la misma Ley previene para el caso de que no concurra alguna de ellas, por lo que en materia de huelga, en términos generales, predominan la conciliación y el arbitraje de la Junta como formas de terminación.

Para que opere el acuerdo entre patrones y huelguistas como forma de terminación de la huelga, sólo es necesaria la expresión de voluntad de las partes, usualmente ante la Junta respectiva, quizá a virtud del despliegue por ésta, de su eficaz función conciliatoria, o simplemente por-

que así lo consideren adecuado las partes mismas.

La solución de la huelga será en razón de que los empleados y empleador lleguen a un convenio a la brevedad posible.

Cabe señalar que lo lógico sea que el acuerdo gire en torno a los motivos que originaron la suspensión de labores, lo que piden los activos, cuáles son sus peticiones. Quiere decir que aquél tomará en cuenta las peticiones y conllevará la expresión de que el sindicato tiene por satisfechas sus proposiciones independientemente que no se precise sobre todas sino sólo de aquellas logradas.

Consideramos que si los trabajadores piden la celebración, o bien la revisión o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, no bastará solamente un convenio, por el cual el patrón se comprometa a ello, sino que efectivamente debe dar satisfacción a esas peticiones para que cese el estado de huelga, esto es, que se lleve a cabo las circunstancias en mención respecto de los documentos multicitados en las partes en que hayan sido violados, y de esa manera se restablezcan el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, siempre con la implicación de que el acuerdo expresa la satisfacción del sindicato en sus requerimientos.

Es común en cuanto a la celebración o revisión general o salarial del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, que los laboriosos demanden un porcentaje salarial sumamente alto, para luego entrar en las negociaciones que tendrán como parámetro otras condiciones de trabajo en industrias similares o consideradas adecuadas a nivel nacional especialmente ahora que se han dado fenómenos casi incontrolables de inflación y desequilibrio económico. Lo anterior, a pesar de que pudiera representar una actitud poco seria, resulta acostumbrado porque todos saben que se debe negociar y finalmente aceptar una cantidad o un porcentaje menor, lo mismo en el salario que en prestaciones.

Las negociaciones entre las partes se desarrollan muchas veces en un ambiente tenso y en ocasiones se demuestra la intransigencia de los obreros o de los patronos, que no se ponen de acuerdo en torno a los requerimientos y a las concesiones, respectivamente, o en los cambios jurídicos o administrativos que conlleva.

Los dirigentes obreros y los patronos deben estar en la mejor disposición para solucionar el conflicto motivo de la huelga y tomar conciencia de que su prolongación temporal, los daña a ambos e incluso a la familia de los activos, que en ocasiones tienen que pedir ayuda económica para proseguir con su lucha por obtener sus aspiraciones.

Por tanto ambos pueden ceder en ciertos aspectos a efecto de lograr un acuerdo.

Por eso no es raro que durante las discusiones salgan a relucir problemas diferentes a las peticiones, e incluso que para retirar algunas de ellas se solucionen esas otras cuestiones, o bien, se celebren acuerdos paralelos sobre situaciones no planteadas en el pliego de peticiones o respecto a nuevos textos que las partes ensayan y se intercambian durante las discusiones.

En la huelga por solidaridad por sus características no es posible llegar a un arreglo entre el patrón y los trabajadores que la declararon, pues aquélla tiene por objeto apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I a V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, aunque, naturalmente, solucionada ésta apoyada, la primera aludida deja de tener objeto y lo usual es que también se levante por convenio.

B. Allanamiento del patrón.

En este caso, el patrón decide unilateralmente cumplir con el pliego de peticiones presentado por los activos y que puede ser en cualquier tiempo.

No es frecuente que el patrón se allane y cumpla

con lo establecido por la fracción II del artículo 469.

"Para Francisco Ross Gamez "el allanamiento, es el acto procesal mediante el cual el demandado reconoce expresamente la procedencia de la acción intentada en su contra, es un acto de disposición de los derechos litigiosos, materia del juicio que únicamente lo pueden realizar con eficacia jurídica, quienes estén facultados para disponer de ellos."(46)

Por nuestra parte consideramos que el allanamiento en materia de huelga significa la aceptación por parte del patrón del pliego de peticiones.

"Ahora bien, el allanamiento no puede ser parcial sino total, porque de otro modo, no se daría solución cabal al conflicto, y además no puede limitarse a una simple manifestación de conformidad con lo reclamado, lo que sería un allanamiento teórico, sino que debe ser real, dándose un cumplimiento efectivo a las pretensiones."(47)

El término aludido tiene que ser real, esto es, no basta que el empleador este de acuerdo con lo pedido por los laboriosos, sino que debe satisfacer efectivamente las exi-

(46) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor. México, 1991. p. 271.

(47) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 335.

gencias del pliego de peticiones. Una vez que el primero se allana, debe cumplir con las pretensiones.

Como anteriormente lo hemos señalado, esta forma de terminar con un movimiento de huelga no se establecía en la Ley de 1931.

"... Si lo que se persigue es que el patrón cumpla con el contrato colectivo y éste produce su allanamiento, debe la autoridad constreñirlo, mediante la resolución que al respecto se pronuncie, hacia el cumplimiento de tal obligación, pues de lo contrario sería tanto como sustraer la controversia de la jurisdicción de la autoridad, para caer en el terreno exclusivo de los particulares."⁽⁴⁸⁾

"El Doctor Sentis Melendo cree que el allanamiento es, en suma, una declaración de voluntad del demandado por medio de la cual abandona su oposición a la pretensión del demandante y reconoce el derecho de éste. Por esta razón, para él, el carácter procesal del allanamiento no exige una 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 él y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión."⁽⁴⁹⁾

(48) ROSS GAMEZ, Francisco. Op. cit. p. 644.

(49) Cit. por BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 119.

En la materia que nos ocupa, el concepto que se viene analizando significa aceptar el pliego de peticiones, por lo tanto aquél tiene que ser total e incondicional. El patrón no lo puede sujetar a ciertas condiciones, pues, en tales circunstancias no opera como forma de terminación de la huelga.

En este sentido, es la siguiente resolución de la autoridad laboral: "Huelga. Allanamiento cuando es condicionado resulta improcedente; y además no debe hacerse en forma declarativa sino acreditando que se satisfacen efectivamente las peticiones. Junta Especial Número Dos. Expediente No. III-2321/84. Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares vs. Compagnie Nationale Air France. Resolución de 7 de junio de 1984." (50)

La resolución anterior es clara en el sentido de que el allanamiento no puede estar sujeto a condición alguna, y por lo tanto, se desprenden los siguientes elementos para que el mismo funcione como forma de terminación de la huelga: que el patrón cumpla real, efectiva, total e incondicionalmente con el pliego de peticiones.

El maestro Santiago Barajas expresa que "... ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean

(50) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 335.

renunciables. En consecuencia, cuando el patrón se allana a una petición en materia de huelga el presidente de la junta debe dictar resolución conforme a las pretensiones de la parte emplazante, que ya dijimos es otra forma de dar por terminada la suspensión del trabajo. Pero el allanamiento puede serlo también con relación a un laudo cuando se presenta un juicio de imputabilidad de la huelga."⁽⁵¹⁾

C. Laudo de árbitros privados.

Las partes pueden elegir libremente a una persona o comisión para que emita una resolución que ponga fin a la huelga, así lo dispone la fracción III del artículo 469.

"En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores cuanto del empresario."⁽⁵²⁾

El arbitraje en los términos anotados adquiere importancia cuando los activos y empleadores deciden de común

(51) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 119.

(52) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 668.

acuerdo, sin ninguna presión, elegir a una persona o comisión, que es la que a fin de cuentas va a decidir, mediante una resolución, el conflicto motivo de la huelga.

En cuanto a los árbitros privados surge la pregunta de si están o no investidos de autoridad jurisdiccional.

En cuanto a este tema, el maestro Juan B. Climent Beltrán considera que es correcto el criterio de que los árbitros realizan una función jurisdiccional y concluye "... pues de otro modo carecería de eficacia y obligatoriedad la decisión arbitral; y en cuanto a la ejecución del laudo arbitral, en caso de incumplimiento corresponderá a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o a los de las Juntas Especiales, conforme a lo dispuesto en el artículo 940 de la Ley Laboral." (53)

Efectivamente, el laudo emitido por los árbitros privados es obligatorio y su ejecución procesal es posible en los términos señalados por la Ley Federal del Trabajo.

D. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es una decisión unilateral de los trabajadores el

(53) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Op. cit. p. 336.

someter el conflicto motivo de la huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que resuelva al respecto. En tal caso, se va al fondo del asunto, al analizarse la imputabilidad de aquélla.

En la materia que se viene analizando, únicamente los operarios pueden tomar la decisión de someterse al arbitraje, pues a ellos corresponde el derecho de huelga. Por esta razón es voluntario o potestativo para ellos; pero una vez pedido el de la Junta, se torna obligatorio para los patrones y por supuesto también para los activos.

Ahora bien, ya analizamos las causas específicas que ponen término a una huelga y que están consignadas en el numeral 469 de la Ley de la Materia; pero hay otras que citaremos a continuación.

El desistimiento no está reglamentado en la ley laboral vigente como forma de terminar la huelga, lo cual no impide que el sindicato o coalición puedan desistirse de sus pretensiones.

El maestro Néstor de Buen Lozano plantea el realizado por el sindicato o coalición como forma de terminar un movimiento de huelga.

"En un caso específico: Sindicato Unico de Traba-

dores de la Industria Nuclear y Uranio Mexicano, S. A. (URAMEX), conflicto que se planteó en 1983, ante el desistimiento del Sindicato la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje corrió traslado a la empresa y está manifesto que no estaba de acuerdo con él por lo que la huelga, en términos absolutamente heterodoxos, continuó, sin que la empresa recibiera las instalaciones de manos de los trabajadores."

"La presión del Congreso del Trabajo logró que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dejaran sin efecto su determinación aunque las labores no se reanudaron. Se dio tiempo al planteamiento de un conflicto económico de naturaleza colectiva que llevó al cierre de la empresa y a la liquidación de los trabajadores."

