

00721
293



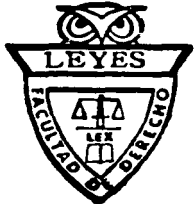
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

"EL ARBITRAJE FORZOSO PARA LA SOLUCION DEL
CONFLICTO DE HUELGA"

T E S I S
Q U E P R E S E N T A :
FELIPE DE JESUS FRANCO ZARAGOZA
P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E :
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

ASESOR: DR. BALTASAR CAVAZOS FLORES



MEXICO, D. F.

2003

9



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.

A mis padres:

Gracias, este trabajo que materializa una etapa tan importante de mi vida, es fruto de su ejemplo y educación.

A mis hermanos:

Federico y

Fernando.

A Marisol:

Gracias por ser la sonrisa en mis labios, mi ilusión en la vida, por haber llegado en el momento exacto y por quedarte para siempre en mi vida.

A mi Asesor y Maestro,

Dr. Baltasar Cavazos Flores:

Quién sembró en mí el interés por el derecho del trabajo y me ha apoyado de manera importante para poder culminar mi formación como abogado.

A mis amigos:

Quienes han estado conmigo a través mi estancia en la Universidad y ahora han pasado a ser más que amigos, hermanos.

A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Mi Alma Mater, y a todos los maestros de la Facultad de Derecho, por darme los medios para culminar mi carrera y conducirme por el camino de la justicia.

A aquellos que me distinguen con su amistad y confianza.

EL ARBITRAJE FORZOSO PARA LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO DE HUELGA

Introducción

I

CAPÍTULO 1.

1. Ubicación de nuestro tema de estudio en el proceso laboral.	1
1.1 El derecho del trabajo. Naturaleza jurídica.	1
1.1.1 La función del derecho del trabajo.	9
1.1.2 La función del derecho colectivo del trabajo.	12
1.1.3 Definición del derecho procesal del trabajo.	16
1.1.4 Principios rectores del proceso laboral.	21
1.1.5 Las juntas de conciliación y arbitraje como tribunales de derecho, como tribunales de estricto derecho y como tribunales de equidad	26

CAPÍTULO 2

2. La desigualdad entre los factores de producción como origen de la insurrección obrera.	31
2.1 El trabajo en la organización capitalista.	31
2.1.1 Objetivos de la empresa.	34
2.1.2 El sindicalismo.	38
2.1.3 La negociación colectiva.	43
2.1.4 La huelga. Estudio dogmático.	49
2.1.4.1 Objeto de la huelga.	51
a) Existente o inexistente.	56
b) Lícita o ilícita.	61
c) Justificada o injustificada.	66
d) Imputable o inimputable.	66

d

CAPÍTULO 3.

3. La lucha de clases en el proceso laboral.	69
3.1 Los sujetos colectivos.	69
3.1.1 Relaciones colectivas de trabajo.	79
3.1.2 Sobre los conflictos de trabajo.	89
3.1.2.1 Clasificación de los conflictos de trabajo.	94

CAPÍTULO 4.

4. El sometimiento al arbitraje para solucionar el conflicto de huelga.	99
4.1 Procedimiento de huelga.	99
4.1.1 Antecedentes de la huelga en México.	108
4.1.2 Legislación comparada en materia de solución de conflictos.	111
4.1.3 Los procedimientos. Cauces de la justicia laboral.	113
4.1.4 Resolución de los conflictos colectivos.	115
4.1.5 La conciliación laboral.	120
4.1.6 El arbitraje. El arbitraje laboral.	123
4.1.7 Los convenios colectivos.	128
4.1.8 El derecho de huelga en México y Estados Unidos.	130
4.1.9 Solución de los conflictos de trabajo.	134
4.1.10 El problema del arbitraje obligatorio.	135
4.1.11 El arbitraje como alternativa de solución de los conflictos laborales.	137
 Conclusiones.	 142
 Bibliografía.	 146

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es un derecho de clase, no desde el punto de vista personal, sino desde la visión de distintos juristas, abogados y catedráticos de la materia, por ende, el derecho adjetivo laboral, es el mecanismo procesal por medio del cual la clase trabajadora puede hacer efectivos aquellos derechos sustantivos plasmados en la regulación del trabajo.