"El problema específico consiste en si el desistimiento de los huelguistas es suficiente o si es necesario, además, la conformidad del patrón." (54)

En el caso planteado anteriormente, el patrón manifestó que no estaba de acuerdo con el desistimiento por lo que la huelga continuó.

Néstor de Buen Lozano expone que no es necesario la

(54) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 2a ed. México, 1990. pp. 592 y 593.

aprobación del patrón para aceptar el desistimiento, porque:

"a) La huelga no es un juicio, aunque sea un procedimiento. Por ello no le son aplicables las reglas de los juicios.

b) La huelga es un medio lícito de presión. Resultaría absolutamente contrario a su naturaleza que siendo un medio de presión, se requiriera de la conformidad del patrón para que pudiera cesar.

c) La huelga es un derecho de los trabajadores. De considerarse que por voluntad del patrón deberá subsistir el derecho de huelga, es tanto como desvirtuar el sentido de la frac. XVII del apartado A del art. 123 constitucional, que califica a la huelga como un derecho de los obreros.

d) La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores (art. 447). En consecuencia, al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos. De lo contrario, estaría violando sus deberes esenciales." (55)

Por nuestra parte, pensamos que es necesario que se regule este aspecto enfocado en especial como forma de terminar la huelga para que la autoridad laboral pueda resolver en forma justa y equitativa.

Otras formas serían la declaración de inexistencia

(55) Idem.

o de ilicitud de la misma y que tiene efectos diferentes cada una de ellas.

Dentro de las 72 horas siguientes de haber estallado la huelga, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados, pueden solicitar que se declare la inexistencia de la huelga. Si no hay pedimento en ese sentido, por disposición expresa de la ley, aquélla es considerada como legalmente existente (artículo 929).

Puede ser declarada inexistente por los motivos que se señala el numeral 929. También nuestra legislación laboral contempla el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, la cual procede en dos casos, previstos en el dispositivo 445.

2. Consecuencias.

Los efectos que derivan de la terminación de la huelga son diferentes dependiendo de la forma que haya dado fin a la misma.

Pensamos que cuando termina por un convenio habido entre las partes, se estará a los términos del documento.

Si el patrón se allana a las peticiones de los tra-

bajadores, deberá dar efectivo cumplimiento a aquéllos.

Si las partes decidieron someter la controversia a una persona o comisión, deberán acatar el laudo en los términos que haya sido emitido.

En caso de que los obreros hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta y ésta declaró que los motivos de la huelga son imputables al patrón, aquélla condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los huelguistas en cuanto sean procedentes. Así mismo, el empleador tendrá que pagar los salarios correspondientes a los días que hubiera durado la misma, excepto si se trata de una huelga por solidaridad.

En otro asunto, cuando la Junta declara que la huelga es inexistente produce varios efectos, que son:

a) Los trabajadores tienen un término de 24 horas para que reanuden las labores.

b) En caso de no acatar la resolución anterior, se dan por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

c) El patrón podrá contratar a otros trabajadores en caso de que los huelguistas no se presenten a laborar dentro del término señalado.

d) La Junta dictará las medidas pertinentes a fin de que puedan reanudarse las labores.

En el caso de la declaración de ilicitud la Ley Laboral dispone que ipso facto quedan terminadas las relaciones de trabajo y por tanto, el patrón tendría derecho a contratar nuevo personal y a establecer nuevas condiciones de trabajo en los términos de la Ley.

CAPITULO IV
FORMAS LEGALES DE SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE

1. Conciliación, mediación y arbitraje.

La conciliación según la Organización Internacional del Trabajo puede definirse "... como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo." (56)

Néstor de Buen Lozano propone la siguiente: "... es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional." (57)

(56) Oficina Internacional del Trabajo. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Ginebra, Suiza, 1974. p. 4.

(57) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. pp. 94 y 95.

La conciliación tiene gran importancia como medio para solucionar los conflictos colectivos de trabajo y las huelgas. Es incluida en los ordenamientos laborales de la mayoría de los países latinoamericanos. En Brasil, Perú y México debe agotarse antes de intentar la huelga; en Alemania e Italia es común que la conciliación sea incluida en los contratos colectivos de trabajo a efecto de evitarlas en lo posible.

Podemos mencionar las siguientes características de la conciliación:

- a) Procura la solución del conflicto.
- b) El conciliador reúne a las partes, las aproxima para que diriman sus diferencias.
- c) El conciliador no propone soluciones, ni decide.
- d) Las partes actúan en la proposición de soluciones, el conciliador no impone alguna.

"En lo que respecta a la conciliación, se señalan los siguientes esquemas: a) aquellos en que el procedimiento conciliatorio es absolutamente voluntario; b) aquellos en que el procedimiento conciliatorio es obligatorio, pero no está permitida la huelga; c) aquellos en que el procedimiento conciliatorio ha de preceder necesariamente a la eventual declaración de la huelga. Este grupo se subdivide a su vez en dos: 1o. aquel que prevé el arbitraje obligatorio cuando el procedimiento de conciliación ha fallado, 2o. el que de-

termina el arbitraje facultativo."(58)

La misma suele confundirse con la mediación, pero entre ambas existen ciertas diferencias.

"La conciliación persigue simplemente una función de acercamiento de las partes, las que actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes, en tanto que en la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recabada la que evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados, sino que puede tener un contenido diferente."(59)

El maestro Guillermo Cabanellas expresa lo siguiente: "la mediación es un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje. Para solucionar el conflicto se recurre a varias personas, que con el carácter de expertas o de influyentes examinan el conflicto planteado o informan respecto a sus causas, efectos y soluciones. Los mediadores formulan un proyecto de recomendación para ser sometido a las partes en discordia; si éstas no observan tal propuesta, se estima aceptada. La mediación no ha dado resultado y por

(58) CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. III. V. II. Ed. Heliasta, 3a ed. Buenos Aires, Argentina, 1989. p. 362.

(59) DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. pp. 96 y 97.

ello es actualmente rara la legislación positiva que la admite." (60)

De lo anteriormente expuesto, podemos mencionar ciertas diferencias de la conciliación con la mediación:

a) El conciliador procura el acercamiento y arreglo de las partes. El mediador persigue el mismo fin, pero propone soluciones, que pueden aceptar o rechazar las partes.

b) El conciliador no actúa en la proposición de soluciones, y cuya intervención se ve limitada precisamente por la de las partes. La intervención del mediador es más activa y de ahí que participe en la proposición de posibles soluciones.

2. El arbitraje.

"... Es un procedimiento en el cual un tercero (que puede ser una persona física, una junta de árbitros o un tribunal de arbitraje), que no actúa como un tribunal, está facultado para tomar una decisión que ponga fin al litigio." (61)

El maestro Oscar Gabriel Ramos Alvarez, en cuanto al concepto que nos ocupa dice que "... se distingue entre

(60) CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 383.

(61) Oficina Internacional del Trabajo. Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. 2a impresión. Ginebra, Suiza, 1987. p. 19.

el convencional y el reglamentado; en el convencional las partes convienen el órgano y el procedimiento, y en el reglamentado, esto es, en el reglamentado por el Estado, la alternativa está entre el voluntario y el obligatorio; en el voluntario las partes admiten someterse al órgano y al procedimiento reglamentados; en el obligatorio no tienen más que someterse a él." (62)

La subdivisión del arbitraje en voluntario y obligatorio presenta ciertos matices en América Latina "... esta distinción tiene, como se sabe, una doble dimensión según se refiera a la sujeción al procedimiento arbitral o a los efectos del laudo. En principio, esta doble dimensión debería dar lugar a cuatro modalidades diferentes de arbitraje, el que puede clasificarse a este respecto de la siguiente manera:"

		Por la sujeción al procedimiento	Por los efectos del laudo
1)	Voluntario	_____	Voluntario
2)	Voluntario	_____	Obligatorio
3)	Obligatorio	_____	Voluntario
4)	Obligatorio	_____	Obligatorio." (63)

Respecto al punto 1), en la República Dominicana

 (62) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Op. cit. pp. 110 y 111.

(63) CORDOVA, Efrén. Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1981. p. 205.

las partes deciden por su voluntad someter la solución del conflicto al arbitraje, el cual una vez resuelto, pueden o no acatarlo. En cuanto al punto 3), en Bolivia si no hay un arreglo en la conciliación se someten al arbitraje, teniendo la libertad de acatar o no el laudo, salvo que se trate de un servicio público esencial.

Hay otra modalidad que combina los aspectos voluntarios y obligatorios, como ocurre en Colombia, Panamá y México, países en los cuales el arbitraje es voluntario para los trabajadores pero obligatorio para los patrones.

A. Voluntario.

En el arbitraje voluntario o potestativo las partes deciden someterse al procedimiento arbitral, inicia por voluntad de las partes.

Las ventajas que presenta el arbitraje voluntario son:

- 1) La decisión de su sometimiento emana del consenso de trabajadores y patrones.
- 2) Limita la intervención del Estado.
- 3) Evita el enfrentamiento áspero entre las partes.

También presenta desventajas que enumeramos a continuación:

1) Precisamente la discrecionalidad de las partes para su sometimiento le resta fuerza.

2) "Se objeta al arbitraje voluntario su frecuente ineficacia, que lo ha ido relegando paulatinamente al desuso en muchos países. Ello parece deberse sustancialmente a dos razones: en primer lugar parece difícil que el recurso al arbitraje voluntario sea materia de una cláusula de sumisión en un convenio colectivo de trabajo, toda vez que ... podría ser interpretado como una renuncia anticipada al derecho de huelga. En segundo lugar ... podría ser interpretado como muestra de debilidad." (64)

B. Obligatorio.

También se le denomina compulsivo o forzoso, en el cual las partes tienen que someterse a él. Previamente está contemplado en la ley un procedimiento que deben seguir forzosamente.

En Colombia, en caso de una prolongación de la huelga por más de 40 días, el arbitraje se hace obligatorio. Hay otros países como Brasil, Ecuador y Perú que aplican el arbitraje obligatorio cuando fracasa el arreglo directo o la conciliación.

(64) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed. Trillas. México, 1981. p. 789.

"Tres consideraciones determinaron la aparición de los sistemas de arbitraje obligatorio en América Latina. La primera se relaciona con la necesidad de asegurar la prestación eficaz y continua de los servicios públicos. La segunda refleja una preocupación más generalizada del Estado ante la frecuencia de los conflictos abiertos y concibe la utilización del arbitraje como medio de eliminar o reducir el estallido de huelgas. La tercera se relaciona con el interés del Estado en proteger al naciente movimiento sindical y conferirle el derecho a optar entre la huelga o el arbitraje, a condición de que este último se hiciera obligatorio para ambas partes." (65)

El arbitraje obligatorio ha sido objeto de críticas. Los trabajadores no lo ven con simpatía, pues consideran que atenta contra el derecho de huelga.

A continuación citaremos los puntos en contra que se han esgrimido respecto del arbitraje obligatorio:

- 1) Limita el derecho de huelga.
- 2) "El arbitraje forzoso reduce el valor de la negociación colectiva: Las partes no negocian en libertad y de buena fe con miras a un acuerdo sino que se ejercitan en el arte de la adivinación de los designios del árbitro. Además la responsabilidad que sobre sí coloca el Estado va minando

(65) CORDOVA, Efrén. Op. cit. p. 208.

progresivamente la confianza que en él puedan tener los sectores sociales, puesto que el dirimir los conflictos acarrea necesariamente dejar insatisfecha a una de las partes, cuando no a ambas."(66)

3) Los trabajadores ven con desconfianza la intervención del Estado a través de las autoridades laborales.

El maestro Guillermo Cabanellas simpatiza con el arbitraje obligatorio y expone: "Las objeciones que se formulan al arbitraje obligatorio no son del todo sólidas, ya que este sistema ha logrado en algunos países -como Nueva Zelanda- extraordinarios resultados, hasta el punto de llamarse a aquel país la tierra sin huelgas. Y si bien el arbitraje convencional tiene la ventaja sobre el obligatorio, de que garantiza mejor la aceptación de la sentencia por las partes, y de que supone una confianza de los interesados y una voluntad de colaboración, no por ello el arbitraje obligatorio deja de constituir un recurso conveniente, y necesario en ocasiones."

"Si el Estado contrae la responsabilidad de ponerles término a las diferencias entre las partes en conflicto, y si el arbitraje cumple, además, las mismas funciones de los convenios normativos, es razonable que, establecida la instancia arbitral, ésta tenga alcances más amplios que los

(66) CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Op. cit. p. 789.

facultativos para las partes. Cuando surjan entre patronos y trabajadores diferencias tales que sea imposible llegar a una solución conciliatoria, debe imponerse el arbitraje, como se impone en el juicio la sentencia que resuelve la contienda entre los litigantes. Este arbitraje tendrá éxito o no, según se inspire, o no, en razones de justicia y equidad." (67)

3. Estudio comparativo.

En Francia por Ley de 31 de diciembre de 1936, los conflictos colectivos de trabajo debían ser sometidos a la conciliación y arbitraje de carácter obligatorio antes de intentar la huelga. La Ley de 11 de febrero de 1950 instituyó el Tribunal Supremo de Arbitraje, así como la conciliación y arbitraje voluntario para la solución de los conflictos colectivos. "Los Conseil du Prud'hommes de Francia constituyen la primera instancia obligada en todo conflicto laboral, ya sea individual o colectivo o se trate de un emplazamiento a huelga. Funcionan mediante secciones de carácter autónomo con representantes obreros, patronales y del Estado; con una sección conciliatoria y otra de jurisdicción. Se exige la presentación de una demanda en forma y los trabajadores han de aceptar la intervención conciliato-

(67) CABANELLAS, Guillermo. Op. cit. p. 412.

ría antes de declararse en huelga ... De fallar la conciliación sólo los tribunales (salas territoriales, Corte de Casación) están facultados para dictar resoluciones que pongan fin a un movimiento huelguístico."⁽⁶⁸⁾

La mediación obligatoria se inicia a petición del Presidente de la Comisión de Conciliación o del Ministerio de Trabajo. Se elige al mediador de una lista para ese fin aquél ofrece una propuesta de solución a las partes, la cual no es obligatoria. Si fracasa aquélla pueden acudir al arbitraje.

En Italia no hay disposiciones que regulen los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje que solucionen los conflictos colectivos de trabajo o la huelga. Normalmente los convenios colectivos establecen procedimientos de conciliación como medio para solucionar los conflictos. Cuando se trata de un conflicto colectivo con frecuencia hay negociación entre los representantes sindicales y empresariales.

En Alemania si las partes recurren al arbitraje, el laudo que se dicte es obligatorio. Normalmente, las autoridades no intervienen en la composición de conflictos de trabajo, solamente si es alterado el orden público. No existe

(68) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 50.

el arbitraje obligatorio. Es voluntario someter sus diferencias a un árbitro de común acuerdo, las partes pueden acordar que la resolución del árbitro dé solución al conflicto a efecto de que termine la huelga o que simplemente sea una opinión o recomendación. Adquieren relevancia los procedimientos conciliatorios que se incluyen en los convenios colectivos para la solución de los conflictos de trabajo, a efecto de evitar en lo posible las huelgas. (69)

A. Australia.

Los patrones u organizaciones sindicales afectadas por algún conflicto laboral tienen la obligación de informarlo. Se recurre a la conciliación o al arbitraje ante la Comisión Federal que emite una resolución obligatoria para las partes. Los conciliadores o árbitros son designados por el gobierno. Los procedimientos de conciliación y arbitraje son rígidos y formalistas. Los tribunales actúan con prontitud para resolver los conflictos colectivos de trabajo a efecto de evitar una huelga. Las resoluciones de los tribunales de arbitraje son publicadas, exponiendo los razonamientos jurídicos que sirvieron de orientación en la resolución del conflicto. Los tribunales federales y estatales tienen facultades para intervenir en los conflictos entre patrones y trabajadores, a fin de intentar la conciliación

(69) ALONSO GARCIA, Manuel y otros. Op. cit. p. 200.

entre las partes. El conciliador propone diversas soluciones o que reanuden las negociaciones.

"El sistema australiano combina la conciliación y el arbitraje obligatorios con un considerable volumen de negociaciones voluntarias y ha dado lugar a la aparición de nuevas modalidades, como el 'cuasiarbitraje', procedimiento en el que las sentencias reproducen fundamentalmente lo que las partes han convenido. Es posible considerarlo como sistema híbrido dominado por la obligatoriedad legal o como un sistema esencialmente fundado en la negociación colectiva y completado accesoriamente por la intervención obligatoria de una tercera parte."

"La ejecución de las decisiones de arbitraje es uno de los aspectos más controvertibles del sistema australiano. En realidad, los sindicatos nunca han aceptado que la existencia del arbitraje obligatorio pueda privarlos del derecho de huelga. Han acogido con satisfacción las decisiones favorables, pero sin dejar de perseguir sus objetivos por medio de la acción directa. En consecuencia, la opinión pública consideraba que los sindicatos actuaban como si estuviesen fuera de la ley o, al menos, que sólo aceptaban el arbitraje en función de su propia conveniencia. Sin embargo, la ejecución se impone tanto a los empleadores como a los sindicatos. Para tener la certeza de que los empleadores aplican las sentencias arbitrales, la legisla-

ción estatal y federal prevé el nombramiento de inspectores con autoridad para examinar los libros y documentos de las fábricas y de los establecimientos comerciales."⁽⁷⁰⁾

Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje han ayudado en gran medida en la solución de los conflictos de trabajo y a que las huelgas sean breves.

"Sin embargo, la huelga de corta duración -elemento característico de las relaciones laborales en Australia- es en parte una reacción al funcionamiento del sistema de conciliación y arbitraje. Constituye con frecuencia la expresión espontánea del descontento del sindicato por las disposiciones de una sentencia o por la forma en que el empleador las aplica. Cuando se produce un paro, la intervención de los tribunales suele ser rápida. Por lo general, los árbitros se niegan a ocuparse de un conflicto mientras no se reanuda el trabajo, y los sindicatos suelen autorizar esa reanudación una vez que el comisario se ha hecho cargo del litigio. En esa perspectiva, la brevedad de las huelgas es una indicación del éxito del sistema como medio de evitar que los paros de trabajo se transformen, por deterioro de la situación, en las pruebas de fuerza, a veces extremadamente largas y costosas, que se producen en Gran Bretaña y en Es-

(70) Revista Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. V. 106. Núm 1 enero-marzo. Ginebra, Suiza, 1987. pp. 125 y 127.

tados Unidos. Por otra parte, la misma existencia del dispositivo de conciliación y de arbitraje induce a veces a los sindicatos a recurrir a la huelga relámpago como medio táctico para provocar la rápida intervención de las magistraturas del trabajo y ablandar al empleador y al árbitro antes de que se proceda al examen del conflicto."⁽⁷¹⁾

En Australia se utilizan indistintamente los términos conciliación y mediación. La conciliación y el arbitraje son los procedimientos de mayor influencia como medios de solución de los conflictos de trabajo y huelgas.

B. Gran Bretaña.

En Inglaterra no hay un reconocimiento constitucional del derecho de huelga, sólo es catalogada como una libertad del trabajador.

"Históricamente, pues, se ha configurado un sistema de solución de los conflictos colectivos que llega hasta el momento presente y que se caracteriza por los siguientes rasgos:

-Predominio de la negociación colectiva o de los acuerdos colectivos informales como fuente de los procedi-

(71) Ibidem. p. 130.

mientos establecidos para la solución de los conflictos:

-establecimiento de un sistema de consulta, conciliación, arbitraje y encuesta a través de institutos o servicios de constitución tripartita, siendo las tres partes los sindicatos de trabajadores, las asociaciones empresariales, y personalidades independientes, pero no el gobierno;

-restringida incidencia de la legislación estatal, que prácticamente no incide en la regulación de los sistemas de solución de conflictos, salvo en algunos aspectos muy concretos;

-no intervención de la Administración laboral en los procesos de negociación. Existe gran suspicacia y recelo, sobre todo por parte sindical, ante cualquier ofrecimiento de este tipo, que es siempre rechazado, cuando no combatido tenazmente, como sucedió durante el período 1971-1974;

-limitación de la intervención judicial, tanto por el ámbito de su competencia, como por la sustanciación y solución de las controversias por otras vías ya aludidas. "(72)

La negociación colectiva entre representantes sin-

(72) ALONSO GARCIA, Manuel y otros. La Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Instituto de Estudios Económicos. Madrid, España, 1979. p. 135.

dicales y empresariales constituyen el medio más usual para solucionar los conflictos de trabajo. El Servicio Consultivo de Conciliación y Arbitraje establecido por la Employment Protection Act de 1975 está integrado por un consejo tripartito. Su intervención es a iniciativa de las partes, a quienes invita que agoten sus propios medios de solución. Las resoluciones del Servicio Consultivo no son obligatorias.