Normalmente, cuando se habla del derecho laboral se tienen en mente a dos partes antagónicas que se visualizan en el escenario de las pugnas de clases sociales; se piensa de los ricos en contra de los pobres, de los explotadores en contra de los explotados; de los capitalistas, en contra de los que viven del producto de su trabajo. A pesar de que muchas veces lo anterior es cierto, no puede aplicarse en todas las relaciones laborales, tan heterogéneas que existan en nuestra realidad económica nacional.

Retomando lo que señalé en un principio, el derecho laboral y su codificación adjetiva son un marco jurídico creado para igualar de alguna manera a los desiguales dentro de un proceso jurisdiccional justo y adecuado a este tipo de relaciones.

Considero que la figura del patrón y del trabajador no deben ser necesariamente antagónicas, y que sus intereses siempre sean en detrimento del opuesto. La verdad es que dentro de una economía globalizada cuyo ambiente es de competencia tanto del patrón como del trabajador deben ser figuras

complementarias tendientes a lograr que una determinada empresa sobreviva dentro de un mercado tan competitivo; más tratándose de la competencia del capital nacional frente al extranjero.

Cierto es, que el derecho del trabajo y su normatividad adjetiva deben equilibrar la balanza cuando se someten ante un juzgador asuntos que competen a estos dos sujetos del derecho laboral; pero debemos reflexionar que tan conveniente es la solución política de los conflictos jurídicos. ¿Es cierto que la conciliación es siempre la mejor alternativa para dirimir controversias?. En lo personal considero que el derecho de huelga es uno de los pilares de este procedimiento clasista, pero que en virtud de que siempre se busca la solución política de este tipo de conflictos en muchas ocasiones causa la quiebra de la empresa, en detrimento tanto del patrón como de los trabajadores que dependían de la productividad de la misma. En esos casos cuando uno considera que el sometimiento al arbitraje y la solución jurídica de la controversia ayudaría aún más, con la finalidad de que el inicio de un procedimiento de huelga no cause la ruina de aquella empresa que es fuente de empleo de muchos mexicanos y sustento de numerosas familias en nuestro país.

La presente investigación pretende probar que el arbitraje obligatorio, para la solución rápida del conflicto de huelga es más benéfico para los intereses de las partes involucradas, que un largo procedimiento que busque la conciliación de intereses, que se pierda en el tiempo y que merma indubitavelmente la economía de los trabajadores y patrones involucrados.

CAPÍTULO 1.

UBICACIÓN DE NUESTRO TEMA DE ESTUDIO EN EL PROCESO LABORAL

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO. NATURALEZA JURÍDICA.

La determinación del ámbito privado, público o social en que se ubican las normas laborales, constituye un problema sobre que se han elaborado muy diversas soluciones.

Se pueden agrupar estas soluciones en cuatro categorías, a saber:

- A) El derecho del trabajo forma parte del derecho privado.
- B) El derecho del trabajo corresponde al derecho público.
- C) El derecho del trabajo es de naturaleza mixta.
- D) El derecho del trabajo encuadra dentro del derecho social.¹

El derecho del trabajo como de naturaleza privada.-

Quienes son partidarios de esta tesis tratan de resolver el problema desde cuatro puntos de vista distintos. En función de los intereses protegidos por las normas; atendiendo a la naturaleza de los sujetos de la relación; en razón de la índole de la

¹ Muñoz Ramón, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México; 1976. p. 87.

relación y de acuerdo con la relación de la voluntad de los sujetos con la imperatividad de las normas.

Los argumentos esgrimidos para defender la ubicación del derecho del trabajo dentro del derecho privado se pueden resumir de la siguiente forma:

En virtud de que los intereses protegidos por el sistema de normas que conforman el derecho del trabajo pertenecen al círculo de intereses privados, por tanto estas normas deben encontrarse dentro del campo de lo privado. *Ludovico Barasi* piensa que es necesario remontarse a la naturaleza del interés que afecta tanto al patrón como al trabajador individualmente considerados, interés que se considera como privado, y por tanto el interés privado pertenece al campo del derecho privado.²

En lo que concierne a la naturaleza de los sujetos relacionados con las normas del trabajo, *David Lazcano* sostiene que las relaciones que regula el derecho del trabajo son de naturaleza privada, como que tiene lugar entre particulares entre si ya sea que obren individual o colectivamente.³

Llama la atención que una de las razones mas importantes que invocan algunos autores para ubicar al derecho del trabajo dentro del campo del derecho privado

² Barasi, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo, tomo 1, Alfa, Buenos Aires, 1953, p.39

³ Cfr.- Autor citado por. Cavazos Flores Baltasar, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Trillas. México: 1997. p. 29. Asimismo cita a De Litala, Almosny y Pérez Leñero.

es que la celebración de un contrato de trabajo, es producto de la libre voluntad de los particulares que obran y contratan como tales.