El arbitraje en Inglaterra tiene una connotación distinta, aun cuando las partes hayan sometido voluntariamente el conflicto, éstas no pueden ser obligadas a aceptar la decisión arbitral. El arbitraje ante el Servicio Consultivo está desprovisto de todo formalismo.

C. Estados Unidos de América.

En 1947, la Ley Taft-Hartley o Labor-Management Relations Act, establece el Servicio Federal de Mediación y Conciliación, el cual actúa de oficio o a instancia de las partes, les facilita los árbitros cuando lo requieran.

Es usual que en los contratos colectivos de trabajo se incluya el arbitraje como medio para solucionar las diferencias entre trabajadores y patronos. "Son muchas las razones que han influido para que el arbitraje resulte ser un método aceptable y difundido para el arreglo de litigios laborales. Su mayor ventaja reside en el deseo tanto del pa-

trono como del sindicato de mantener ininterrumpida la producción. La cláusula del arbitraje en un contrato de trabajo suspende durante la vigencia del convenio toda huelga o lockout, las más potentes armas en la lucha industrial. Evidentemente, la eliminación del conflicto promueve una relación obrero-patronal más pacífica. Otra ventaja inherente al arbitraje es el bajo costo de su trámite. En el arbitraje, las causas se sustancian sin necesidad de recurrir a letrados, lo cual redunda en considerable economía para los sindicatos y los empresarios que no disponen de grandes medios financieros."⁽⁷³⁾

D. América Latina.

En Argentina la Ley No. 14,786 establece normas de solución de los conflictos colectivos y que obliga a agotar el procedimiento conciliatorio antes de intentar los medios de acción directa. La Ley 16,936 facultó a la autoridad para someter la solución de los conflictos al arbitraje, que podía poner fin a la huelga.

"El Código de Trabajo de Brasil obliga a los trabajadores que pretenden ir a la huelga a presentar previamente una solicitud de reivindicación como se denomina al aviso

(73) FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Ed. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires, Argentina, 1970. p. 455.

previo que debe darse al patrón y al Ministerio Público del Trabajo, el cual debe intervenir de oficio en la fase conciliatoria. De no haber arreglo entre las partes, al llevarse a cabo la suspensión de labores se otorgan a los trabajadores diversas garantías, pero el asunto pasa al conocimiento del tribunal, que también resuelve de oficio con excepción de huelgas planteadas por motivos políticos, religiosos o de solidaridad, que se resuelven mediante procedimientos especiales."(74)

En Colombia existe el arbitraje a petición de los trabajadores o por mandato del Presidente de la República o por orden del Ministerio del Trabajo. La huelga está regulada y no puede prolongarse por mucho tiempo. El último citado puede intervenir en la solución de una huelga, se establece un período de que no arreglarse aquélla, conoce el Tribunal de Arbitramento.

En Ecuador los conflictos colectivos de trabajo son sometidos ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje para su solución. Se establece primeramente una audiencia de conciliación. De no haber un arreglo entre patronos y trabajadores se pasa al arbitraje, de esta forma las huelgas no se prolongan mucho.

(74) BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Op. cit. p. 51.

En Guatemala al estallar la huelga, los trabajadores o el patrón pueden pedir al juez que califique la justicia o injusticia del movimiento. El juez con las pruebas aportadas resuelve el fondo del conflicto en breve tiempo.

En Honduras existe el arbitraje voluntario y el obligatorio. El primero puede estipularse en los contratos colectivos, de común acuerdo entre trabajadores y patrones permitiendo que un árbitro resuelva las diferencias que llegarán a surgir en sus relaciones de trabajo. El segundo, ocurre cuando declarada una huelga en los servicios públicos, aquélla no se soluciona mediante la conciliación. El Código de Trabajo impone la obligación de agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje antes de estallar aquélla.

En Panamá los trabajadores pueden pedir el arbitraje. Existe el arreglo directo, la mediación, la conciliación y el arbitraje, medios por los que pueden solucionarse los conflictos colectivos de trabajo. Deberá agotarse la conciliación que es obligatoria antes de ejercitarla.

En la República Dominicana se debe intentar el arreglo directo y la conciliación antes que la huelga, así mismo, los laboriosos deben dar un aviso a la Secretaría de Trabajo de su intención de ir a la huelga. Si el patrón no hace uso del arbitraje podrá iniciar el procedimiento de ca-

lificación ante la Corte de Apelación para poner fin a la misma. Ramón A. García dice que "el procedimiento se inicia mediante un auto del Juez Presidente de la Corte, ordenando a los trabajadores en huelga y sin distinguir los casos, que se reintegren a las labores en el breve plazo de 48 horas, con lo que la huelga se rompe, haciéndose difícil para el sindicato, reactivar el movimiento. Cabe preguntarse cuál es la sanción en caso de que los trabajadores no obedezcan a ese mandato de reiniciar las labores, pues simplemente que la huelga aunque hubiese sido declarada cumpliendo la interminable lista de requisitos ... se convertirá automáticamente en ilegal."⁽⁷⁵⁾

En Venezuela se prevé la conciliación obligatoria ante la Inspectoría del Trabajo. Si no hay arreglo, las partes de común acuerdo pueden dirimir sus diferencias en el arbitraje. Según Víctor M. Álvarez: "fuera del caso de huelgas en empresas y servicios cuya paralización ponga en peligro la salud o vida económica social de la población, la ley no determina la forma y tiempo en que deba terminar una huelga, por lo que la paralización a que da lugar un conflicto colectivo puede prolongarse indefinidamente y causar perjuicios económicos ... no hay señalado ningún procedimiento ni organismo ante quien recurrir para resolver la situación cuando las partes no llegan a entenderse, por lo que

(75) Cit. por CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. cit. p. 769.

se hace indispensable una participación activa por parte del Estado para solucionar tales problemas, determinando los órganos y procedimientos pertinentes." (76)

(76) Cit. por CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Ed. Jus. México, 1978. p. 289.

CAPITULO V
SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES

1. Concepto.

La noción de servicios públicos esenciales varía según las diversas legislaciones nacionales, las que contienen desde una enumeración restrictiva de esos servicios hasta una larga lista de actividades que el Estado considera de interés público, cuya interrupción ocasionaría graves trastornos a la población.

La Organización Internacional del Trabajo en relación a este tema manifiesta: "Al tratarse de una excepción del principio general del derecho de huelga, los servicios esenciales respecto de los cuales es posible obtener una derogación total o parcial de ese principio deberían definirse de forma restrictiva; la Comisión estima, por lo tanto, que sólo pueden considerarse servicios esenciales aquéllos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.

Además, a juicio de la Comisión, sería poco conveniente, e incluso imposible, pretender elaborar una lista completa y definitiva de los servicios que pueden considerarse como esenciales. "(77)

Hay países que definen lo que debe entenderse por servicios esenciales, pero la mayoría de las legislaciones extranjeras hacen una enumeración de los mismos.

2. Estudio comparativo.

En Argentina se limita la huelga en los servicios públicos. "La reiteración de estas situaciones conflictivas, determino que se dictara la ley No 17.183 en el año de 1967, por la que se facultó a las empresas u organismos del Estado que prestan servicios públicos o servicios de interés público, a intimar a su personal, el cese de las medidas de fuerza dispuesta por el mismo o por la asociación profesional que los representa, cuando ellos disminuyan la eficiencia, entorpezcan o interrumpan el servicio, debiendo someterse el tratamiento del diferendo a los procedimientos legales correspondientes. La disposición pertinente, dispone a la vez que en la intimación deberá fijarse un plazo de 24 horas para la normalización del servicio, bajo apercibimien-

(77) Oficina Internacional del Trabajo. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. 81a. Reunión 1994, Informe III (Parte 4B). Ginebra, Suiza, 1994. p. 75.

to de aplicación de las sanciones correspondientes, incluso la cesantía y sin perjuicio de la pérdida de los haberes." (78)

En Colombia los conflictos colectivos de trabajo que se presentan en los servicios públicos esenciales y que no se resuelven mediante arreglo directo o la conciliación entre las partes, se someten al arbitraje obligatorio. La Constitución Colombiana garantiza el derecho de huelga excepto en los servicios públicos.

Se considera ilegal una huelga cuando se efectúa en esos servicios. Hecha la declaración de ilegalidad el patrón puede remover a quienes hubiesen participado en el movimiento respectivo, e incluso el Ministerio de Trabajo puede sancionar al sindicato.

En Brasil hay ciertas actividades fundamentales que no pueden interrumpirse por una huelga. La autoridad puede organizar y hacer funcionar los servicios esenciales, "...el artículo 12 de la propia Ley (Núm. 4330 de lo. de junio de 1964) indica que se reputarán fundamentales las actividades correspondientes a los servicios de agua, electricidad, luz, gas, alcantarillado, comunicaciones, transportes, carga o descarga, servicios fúnebres, hospitales, maternidades, ven-

(78) TISSENBaum, Mariano R. y otros. Op. cit. p. 87.

ta de géneros alimenticios de primera necesidad, farmacias y droguerías, hoteles e industrias básicas o esenciales para la defensa nacional. Párrafo Único. El Presidente de la República, oídos los órganos competentes, dictará dentro del término de 30 días, el decreto especificando las industrias básicas o esenciales para la defensa nacional, cuya revisión podrá hacerse de dos en dos años."⁽⁷⁹⁾

En Chile, el gobierno tiene facultades para intervenir en caso de que se decreta una huelga en empresas de servicios esenciales que alteren la actividad económica de la comunidad; mediante un decreto se pueden reanudar las labores con la intervención de autoridades civiles o militares.