Como se desprende de los anteriores argumentos, los autores parten de la idea de que el derecho del trabajo gira alrededor de la celebración de un contrato, presumiendo que este es de índole privada, por los intereses que regula y por depender de la voluntad de los sujetos particulares.

Finalmente, los partidarios de esta tesis concluyen que siendo privados los intereses, particulares los sujetos, coordinativas las relaciones y dispositivas las normas laborales, se deben ubicar dentro del derecho privado.⁴

El derecho del trabajo es de naturaleza pública.-

Algunos autores ubican a esta disciplina dentro del campo del derecho público. Los partidarios de esta tesis advierten que de la simple lectura del texto legal se desprende que no solo hacen referencia al contrato de trabajo sino también a las normas que regulan otras relaciones e instituciones jurídicas nacidas en torno al mismo o con independencia de él. Igualmente, dicen sus defensores, que dentro de las relaciones laborales ha operado un proceso de intervencionismo por parte del Estado a tal grado que la voluntad de las partes ha quedado relegada al último lugar.

⁴ Cfr.- Muñoz Ramón, Roberto.- Op. Cit. p. 89.

Este grado de intervencionismo estatal en las relaciones laborales, hace que el margen de la autonomía de la voluntad de las partes sea tan escaso que prácticamente el derecho del trabajo aparece como un conjunto de normas taxativas que obligan a las partes, con independencia de la voluntad o no expresadas por ellas, y evidentemente, no se trata de normas dispositivas que pueden dejar de aplicarse o modificarse a voluntad de los contratantes.

Para algunos autores, estos argumentos no son suficientes, y por ello, consideran que se trata de una disciplina que pertenece al derecho público, no solo porque la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra restringida a la voluntad del Estado plasmada en la ley, sino porque los intereses protegidos por las normas laborales tienen el carácter de públicos.⁵

El derecho del trabajo es de naturaleza mixta.-.

Los defensores de esta postura consideran que el derecho laboral no pertenece exclusivamente al derecho público, ni al derecho privado, sino que de manera necesaria comprende ambos elementos.

Pérez Botija, partidario de esta postura ubica a algunas normas laborales dentro del campo del derecho privado y otras en el ámbito del derecho público, analizándolas desde tres ángulos visuales, a saber: el interés tutelado, la naturaleza de los sujetos de la relación, y la índole de la relación.

Para este autor, la solución del problema desde el punto de vista científico y técnico se halla en la dualidad de intereses (individuales o colectivos) que las normas laborales tutelan, en la existencia de relaciones de sujetos privados y la interferencia en ellas por órganos pertenecientes a la administración pública y en las relaciones que se originan entre estos y aquellos.⁶

Hueck y Nipperdey consideran que, el derecho del trabajo regula relaciones jurídicas entre personas privadas, como vínculos jurídicos entre particulares y el Estado, no constituyendo así, ni una parte, ni la totalidad del derecho privado, ni del derecho público.

Por su parte Ernesto *Krotoschin* las considera normas de coordinación, en el sentido de que regulan las relaciones entre los trabajadores y sus patrones, en lo individual o de manera colectiva, o bien, normas de subordinación, al hacer prevalecer al Estado en superioridad como poder público frente a aquellos.⁷

El derecho del trabajo es de naturaleza social.-

Algunos tratadistas no consideran adecuado que se etiquete al derecho del trabajo como un derecho mixto. y además sostienen que el derecho del trabajo no se le puede encasillar ni dentro del derecho privado, ni dentro del público, por tratarse de

⁵ Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit. pp. 28 y 29.

⁶ Muñoz Ramón, Roberto. Op. Cit. p. 91. Véase en el mismo sentido: Cavazos Flores, Baltasar.- Op. Cit. p. 30.

⁷ Santos Azuela, Héctor. Curso inductivo de derecho sindical del trabajo, Porrúa, México; 1999. p. 26.

un derecho con características propias, y que desborda los límites de las dos grandes ramas en que el derecho ha sido clasificado.⁸

En el año de 1938 Paul Rubier, sin clasificar al derecho del trabajo dentro del derecho social, ya había descubierto la naturaleza social de los intereses protegidos por las normas laborales, al manifestar que existen casos en que los intereses públicos y los privados parecen ligados de forma indisoluble, sin que se puede delimitar lo que pertenece a una rama o a la otra.⁹

Por otra parte, el atributo de regular la conducta de los hombres tomando como base su individualidad concreta en atención a la clase social a que pertenecen que hemos predicado de las normas del derecho social, también lo encontramos en los preceptos del derecho del trabajo.

Las normas laborales al regular la conducta de los sujetos toman en consideración además de la igualdad que existe en su naturaleza racional y libre; las desigualdades derivadas por el hecho de pertenecer a una cierta clase social, que se desprende de su calidad de trabajadores o de patrones.¹⁰

⁸ Cavazos Flores, Baltasar.- Op. Cit. pp. 30 y 31.

⁹ Muñoz Ramón, Roberto.- Op. Cit. p. 94.

¹⁰ Cfr.- Dice Héctor Santos Azuela que como ordenamiento que atiende a las personas como bien fundamental y aspira a su mejoramiento moral y espiritual, el derecho del trabajo ya no se puede concebir como el estatuto que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre patrones y trabajadores. Tampoco constituye, la regulación formal de las conductas exteriores de las relaciones obrero - patronales. Así pues, por su pretensión a realizar el bien común y la dignificación de la clase trabajadora, un importante sector de la doctrina lo maneja como una disciplina del llamado derecho social, que se inserta entre el derecho privado y el público. Instituto de Investigaciones jurídicas de la UNAM, Diccionario jurídico mexicano, 9ª edición. Porrúa, México; 1996. p. 1172.

En lo que atañe al criterio derivado de la naturaleza de los sujetos relacionados por las normas, se puede declarar que el derecho del trabajo encuadra dentro del derecho social.

Un autor italiano de apellido *Mossa* tiene el mérito de haber destacado que los sujetos relacionados por las normas del trabajo revisten algunas de las siguientes tres categorías: Particulares, grupos sociales y Estado.

Atendiendo a este criterio encontramos que las normas laborales tienen la naturaleza de sociales, ya que estructuran relaciones entre particulares (trabajadores y patrones) con grupos sociales, como lo son, las asociaciones, federaciones y confederaciones; de estos grupos sociales entre sí; y de estos grupos sociales con el Estado.

Para convencerse de apegarse a esta postura es indispensable hacer el análisis de la naturaleza de las relaciones estructuradas por las normas laborales. Se nota la peculiaridad de las normas laborales de estructurar las relaciones en un plano de integración. Las relaciones laborales se encuentran en un plano de integración objetiva entre patrones y trabajadores; estos son partícipes de un todo, encarnada en la empresa.

Las normas del derecho social tienen la característica de ser autárquicas porque aún cuando mandan o imperan independientemente de la voluntad de las partes, resulta lícito derogarlas relativamente por propio acuerdo entre ellas, siempre y

cuando lo convenido sea mas beneficioso para la parte mas débil de la relación, o sea, el trabajador.¹¹

Las normas laborales revisten esta característica en virtud de que imperan, con independencia de la voluntad de las partes, garantizando los beneficios mínimos de los trabajadores, y que pueden derogarse relativamente cuando se advierte alguna ventaja en favor de la clase desprotegida.

Además se trata de normas de carácter autárquico, que se manifiesta en la irrenunciabilidad de los derechos que la misma ley consagra. Tanto a nivel constitucional como legal secundario se ha prescrito que las disposiciones laborales son de orden público, por lo que no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, el pacto por escrito o verbal, que establezca la renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos y prerrogativas consignados en las normas laborales.¹²

De manera resumida el autor, *Roberto Muñoz Ramón* ubica el derecho del trabajo en la esfera del derecho social, en virtud de que tutela intereses sociales, regula la conducta de los trabajadores y patrones en atención a la clase social a la que pertenecen, regula relaciones entre particulares y grupos sociales, grupos sociales entre sí, y de estos con el estado, estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración y obliga de manera independiente de la voluntad plasmada

¹¹ Muñoz Ramón, Roberto.- Op. Cit. p. 97.