En Honduras hay restricción de la huelga en los servicios públicos. El Presidente de la República está autorizado para intervenir en las empresas de aquéllas en que se haya declarado la misma, a fin de continuar con la prestación de los servicios. Se fija personal de emergencia en esas actividades para evitar perjuicios a la comunidad y a la economía nacional.

En Guatemala hay prohibición expresa de llegar a la huelga en las clínicas, hospitales, servicios de higiene y

(79) GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 406.

aseo público, de energía motriz, alumbrado, agua, así como en aquellas empresas o servicios cuya interrupción de las labores afecten gravemente la economía nacional.

En Canadá de acuerdo con la Ley Núm. 85 sobre negociación colectiva entre el Gobierno de la Provincia y Funcionarios a su servicio, se puede prohibir mediante un reglamento, suspender los servicios que en él mismo se mencionen o bien si están interrumpidos, se reanuden las labores de inmediato o en la fecha que indique el reglamento.

En los Estados Unidos de Norteamérica los funcionarios del gobierno federal no pueden acudir a la huelga. Por lo que se refiere a la dada en los sectores públicos, no existe ninguna prohibición al respecto, pero las resoluciones de los tribunales han delimitado el alcance de la misma.

En 1970, el Presidente Nixon presentó un Proyecto de Ley, el cual prohibiría el ejercicio de la huelga en los transportes, por la vía terrestre, aérea y marítima, estableciéndose el arbitraje obligatorio, pero no tuvo la aceptación del sector sindical.

Cuando el National Mediation Board considere que un conflicto pudiera ocasionar la afectación de servicios de transporte esenciales para el país, lo informará al Presidente, quien podrá nombrar un Emergency Board, la cual dará

una recomendación. Si el Presidente de los Estados Unidos opina que una huelga o amenaza de la misma ponga en peligro la salud o la seguridad nacionales, está facultado para designar un Comité de Encuesta que se abocará al estudio del conflicto, pero no está autorizado para dar recomendaciones, e informará a aquél, quien hará público el contenido del informe; así mismo puede solicitar al Fiscal General que promueva la paralización o prohibición de la huelga ante un tribunal.

Durante un período de sesenta días las partes podrán resolver sus diferencias con ayuda del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Al transcurrir ese plazo la Comisión de Encuesta informa al Presidente el estado de las negociaciones, así como la última oferta patronal.

La Junta Nacional de Relaciones de Trabajo convoca a una votación entre los trabajadores para decidir sobre la oferta patronal. Posteriormente, el Fiscal General ordena al tribunal que revoque la injunción (interdicto), entonces el Presidente sumete al Congreso un informe de los sucesos y propone recomendaciones para solucionar el conflicto.

En España el Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975, indicaba que era improcedente la huelga cuando la empresa estuviera encargada de la prestación de un servicio público, no cabían las huelgas en esas actividades de inaplazable

necesidad.

El Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 admite la posibilidad de ejercitarla en las empresas de servicios públicos; deberá darse un aviso, por lo menos con diez días de anticipación de su intención de suspender las labores. El gobierno considerando la necesidad de ellos, podrá tomar las medidas pertinentes que aseguren la continuidad en la prestación de los mismos.

En Inglaterra, el Estado puede gobernar con especiales poderes cuando los suministros esenciales para la comunidad estén amenazados en cuanto a su funcionamiento, previa autorización del Parlamento, e incluso puede intervenir el ejército si las circunstancias lo hacen necesario.

En Francia, aun cuando la Constitución de 1958 reconoce el derecho de huelga a los obreros, diversas legislaciones han limitado su ejercicio en razón de las características del servicio afectado; también a ciertos funcionarios públicos les está prohibido suspender las labores. El ejercicio de ese derecho en los servicios públicos es regulado por la Ley de 31 de julio de 1963, la cual se aplica al personal de las empresas u organismos encargados de la prestación de uno de esas características.

En Alemania, el Decreto de 10 de noviembre de 1920

limitó el ejercicio de la huelga en las empresas de agua, gas y electricidad. Se estableció la conciliación obligatoria ante los organismos establecidos para tal efecto a fin de dirimir las diferencias entre obreros y patronos.

Los tribunales laborales han aceptado el criterio de que aquélla no puede ser ejercida por los empleados públicos. Esta prohibición se encuentra en el texto de las Constituciones de Renania-Palatinado y Baviera.

El criterio que la prohíbe a los trabajadores de servicios públicos esenciales, no ha tenido aceptación por la judicatura alemana. Así lo manifestó el Tribunal Federal de Trabajo en una sentencia de 1971, según la cual se permite recurrir a ella sin lesionar los intereses de la comunidad y se tomen las medidas adecuadas para su protección. Si estalla en aquéllos el gobierno puede pedir la intervención del ejército si considera que es grave para la nación.

En Nueva Zelanda existe un reconocimiento del derecho de huelga, pero existen limitaciones a la misma. La ley Núm. 7 de 18 de agosto de 1976, ordena que no se puede declarar en actividades esenciales sin que se avise al patrón dentro del mes anterior a la suspensión.

"Se consideran como actividades esenciales: 1) La producción o suministro de gas de hulla o de gas natural; 2)

producción y suministro de alumbrado o de energía eléctrica; 3) el suministro de agua a los habitantes de toda la localidad u otros lugares; 4) el suministro de leche para el consumo doméstico; 5) la matanza de animales o suministro de productos cárnicos para el consumo doméstico; 6) la venta o distribución de carbón o de mazut destinados a usos domésticos o industriales; 7) el trabajo en los ferrocarriles utilizados para transporte público de mercancías o de pasajeros o para todo servicio de transporte en el sentido de la Ley sobre transportes; 8) el funcionamiento de todo servicio destinado al transporte por agua de pasajeros o de mercancías entre la isla del Norte y la isla del Sur; 9) el funcionamiento de todo servicio de transporte aéreo, siempre que se trate de un servicio de aeronaves para el transporte público de pasajeros o de mercancías mediante alquiler o mediante pago, y 10) el trabajo de toda brigada de bomberos y zapadoras." (80)

3. Regulación en la legislación mexicana.

Nuestra Carta Magna, en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123, impone la obligación a los trabajadores de dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta, de la fecha para estallar la huelga en los servicios públicos. Por su parte, la Ley Reglamentaria dispone lo mismo.

(80) Ibidem. p. 433.

como uno de los requisitos de la presentación del pliego de peticiones.

El numeral 925 de la Ley en comento indica cuáles son los servicios públicos, y que a la letra dice:

"Art. 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospital, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio."

Se puede apreciar que el legislador estableció una lista de actividades consideradas como muy importantes para la comunidad. Nuestra ley laboral siguió el criterio de enumerar ciertos servicios públicos que pueden afectar la vida normal de la comunidad, el cual es seguido por la mayoría de las legislaciones de otros países, ante el problema de definirlos han preferido elaborar una lista de ellos.

La Comisión que redactó el Proyecto del Código Laboral vigente se enfrentó al problema para establecer lo que debía entenderse por servicios públicos, "... en los cambios

como uno de los requisitos de la presentación del pliego de peticiones.

El numeral 925 de la Ley en comento indica cuáles son los servicios públicos, y que a la letra dice:

"Art. 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospital, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecta alguna rama completa del servicio."

Se puede apreciar que el legislador estableció una lista de actividades consideradas como muy importantes para la comunidad. Nuestra ley laboral siguió el criterio de enumerar ciertos servicios públicos que pueden afectar la vida normal de la comunidad, el cual es seguido por la mayoría de las legislaciones de otros países, ante el problema de definirlos han preferido elaborar una lista de ellos.

La Comisión que redactó el Proyecto del Código Laboral vigente se enfrentó al problema para establecer lo que debía entenderse por servicios públicos, "... en los cambios

de impresiones surgieron varias opciones: primeramente, inventar una fórmula general, que podría decir, todos los servicios esenciales a la vida normal de la comunidad, pero su amplitud otorgaría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un arbitrio para incluir en ella todas las actividades sociales; en segundo lugar, hacer una enumeración enunciativa y concluir con una fracción que hablara de cualquier otro servicio de idéntica importancia, pero se hizo notar que llevaría al mismo sistema de enunciado general; finalmente, confirma la disposición de la Ley de 1931.⁽⁸¹⁾

El sistema es precisamente el de enumeración de equílicos, el que se adoptó por nuestra legislación vigente, que introdujo algunas modificaciones y agregó los servicios de limpie y de cementerios.

¿Qué sucede cuando se declara una huelga en los servicios públicos, específicamente en empresas que prestan los de comunicaciones y transportes o de luz y energía eléctrica? La respuesta es la de que el gobierno interviene aplicando, en nuestro parecer, de forma arbitraria, otra normatividad, atendiendo o mejor dicho, fundamentándose en un interés general de la comunidad para que sigan otorgándose, evitando una alteración en la vida normal de la colectividad.

(81) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 641.

El Estado ha recurrido a la requisición de las empresas que prestan servicios de comunicaciones (Teléfonos de México) o a la ocupación temporal en la de luz y energía eléctrica, cuando se ha declarado una huelga, para que se sigan otorgando a la comunidad.

Lo anterior ocasiona que para justificar la actuación del gobierno se recurra a la figura jurídica referida o requisa cuya fundamentación legal encontramos en los dispositivos 112 y 113 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

A propósito reproducimos el texto de los artículos mencionados.

"Art. 112. En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente ... podrá ... utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la nación indemnizará a los intere-

sados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiera avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y los perjuicios, tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la nación."

"En caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna."

"Art. 113. En los casos previstos en el artículo anterior, el Gobierno Federal podrá dictar todas las medidas que estime necesarias, para el éxito de las operaciones militares y, además, las siguientes:

I. Poner fuera de servicio, en todo o en parte de su extensión, las vías generales de comunicación.

II. Ordenar la concentración, en los lugares que designe la Secretaría de la Defensa Nacional, de los vehículos pertenecientes a las vías generales de comunicación y medios de transportes; y

III. Ordenar la clausura de las estaciones y oficinas e instalaciones de comunicaciones eléctricas, el retiro de los aparatos esenciales de emisión y recepción y prohibir

la importación, fabricación y venta de aparatos e implementos para tales instalaciones que hayan sido determinados por los secretarios de Comunicaciones y de la Defensa Nacional. Lo que se destruya será indemnizado a los interesados en la misma forma establecida en el artículo anterior."