¹² *Ibidem*. p. 98.

por las partes, pero con la facultad de ser derogada relativamente, por pacto entre ellas, siempre cuando convenido redunde en beneficio del trabajador.¹³

1.1.1 LA FUNCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.-

El derecho del trabajo surge como una reacción frente al contrato de arrendamiento de servicios, como contrato entre partes iguales, que se revela como falso. La verdad es que existe una relación entre sujetos desiguales, en la que una de las partes, como individuo, normalmente carece de poder frente a la otra (patrón) aceptando irremediablemente sus condiciones. Pues bien, se habla de contrato de adhesión y la relación igual entre personas libres queda anulada por el propio contrato de trabajo.¹⁴

Esa desigualdad de posturas, no es pasada por alto, ni desapercibida para los grandes pensadores liberales de la época. El operario desea sacar lo más mientras que el empresario dar lo menos que se puede.

Con independencia de las mayores posibilidades de combinación entre los empresarios, en todo caso trabajador como individuo debe normalmente aceptar las condiciones de trabajo que le ofrece la empresa, en virtud de que necesita un salario para subsistir.

¹³ *Ibidem*, p. 100.

¹⁴ García Ortega, Jesús, Curso de derecho del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, España. 1999, p. 28.

Alfred Marshall, considera que el trabajo se vende a menudo en condiciones especialmente desventajosas que surgen de los siguientes hechos: la fuerza de trabajo es perecedera, quienes la venden generalmente son pobres, careciendo de fondos de reserva y no es fácil que se puedan retirar del mercado su fuerza de trabajo, tomando en consideración que la competencia que se da entre los trabajadores es perjudicial para ellos mismos, ya que el empresario, normalmente, puede encontrar otro trabajador menos necesitado o mas fuerte o hábil que acepte condiciones de trabajo que no aceptaría un trabajador con mayores necesidades familiares o con menos fortaleza.¹⁵

Frente al empresario, el trabajador sólo tiene poder si se llega a organizar de manera colectiva. Solamente así, puede negociar en un marco de igualdad sus condiciones de trabajo frente al empresario, básicamente a través de dos mecanismos, a saber: la restricción del número de trabajadores y la fijación de reglas comunes para todos ellos.

Pero el mayor poder del empresario no solamente se manifiesta al momento de contratar, en la esfera de la circulación de las mercancías. También se ejerce en el desarrollo de la relación jurídica surgida del contrato de trabajo (en México, no se requiere de la celebración del contrato). Para que exista relación laboral debe existir una subordinación del trabajador hacia el patrón. Se trata de una relación cuyas prestaciones no se agotan de forma inmediata sino que se desarrolla a lo

¹⁵ *Ibidem*, p. 29.

largo del tiempo y dentro de una organización productiva mas o menos compleja, en la que el empleador queda dotado de un poder de dirección y disciplinario bajo el cual queda sometido de manera irremediable el trabajador.

La empresa es un esfera de actuación coercitiva, hacia el trabajador, al momento de atravesar el portón de la fábrica, el obrero se sujeta a una ley particular que le es impuesta por su patrón, es decir, le son impuestas normas del comportamiento vinculantes. Por esta razón, es que el trabajador debe ser protegido por las normas jurídicas, además de encontrarse inserto en una organización productiva que necesariamente dota al empresario de un poder de dirección y de mando.

El derecho del trabajo surge como un derecho compensatorio o nivelador. El derecho social no conoce simplemente personas, conoce patrones y trabajadores, obreros y empleados. La idea central en que el derecho social se inspira ya no es la idea de la igualdad entre personas, sino la de la nivelación de las desigualdades entre ellas existen en la realidad. En tal virtud, el derecho del trabajo surge, así, como un mecanismo para limitar el poder del empresario.

En conclusión, la finalidad del derecho del trabajo es la tutela del trabajador, en cuanto parte débil de la relación laboral y en cuanto su situación de subordinación. Por ello es que se limita la autonomía contractual privada entre ambas partes. Por

ello establece mínimos que no pueden ser empeorados por la aceptación expresa que haga el trabajador.¹⁶

La función actual del derecho del trabajo es coordinar los intereses entre patrón y trabajador, mediante la justicia social y el progreso económico, buscando siempre un equilibrio entre estos dos factores.

1.1.2 LA FUNCIÓN DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.

Vimos en el anterior punto que el trabajador aislado y de forma individual no puede ejercer presión alguna frente al otro sujeto de la relación laboral, por ello es que se requiere de su organización en masa, para atenuar las desventajas que se advierten cuando se encuentra frente al dueño de los medios de producción.

Pero la garantía de asociación sindical no es suficiente para asegurar su aplicación; por ello, se requiere que los ordenamientos jurídicos nacionales de cada país, de conformidad con sus orientaciones políticas – sociales le den cabida, de tal suerte, que este postulado se cumpla cabalmente. Es esta, en consecuencia, la razón de ser del derecho colectivo del trabajo.¹⁷

Es esta, la institución jurídica, parte del derecho laboral encargada de regular lo relacionado con las organizaciones sindicales, la contratación colectiva y la

¹⁶ *Ibidem.* p. 30.

¹⁷ Buen L. Nestor de, Derecho del trabajo, Tomo segundo, 15ª edición, Porrúa, México, 2001, p. 579.

defensa de los intereses comunes tanto de los empleadores como de los trabajadores en desarrollo de un conflicto colectivo de trabajo.

Esa institución posibilita el ejercicio de la relaciones laborales entre los trabajadores sindicalizados y empleadores, desarrollo, principalmente, de lo que se hubiere pactado en la convención colectiva.

Sin el derecho colectivo de trabajo, las aspiraciones de los trabajadores no hubieran logrado jamás el grado de justicia alcanzado en la regulación de sus condiciones de trabajo, pues a la luz de la libertad contractual e igualdad jurídica ante la ley, tomadas como base para la contratación individual, no se habría consolidado el equilibrio social que hoy campea en el derecho laboral.

Su trascendencia es tal que el ejercicio del derecho contemporáneo laboral se encuentra básicamente sustentado en esta disciplina, en virtud de la cual el Estado ha ido cediendo en su intervencionismo dejando en manos de los sujetos de la contratación colectiva la definición de sus relaciones laborales.¹⁸

Para el autor *Guillermo Cabanellas*, el derecho colectivo del trabajo desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las

¹⁸ Afanador Núñez, Fernando, Derecho colectivo del trabajo, 2ª edición. Universidad Externado de Colombia, 1994, p. 41.

categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses.¹⁹

Por su parte, el *Dr. Mario de la Cueva* lo considera como un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su Estado para crear el derecho que había de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. El derecho colectivo del trabajo es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será la república del trabajo.²⁰

El mundo contemporáneo laboral está inspirado en principios de solidaridad y de deber social, en virtud de los cuales los sujetos centrales del derecho colectivo del trabajo buscan y celebran acuerdos, motivados por el diálogo y de otros mecanismos de participación civilizada como lo es el término acuñado de "concertación social" como se califica al consenso entre las partes ya citadas, con efecto bilateral o tripartito, cuando hay la intervención estatal, en virtud del cual, tanto los trabajadores como patrones sin necesidad de renunciar a la defensa de sus intereses, acuerdan fórmulas de cooperación y de solución recíproca de sus problemas.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual, Tomo III. Heliasta. Argentina 1972.

²⁰ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II. 6ª edición. Porrúa, México; 1991. p. 213.

Dos siglos después de la aparición del sindicalismo, la situación es afortunadamente distinta, si la comparamos con la situación de los trabajadores al momento de la revolución industrial, que sustituyó a los medios de producción; por ello difícilmente se podría sustentar hoy la tesis de considerar a la clase trabajadora como débil o desamparada frente al poderío de los empleadores, cuando se sabe que las legislaciones de la materia de la generalidad de los países del mundo están orientadas para prodigar un alto contenido tuitivo y social.