Cuando se decreta la requisición administrativa en una empresa, el gobierno toma el control de la misma, la administra temporalmente, dispone de bienes como lo juzgue conveniente, así lo ordena el numeral 112 de la Ley referida. Además, el gobierno podrá utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía, cuando lo considere necesario.

Es práctica común que se aplique la requisa en las empresas que prestan servicios de comunicación o transporte (Teléfonos de México, Mexicana de Aviación) que han declarado la huelga, fundamentando el gobierno su actuación en la aplicación del precepto de la ley citada, a fin de evitar graves daños a la comunidad que ocasiona la suspensión de esos servicios.

Interesante opinión expresa Néstor de Buen Lozano: "Lo malo no es el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, sino que se aplique a la huelga. Porque la verdad es que el tal artículo 112 constituye una verdadera necesidad. El derecho del Gobierno a decretar una requisa ... no es un derecho frente a los trabajadores sino frente a

los concesionarios, como claramente se desprende tanto del texto completo del artículo como del capítulo en que se ubica. Y por otra parte es evidente que un derecho de esa índole, establecido en una ley, no puede atentar en contra de una garantía social como es el derecho de huelga." (82)

Sin duda que los servicios públicos mencionados en el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo son de gran importancia para la comunidad, y cuyo funcionamiento debe garantizarse. Pensemos en una suspensión del de energía eléctrica o el de comunicaciones o el de cementerios, simplemente provocaría un caos en la actividad normal del país, de irreversibles daños y perjuicios a la comunidad.

"Por lo que ve a los transportes, se ha utilizado la Ley General de Vías de Comunicación para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo, pero impidiendo los efectos catastróficos de la

(82) DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Ed. Porrúa. México, 1982. pp. 155 y 156.

huelga."

"Estas intervenciones, con ser perfectamente justificadas, crean, sin embargo, numerosos problemas jurídicos y son vistas con recelo tanto por los trabajadores como por los patronos. Los primeros sostienen que se vuelve nugatorio su derecho de huelga; los segundos consideran la medida oficial como un acto de presión que los priva de la administración de sus bienes. La población, en general, aplaude esas disposiciones del poder público."⁽⁸³⁾

No justificamos la aplicación de la requisa ni tampoco la ocupación temporal por parte del gobierno, que si bien busca que se continúen prestando servicios que son esenciales para la comunidad, atenta contra una garantía social reconocida y tutelada constitucionalmente: el derecho de huelga.

Los trabajadores lo único que hacen es ejercer un derecho constitucional, precisamente mediante la suspensión de labores, pero al percatarse el Estado que se trata de empresas que prestan servicios a que alude el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, utiliza ya la requisa o bien la ocupación temporal para continuar con la prestación de esos servicios. Aun cuando no desconocemos que hay un interés ge-

(83) GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 403.

neral de la sociedad, no estamos de acuerdo con tales medidas porque precisamente con la continuación en la prestación de esos servicios se evita la huelga, la cual conlleva necesariamente una suspensión de labores.

El autor Eduardo Larrañaga expresa que aquélla se transforma en un poder incontrolable de la administración pública y manifiesta también que "... la aplicación de la requisita en los servicios públicos de México provoca, en lo que respecta al trabajo, un desplazamiento del problema jurídico-laboral al plano político-administrativo de la manera siguiente: 1) la requisición persigue la transferencia (provisional) de las instalaciones de la empresa al Estado, lo que no significa un cambio radical de la persona que contrata a los trabajadores, pero que en los hechos es lo que acontece; 2) por tal motivo, la requisición no persigue el empleo de las instalaciones de la empresa en función del interés general sino en el particular del Estado, desplazando en su totalidad los objetivos de la lucha sindical que es, a final de cuentas, su trasfondo político."⁽⁸⁴⁾

En nuestro parecer, se hace mal uso de ella al decretarla en las empresas cuyo sindicato de trabajadores previamente ha declarado una huelga.

(84) LARRAÑAGA, Eduardo y otros. El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento. U.A.M. México, 1991. p. 33.

Es urgente ponerle un límite para evitar su aplicación a la última nombrada, porque una disposición -artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación- limita un derecho social reconocido en la fracción XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional, lo cual no es legal ni jurídicamente justificable.

En las discusiones del Proyecto de la ley laboral vigente, un representante de la oposición expuso: "Cuando el gobierno interviene una empresa afectada por una huelga, argumenta que lo hace para salvaguardar el interés público y para que no se causen transtornos graves en nuestra economía. Nosotros sostenemos al respecto, que se lesiona el interés público cuando se violan las normas constitucionales y cuando se priva a la clase trabajadora de un derecho que la Constitución le reconoce." (85)

Se propuso prohibir en cualquier empresa que declarara una huelga. Pero, tal propuesta fue rechazada. El diputado Alberto Briseño Ruiz externó: "... Sólo en casos excepcionales, cuando así lo requiere el interés supremo de la Nación y de manera temporal, han sido intervenidas algunas empresas, porque entendemos nosotros que sobre el derecho y el interés de algunos está el derecho y el interés su-

(85) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Ed. Porrúa. México, 1989. p. 303.

premo de la Patria que todos debemos preservar."

"Por otra parte, no puede entenderse que exista la menor lesión al derecho de los trabajadores huelguistas en vista de que el procedimiento correspondiente continúa sin interrupción ... (esos trabajadores) no laboran ni para la empresa ni para el patrón, en su caso, sino laboran para beneficio de todo el pueblo de México, que está representado por el Gobierno en esos actos concretos, aislados y que no se han dado en muchas ocasiones sino de manera excepcional..." (86)

Si existe una lesión al derecho de los trabajadores huelguistas, pues la requisita administrativa o civil encuentra su fundamento en una ley reglamentaria, la Ley de Vías Generales de Comunicación, por lo que se provoca un gran daño al romperse el orden constitucional al aplicarse una disposición de una ley secundaria a una garantía constitucional como lo es el derecho de huelga.

Por la razón expuesta anteriormente, consideramos que la requisita atenta contra el derecho de huelga, no hay fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo para su aplicación, razón por la que el poder público comete arbitrariedades y atropellos al aplicarla. Se trata de justificar la

(86) *Ibidem.* pp. 304 y 305.

actuación del gobierno, aplicando una ley reglamentaria, pero que evidentemente atenta con lo dispuesto por la fracción del apartado del artículo ya referidos.

Podemos anotar que la requisición en ambos aspectos analizados presenta problemas de constitucionalidad al aplicarla en empresas de servicios públicos, específicamente, las que los otorgan de comunicaciones y transporte, que lo único que hicieron los operarios que pertenecen a los mismos, fue ejercitar un derecho constitucionalmente consagrado: el derecho de huelga.

CAPITULO VI
CONSIDERACIONES PARA UN CAMBIO

1. Arbitraje obligatorio por disposición legal.

La huelga es un medio del que disponen los trabajadores para la obtención de sus reivindicaciones, pero en ocasiones se prolonga por mucho tiempo, sin que haya ánimo de las partes -empleados y empleadores- en solucionar el conflicto motivo de la suspensión de labores, por lo que a nuestro juicio es necesaria una regulación al respecto, o bien cuando aquélla afecte a los servicios públicos esenciales.

Con ese objeto nos permitimos citar textualmente las fracciones conducentes del epónimo precepto 123, de la Ley Suprema, y que a la letra dicen:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de re-

presentantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno."

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

"XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familia-

res que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

El maestro Mario de la Cueva dice: "Una vez resuelto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran tribunales dotados de imperio, resolvió la Corte que el arbitraje era obligatorio. En la ejecutoria de 23 de septiembre de 1924, Cía. Limitada de Luz Eléctrica y Tracción de Veracruz se lee: La Constitución establece el arbitraje obligatorio, confirmándose esta tesis por la sanción que contiene la fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, y que estriba en que se dará por concluido el contrato de trabajo, si el capitalista o el obrero se niegan a someter sus diferencias o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, aparte de que el patrono debe indemnizar, además, al obrero, con el importe de tres meses de salarios."⁽⁸⁷⁾

Por su parte, el catedrático Alberto Trueba Urbina explica que "... el arbitraje obligatorio en los conflictos del trabajo tiene una excepción: el ejercicio del derecho de huelga, en cuyo caso no hay arbitraje obligatorio sino potestativo para los obreros y cuya sumisión a las Juntas obliga a los patronos a someterse también."⁽⁸⁸⁾

En nuestro parecer, en materia de huelga el arbi-

(87) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, 8a ed. México, 1967. p. 855.

(88) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 6a ed. México, 1982. p. 192.

traje es voluntario, por lo que es necesario un cambio para que en un plazo prudente se resuelvan las huelgas.

Estamos en contra de la prolongación de éstas por su afectación a la subsistencia del activo y a la planta productiva, ocasionando muchas veces trastornos a la economía de la nación.

"Nuestros gobiernos, de 1917 a la fecha, han tenido un carácter francamente obrerista, aunque ajustando sus actos a los mandatos constitucionales y legales. Si la huelga perdura como un derecho de los trabajadores, deberá encontrarse un medio para solucionarla dentro de plazos razonables y no permitir que, como consecuencia de la misma y de su prolongada duración, algunas fuentes de trabajo tengan que cerrarse en perjuicio de la misma clase obrera y de la economía general, máxime que en la época actual y con el gran desarrollo de las comunicaciones, la economía de un país está muy relacionada con la de otros países y los trastornos que ocurren en uno de ellos pueden repercutir en otros." (89)

Aun cuando el autor en cita no señala el medio para solucionar las huelgas en un plazo razonable, pensamos que el establecimiento del arbitraje obligatorio por disposición

(89) GUERRERO, Euquerio. Op. cit. p. 398.

legal cumpliría con ese objeto.

Si bien es cierto que los activos, con la suspensión de labores presionan al patrón, a fin de que éste satisfaga las peticiones de aquéllos, en ocasiones se revierte contra los obreros, por la prolongación del estado de huelga.