Atendiendo a los anteriores argumentos, el autor Fernando Afanador Nuñez conceptúa al derecho colectivo del trabajo como:

"El conjunto de normas jurídicas promulgadas para proteger el ejercicio de la actividad sindical y garantizar el proceso de la negociación colectiva. Lo primero, tanto desde el punto de vista del ejercicio del derecho de asociación y de la libertad sindical; lo segundo, mediante la fijación de un procedimiento y determinación de facultades para que las partes puedan pactar las condiciones que regularán sus condiciones de trabajo".²¹

1.1.3 DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Las relaciones del derecho del trabajo con el derecho procesal son fáciles de advertir; ya que esta rama del derecho señala los procedimientos existentes para

²¹ Afanador Nuñez, Fernando.- Op. Cit. p. 44.

dirimir los conflictos y controversias planteados con motivo de la prestación del servicio personal subordinado.²²

Para constatar la anterior afirmación es suficiente con leer la Ley Federal del Trabajo, en la cual se encuentran consagrados preceptos legales que aluden a las normas de competencia, recusaciones y excusas, procedimientos a seguir ante las Juntas de Conciliación; procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica; procedimientos especiales, procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica; recursos (mal llamados); tercerías, procedimientos de ejecución, embargos, remates, etc.²³

Como rama del derecho procesal social, el derecho procesal del trabajo cuenta con su propia teoría que deriva del texto del artículo 123 Constitucional, por cuanto se integra con órganos de carácter jurisdiccional, Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales burocráticos, que no forman parte del Poder Judicial; con principios procesales distintos a los del proceso burgués, pues el proceso laboral no solo se rige por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras y reivindicatorias de los trabajadores.

²² Muñoz Ramón, Roberto, Op. Cit. p. 175.

²³ Afirma Santiago Montes de Oca que varios profesores de la materia de derecho del trabajo han abrigado la esperanza de abandonar la sustantividad jurídica y de separar en la Ley Federal del Trabajo la parte procesal y administrativa que hasta la fecha comprende. Montes de Oca, Santiago, Derecho del trabajo. UNAM. México. 1990. p. 61.

Nuestra Carta Magna contempla los dos procesos (el burgués y el social). En la parte política, las garantías individuales, organización de los poderes públicos, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, así como en las funciones públicas del Estado, se encuentra la base y esencia del proceso burgués, con sus respectivos tribunales para impartir justicia, incluyendo el juicio de amparo. En tanto que el derecho procesal social está diseminado en distintos textos, como lo es el derecho procesal agrario consagrado en el artículo 27 Constitucional, el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social cuyo precepto de mayor jerarquía es el artículo 123 de nuestro máximo ordenamiento legal, que en su conjunto lo conforman, constituyendo así, la teoría del proceso social.

Dice el Maestro Alberto Trueba Urbina, que el derecho procesal social es incompatible con la teoría del proceso burgués; además de criticar a nuestros juristas, en el sentido de que, dice él, ellos no alcanzan a mirar en toda su amplitud y grandiosidad la teoría general del proceso social.²⁴

Definiciones restringidas del derecho procesal del trabajo.-

Para Luigi de Litala, el derecho procesal del trabajo es: "La rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula a la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo".²⁵

²⁴ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho procesal del Trabajo, 4ª edición. Porrúa, México. 1978. p. 73.

²⁵ *Ibidem.* p. 74.

Para Incola Jaeger es: *El complejo sistemático de las normas que disciplinan la actividad de las partes y del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivo del trabajo*.²⁶

Alberto Trueba Urbina titula como "nuestra definición integral" a aquella que data del año de 1941, que a la letra dice:

"Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, interobreras e interpatronales".²⁷

El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo que no se han cumplido, o para conservar el orden económico entre los distintos factores de la producción, o solo entre algunos miembros de estos factores cuando el conflicto deriva del contrato de trabajo o de hechos que con él tienen relación. En este caso, la intervención del Estado no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de justicia social, toda vez que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos.

En tal virtud, el derecho procesal del trabajo realiza la función más excelsa del Estado, que es, impartir justicia social en los conflictos laborales. En otras

²⁶ Loc. Cit.

²⁷ Loc. Cit.

palabras, esta disciplina tutela principalmente, los derechos jurídicos y económicos de la clase trabajadora, en función de aplicar la ley y regular de manera equitativa el fenómeno de la producción, no sólo con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sino para reivindicar sus derechos al producto integro de su trabajo mediante la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje, hasta erradicar la explotación, y redimir a los trabajadores.