Por su parte, el Doctor Carlos Alberto Puig Hernández explica: "Nosotros pensamos que es, realmente, imposible imponer el arbitraje obligatorio sin nulificar totalmente el derecho de huelga, pues precisamente las características de éste son su inmediatez entre las partes y su calidad instrumental, elementos que desaparecen cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelven el fondo del conflicto; son, pues, el arbitraje y la huelga, dos instituciones jurídicas antitéticas que resultan imposibles de conciliar a un tiempo, es decir, no pueden producir ambas sus efectos en forma simultánea, pues la presencia de una anula la existencia de la otra y viceversa, aunque sí pueden presentarse sucesivamente, esto es, una vez iniciada la fase de suspensión de labores, los trabajadores pueden someter el asunto al arbitraje de la Junta y esperar el dictado del laudo correspondiente que resolverá si el movimiento fue o no justificado y ordenará la reanudación de los trabajos en la empresa o establecimiento..."(90)

(90) PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. cit. p. 261.

A continuación enumeramos las razones por las que no es aceptado el arbitraje obligatorio en este rubro:

- 1) La huelga dejaría de ser un medio de presión.
- 2) Se nulificaría el derecho de huelga.
- 3) Provocaría una intervención del Estado a través de las Juntas, lo cual no es bien visto por los trabajadores.

A pesar de estos argumentos pensamos que es factible conciliar jurídica y socialmente la huelga con el arbitraje obligatorio.

A nuestro entender, se puede ejercitar la primera y después dar cabida al segundo, en caso de que aquélla no tenga una solución en un plazo determinado.

¿Qué pasa cuando no hay ánimo de las partes para solucionar una huelga? Si no hay voluntad de obreros y patronos a fin de resolver sus diferencias mediante alguno de los medios que señala la Ley Federal del Trabajo, simplemente aquélla se prolonga. Pero, además, se deben considerar otros factores concurrentes en la realidad mexicana de nuestro tiempo, los cuales podrían resumirse en la conformación de la economía global y en la competencia desmedida a que han sometido a países como el nuestro, las potencias econó-

micas.

Si mucho de lo buscado por los patrones es quitarse de encima las relaciones individuales y colectivas de trabajo, para desobligarse e incluso abandonar su empresa (pues ese sería el modo más directo de concluir masivamente sus relaciones), para abrir jurídicamente otra con nuevas condiciones de trabajo, distinto personal y hasta diferente sindicato.

Ese peligro que ya se está viviendo, es una amenaza que a nuestro juicio no debe pesar en el ánimo de los laboriosos mexicanos.

Una solución lógico-jurídica es precisamente el estallamiento de la huelga, si fracasan las pláticas, por un plazo que muestre sus efectos presionantes para el patrón y los trabajadores mismos, así como para la comunidad y para el Estado. Después de ese plazo es necesario encontrar una vía jurídica para componer civilizadamente los intereses, y esa es la vía jurisdiccional a través del arbitraje obligatorio, el cual es de considerar terminaria con la incertidumbre de la prolongación de las huelgas: es momento de actuar y hacer un cambio en ese sentido.

A. Hipótesis general.

Es necesaria una nueva regulación, a efecto de establecer el arbitraje obligatorio en las huelgas, sin perjuicio de las demás formas que le ponen fin. Es posible que subsista la misma con aquél, éste después de aquélla.

Proponemos que si en un plazo de 20 días no se soluciona una huelga, trabajadores y patronos deberán sujetarse al arbitraje de la Junta.

A pesar de los argumentos en su contra, la figura del arbitraje subsiste en nuestro ordenamiento laboral, pero que requiere una adecuación en este aspecto.

Los siguientes argumentos refuerzan nuestras consideraciones expresadas anteriormente.

El derecho de huelga:

1) Pilar del derecho colectivo no es un derecho absoluto. La Organización Internacional del Trabajo indica "... la Comisión desea poner de relieve que el derecho de huelga no puede considerarse como un derecho absoluto; la huelga no sólo puede, en circunstancias excepcionales, ser objeto de una prohibición general, sino que también puede ser reglamentada por medio de disposiciones que impongan las modalidades de ejercicio de ese derecho fundamental o res-

tricciones a ese ejercicio."(91)

En nuestro país, este derecho es visto como una institución intocable, pero se puede restringir su ejercicio o bien establecer el plazo referido en el párrafo segundo de la página precedente.

2) No dejaría de ser un medio de presión, porque se seguirá ejercitando en la forma y términos establecidos en la Ley Laboral; lo único que proponemos es que se establezca un plazo, que de no solucionarse aquélla por las formas permitidas por la ley, se someta al arbitraje de la Junta.

3) La huelga, como derecho, no se nulificaría al permitirse el arbitraje obligatorio. El hecho de que la Junta pueda resolverla, no limita en sí mismo el derecho de huelga, simplemente se pretende que exista una vía jurídica para solucionar el conflicto motivo de la huelga en un plazo razonable.

4) El arbitraje obligatorio implica que necesariamente las Juntas conozcan de ellas. No debe temerse un intervencionismo por parte del Estado a través de las primeras, pues todo el Derecho del Trabajo es intervencionismo de Estado, independientemente de que ejercido el derecho de au-

(91) Oficina Internacional del Trabajo. Op. cit. p. 71.

todefensa que es la huelga, y ésta permanece sin solución, invoca necesariamente un principio racional de fin similar, cual es el que nadie puede hacerse justicia por propia mano, de donde el fenómeno de aquélla tiene que ser excepcional.

Hay que establecer el arbitraje obligatorio, adecuarlo a la realidad social y económica del país que no podemos ignorar y que reclama un cambio al respecto.

¿Cuáles serían las consecuencias provocadas por el arbitraje en las huelgas? Consideramos que son las siguientes.

1) Se evitaría la incertidumbre que provoca su prolongación innecesaria o intencional.

2) La Junta entraría al estudio del conflicto lo antes posible, a fin de decidir si las peticiones de los trabajadores son o no procedentes.

3) No afectaría a los demás medios que ponen fin a la huelga como son el arreglo entre las partes, el allanamiento patronal, el arbitraje voluntario o el desistimiento. En todo caso, el obligatorio sería la última instancia a utilizar para solucionar el conflicto materia de aquélla.

4) De alguna manera se lograrían resolver asuntos

en los cuales los patronos o trabajadores no tienen la disposición de arreglar sus diferencias, ya sea por la intransigencia patronal de no dar cumplimiento a las peticiones, aun cuando esté en posibilidad de hacerlo, o bien por la necesidad de los obreros.

Ahora bien, hay dos formas en que funciona el arbitraje:

a) Que al someterse la huelga al arbitraje de la Junta, se levantará la misma.

b) La otra forma sería que la huelga se prolongará, aun durante el tiempo que tarde el arbitraje. Esta forma es la más conveniente según nuestra opinión.

A continuación mencionaremos las ventajas que traería el arbitraje en las huelgas.

Para los patronos es importante, pues de esta manera se solucionaría en forma rápida el conflicto motivo de la huelga, a fin de normalizar las actividades del establecimiento o empresa afectados.

El patrón obviamente lo que quiere es que se reanuden las labores lo antes posible por las consecuencias que implica el cierre de la empresa. Qué mejor que se pueda so-

meter la misma al arbitraje.

Si bien es cierto que la huelga es un medio de presión del que disponen los operarios a efecto de lograr sus aspiraciones, no cabe duda que la situación creada por la suspensión de labores, en ocasiones afecta gravemente a los obreros, cuando no hay señales de que pueda arreglarse. Y precisamente porque dejan de percibir sus salarios, más en las paupérrimas condiciones en que están.

Si aquélla se prolonga por meses, el activo se desespera ante la apremiante necesidad de sostener económicamente a su familia. ¡Cuántas veces hemos visto que tienen que recurrir a la ayuda de la sociedad para sostenerse económicamente y seguir en su lucha, "boteando" entre el público, pidiendo ayuda caritativa, etcétera.!

Para los laboriosos resultaría satisfactorio porque si son procedentes sus solicitudes, se resolvería en forma rápida a favor de aquéllos. Por el contrario, si no proceden se les notificaría a efecto de no prolongar inútilmente la huelga, evitando perjuicios al trabajador y a su familia.

Las relaciones obrero-patrón serían más sanas al evitarse posibles rencores entre las partes, al estarse culpando unos a otros, por la no solución de la huelga, lo cual repercutiría en la productividad y eficiencia de la empresa,

así como en la menor afectación del fenómeno hacia el exterior nacional e internacional en su caso.

Para las autoridades de trabajo sería un reto que exigirá su mayor profesionalismo y su agudo criterio, poder intervenir en la solución de las huelgas, una vez fenecido el plazo del que hablamos, previo estudio de las solicitudes de los activos y de las condiciones de la empresa emplazada.

Las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, cuya regulación encontramos en la fracción VII del artículo 3o. Constitucional, y también en el Capítulo XVII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, son afectadas considerablemente por las huelgas.

En nuestra Máxima Casa de Estudios, como estudiantes, hemos sentido las consecuencias de la suspensión indefinida de labores, y que para no perder las clases, se implementaron aulas fuera del campus universitario.

Con el arbitraje se mantendrían en cierta medida los fines que persiguen las universidades e instituciones de educación superior y que constitucionalmente son: educar, investigar y difundir la cultura, de todo lo cual depende el futuro de la nación.

Por otra parte, ante la globalización de los merca-

dos económicos, nuestro país tuvo la necesidad de suscribir un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica y Cánada, por lo que se abre el mercado mexicano a una real competencia. Mencionamos esto, para no evadir una realidad, pues las empresas mexicanas se ven en la necesidad de ser competitivas.

¿Pero cómo van a lograr ese objetivo, si algunas empresas, en ocasiones son afectadas por huelgas indefinidas? En nuestro juicio, el establecimiento del arbitraje obligatorio, sería un mecanismo que ayudaría en cierta forma a la industria nacional, así como la inversión extranjera que, como es sabido, resulta indispensable a 50 o 100 años para el crecimiento nacional.

B. Servicios públicos esenciales.

En el capítulo anterior explicamos la problemática que se presenta cuando se declara una huelga en empresas que prestan servicios de comunicaciones o transportes o de energía eléctrica.

No justificamos la aplicación de la requisita ni tampoco la ocupación temporal de la fuente de trabajo por parte del gobierno, porque atenta contra una garantía social, como lo es el derecho de huelga.

Consideramos que con el arbitraje obligatorio se evitarían esas medidas inconstitucionales; esto es, con aquél se regula una realidad sin evadir las normas.

Es común que se aplique la requisa en las empresas que prestan servicios de comunicaciones o transportes (Teléfonos de México) por el sólo hecho de haber declarado la huelga, fundamentando el gobierno su actuación en la aplicación del artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación. Mientras que en los servicios de energía eléctrica, el gobierno ha recurrido a la ocupación temporal. Ambas medidas son una burla para la clase laborante.

Sin duda que debe establecerse una disposición expresa a fin de que las huelgas declaradas en empresas que prestan servicios públicos, sean sujetas al arbitraje, en los términos anotados con anterioridad, esto es, que de no solucionarse aquélla en el plazo de 20 días, deberá someterse al arbitraje de la Junta.

Es urgente poner un límite a la requisa y también a la ocupación temporal. Es necesaria una disposición expresa a efecto de evitar su aplicación. Pensamos que el arbitraje obligatorio, en los términos señalados, sería el medio de evitar la problemática que presentan una y otra.

La primera encuentra su fundamento legal en la Ley

de Vías Generales de Comunicación y la segunda se apoya en la Ley de Expropiación, por lo que se rompe el orden constitucional al aplicarse una previsión de una ley federal (o local) ordinaria, a una garantía constitucional: el derecho de huelga. Evidentemente se atenta contra lo dispuesto por la fracción XVII del apartado A del artículo 123 constitucional.

Por tanto, reiteramos, lo dispuesto y asentado en el segundo párrafo de la página precedente.

CONCLUSIONES

Primera. - La huelga ha pasado generalmente por tres etapas evolutivas. En un primer momento se prohibió, al grado de considerarla incluso como un delito. Después, fue tolerada y permitida, pero sin protección alguna para los trabajadores huelguistas. Finalmente, en algunos países como el nuestro, es elevada a la categoría de un derecho y consagrada en los textos constitucionales respectivos.

Segunda. - Corresponde a los Constituyentes de Querétaro el mérito de consagrar a nivel constitucional los derechos de la clase trabajadora, entre ellos el de huelga, por lo que nuestro país fue el primero en el mundo en establecer dicha consagración en la Ley Suprema de 1917.

Tercera. - A nuestro juicio, toda huelga en el sistema jurídico mexicano, goza de la presunción de ser legal, de ahí que el precepto 440 de la Ley Federal del Trabajo no señale que la suspensión sea "legal y temporal" en la forma como se establecía en la Ley de 1931, sino que solamente ex-

presa que la huelga "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." Por tanto, teniendo aquélla la protección del derecho, sólo faltaría corroborar que reúne sus elementos constitutivos.

Cuarta.- Las huelgas serán lícitas cuando persigan el objeto señalado por la Constitución en la fracción XVIII, apartado A del artículo 123, por lo que procede suspender las labores cuando se ha roto o no existe un equilibrio entre los factores de la producción, siempre bajo la presunción de su legalidad que instituye el sistema jurídico mexicano.

Quinta.- El legislador estableció casos específicos en que sin discusión, el sistema legal otorga la presunción de que el equilibrio de intereses o la armonía de derechos, se rompió, y que están comprendidos en las fracciones II a VII del numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Sexta.- La facultad de la Junta para rechazar un emplazamiento de huelga constituye a nuestro parecer una medida adecuada y necesaria, porque algunos sindicatos utilizaban el procedimiento respectivo con la finalidad de obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, aun cuando existe otro similar para ello, y además la empleaban a pesar de que no tuviera miembros del sindicato respectivo trabajando ahí.

Séptima.- Una prueba de suma importancia en el procedimiento de huelga, lo constituye el recuento de los trabajadores, el cual está sujeto a ciertas normas. Con esto se evita que el patrón intente influir de alguna manera en el mismo para inclinarlo a su favor; pero, consideramos que al no recontar los trabajadores de confianza, puede constituir un agravio a la garantía de audiencia, prevista en el artículo 14 constitucional.

Octava.- El acuerdo entre activos huelguistas y los patrones, es la forma más común y frecuente de solucionar el conflicto que originó la suspensión de labores y para que opere sólo es necesaria la expresión de voluntad de las partes.

Novena.- En materia de huelga, el allanamiento del patrón significa aceptar el pliego de peticiones, y por tanto aquél tiene que ser total, real e incondicional, y no lo puede sujetar a circunstancia alguna.

Décima.- La conciliación y el arbitraje son medios importantes de solución de los conflictos colectivos de trabajo y de las huelgas; ambas figuras son reguladas por la mayoría de los países latinoamericanos. Generalmente, la primera citada debe agotarse antes de intentar la huelga.

Décima primera.- Hay una tendencia en prohibirla en

los servicios públicos esenciales, en ese sentido se incluye en la legislación interna de algunos países, una lista de esas actividades, en las cuales no procede declararla.

Décima segunda.- En México, cuando se declara una huelga, concretamente en empresas que prestan servicios de comunicaciones y transportes, el Estado recurre a la requisita, o bien a la ocupación temporal cuando se trata del servicio de energía eléctrica u otros de similar naturaleza, lo cual no justificamos, porque la misma encuentra su fundamento en la Ley de Vías Generales de Comunicación, y la ocupación temporal, en la similar de Expropiación, por lo que se provoca un gran daño al romperse el orden constitucional al aplicarse una disposición de una ley secundaria a una garantía social como lo es el derecho de huelga.

Décima tercera.- En la materia que nos ocupa el arbitraje es voluntario, sin embargo, para ajustar a la realidad económica actual y de plazo medio, para evitar la burla a la Ley Suprema y los daños que a nuestro juicio produce a la clase trabajadora y a la Nación una suspensión de labores indefinida, consideramos que es necesario un cambio al respecto, a efecto de establecer un plazo para que se solucionen las huelgas. En ese sentido proponemos la reforma a la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional para adicionar lo siguiente:

"Cuando se haya cumplido el plazo de huelga señalado en la Ley respectiva y no haya habido acuerdo, se arbitrará obligatoriamente el conflicto."

Para que sea congruente esa modificación, es indispensable que se modifique el precepto 937 de la Ley de la Materia para quedar de la siguiente manera:

"Art. 937. Si los trabajadores y patronos no solucionan el conflicto motivo de la huelga en el plazo de 20 días naturales, contados a partir del de la suspensión de labores, que se contará completo, deberán someterse al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso."

"Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios, correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción IV, de esta Ley."

Ahora bien, la fracción IV del numeral 469 de la Ley Laboral deberá modificarse para quedar en los siguientes

términos:

"Art. 469. La huelga terminará ...

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez sometido el conflicto motivo de la huelga a su decisión, vencido el plazo de 20 días en los términos de esta Ley."

Décima cuarta.- De igual manera, las huelgas declaradas en los servicios públicos, se sujetarán al arbitraje de la Junta una vez transcurrido el plazo que hemos señalado anteriormente.

Proponemos que se adicione el siguiente párrafo al artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo que debe decir:

"Las huelgas que afecten los servicios públicos se sujetarán al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez que haya transcurrido el plazo señalado en el artículo 937 de esta Ley."

BIBLIOGRAFIA

- ALONSO GARCIA, Manuel y otros. La Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo. Instituto de Estudios Económicos. Madrid, España, 1979.
- ALONSO GARCIA, Manuel y otros. La Huelga y el Cierre Empresarial. Instituto de Estudios Económicos. Madrid, España, 1979.
- ANAYA SANCHEZ, Federico y otros. Panorama del Derecho del Trabajo en México, Homenaje a Salomón González Blanco. U.N.A.M. México, 1984.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga: Un Análisis Comparativo. U.N.A.M. México, 1983.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. T. III. V. II. Ed. Heliasta, 3a ed. Buenos Aires, Argentina, 1989.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. S/E, 6a ed. México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. 7a ed. México, 1992.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Ed. Jus. México, 1978.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar y otros. Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed. Trillas. México, 1981.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México, 1989.
- CORDOVA, Efrén. Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1981.
- DAVALOS, José y otros. Cuestiones Laborales en Homenaje al Maestro Mozart Víctor Russomano. U.N.A.M. México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, 9a ed. México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 2a ed. México, 1990.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Ed. Porrúa. México, 1982.

- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, 7a ed. México, 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Ed. Porrúa, 8a ed. México, 1967.
- FALCONE, Nicolás. Derecho Laboral. Ed. Tipográfica Editora. Buenos Aires, Argentina, 1970.
- GUERRERO, Eucherio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 18a ed. México, 1994.
- HUITRON, Jacinto. Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México. Editores Mexicanos Unidos, 2a ed. México, 1980.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. V. II. Ediciones Depalma, 4a ed. Buenos Aires, Argentina, 1987.
- LARRAÑAGA, Eduardo y otros. El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento. U.A.M. México, 1991.
- PIZARRO SUAREZ, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano. S/E. México, 1938.
- PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Ed. Porrúa. México, 1989.
- RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Trabajo y Seguridad Social. Ed. Trillas. México, 1991.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor. México, 1991.
- ROUAIX, Pastor. Génesis de los Artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Comisión Federal de Electricidad. México, 1978.
- TISSEMBAUM, Mariano R. y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. I. U.N.A.M. México, 1974.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ed. Botas. México, 1950.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, 6a ed. México, 1981.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, 6a ed. México, 1982.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. 102a ed. México, 1994.
- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltasar, Cavazos Flores y otros. Ed. Trillas, vigésima cuarta edición. México, 1989.
- Ley de Vías Generales de Comunicación. Ed. Porrúa, 25a ed. México, 1995.

OTRAS FUENTES

Oficina Internacional del Trabajo. Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Conferencia Internacional del Trabajo. 81a Reunión 1994; Informe III (Parte 4B). Ginebra, Suiza, 1994.

Oficina Internacional del Trabajo. Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. 2a impresión. Ginebra, Suiza, 1987.

Revista Internacional del Trabajo. V. 106. Núm. 1 enero-marzo. Ginebra, Suiza, 1987.

V-13
N-1
II-1-76