El maestro Alberto Trueba Urbina considera que tanto el derecho sustantivo del trabajo, como su codificación adjetiva, son derechos sociales y como consecuencia, tutelan y reivindicán al proletariado. La posición individualista que se adopta de igualdad teórica de las partes ante la ley y en el proceso, no es la acertada, pues precisamente, el derecho procesal laboral surgió como una reacción frente a ese derecho procesal igualitario, ya que la misma vida se ha encargado de demostrar que así como en ella no son iguales el obrero y el patrón, tampoco pueden serlo dentro del proceso.²⁸

El jurista Eduardo J. Couture afirma que el derecho procesal laboral se vio en la necesidad de establecer formulas tutelares a favor de los trabajadores, con la finalidad de compensar sus debilidades, y esto explica el propio surgimiento del derecho procesal del trabajo como parte de la política social legislativa de amparo del trabajador y de aseguramiento de ciertos resultados mínimos de justicia, incluyendo las actividades de los tribunales, con objeto de restituir a las partes a su posición teórica, por lo cual los trabajadores gozan de mayores garantías en el

proceso, no solo de carácter legislativo sino jurisdiccionales también, por ser los trabajadores, la parte mas débil de la relación laboral.

Y finalmente la función social de tutelar a la clase desprotegida impone la fracción II del artículo 107 Constitucional que los tribunales federales tienen la obligación de suplir la deficiencia de la queja de los trabajadores. Con esto se desquebraja el principio burgués de la imparcialidad, como reflejo de los principios de la jurisdicción social del trabajo.²⁹

Vuelve a afirmar de manera categórica el maestro Trueba Urbina que el derecho social tiene en esencia una finalidad reivindicatoria en función de recuperar la plusvalía, por lo que el mantenimiento del orden económico en las relaciones obrero patronales implica de forma necesaria la realización de actos procesales reivindicatorios que acaben con el desorden y la anarquía económicos que representa la mala distribución de los elementos de la producción en poder exclusivo de los capitalistas propietarios; de tal forma, que mediante el derecho de huelga o en conflictos colectivos de carácter económico, se podría ir suprimiendo de forma gradual el régimen de explotación del hombre por el hombre.³⁰

²⁸ *Ibidem.* p. 76.

²⁹ *Ibidem.* p. 77.

³⁰ *Ibidem.* p. 79.

1.1.4 PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL.

Según el autor Rafael Tena Suck, estos principios son:

Dispositivo, flexibilidad y sencillez en el proceso, concentración, publicidad, inmediatez o intermediación en el proceso, oralidad, gratuidad y suplencia de la demanda.

Por su parte, Miguel Bermúdez Cisneros considera como principios del derecho procesal laboral, los siguientes: Conciliación, celeridad, oralidad, principio inquisitivo, intermediación, concentración, la carga de la prueba, laudos en conciencia.

Por lo que hace al principio de conciliación a que alude este último autor, no es conveniente que sea desarrollado en este momento, puesto que mas adelante será abordado con mayor profundidad.

Celeridad.- La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, deben ser siempre realizadas con prontitud, ya que en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o en su ejecución lesiona los intereses humanos puestos en juego. De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres mas significativos y de mayor relevancia en el proceso laboral.

Se debe tomar en cuenta, que la mayoría de las veces lo que se pelea en un proceso laboral es fundamental para las partes, como lo es la utilidad por el patrón y el salario por el trabajador. En este sentido, Couture afirma que en el procedimiento, el tiempo es más que oro, es justicia. Quien dispone de el tiene en las mano las cartas del triunfo; mientras quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado.

La impartición de justicia, debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán mediante la sencillez de los actos procesales, así como con el principio económico del tiempo.

Otro punto importante para la celeridad, pudiera ser el impulso procesal oficioso; facultad que existe en el derecho procesal laboral. El evitar en lo posible la tramitación de excepciones y recursos es otra aportación a la celeridad del procedimiento, ya que estas dos instituciones, a pesar de los beneficios que pudieran reportar, retardarían la tramitación del procedimiento.³¹

Oralidad.- A diferencia del derecho procesal común (burgués, diría Trueba Urbina), el derecho procesal laboral se desarrolla en base a audiencias, en las que las partes comparecen personalmente para hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer de forma oral sus pretensiones ante la autoridad. Esto le da el signo característico de ser un proceso predominantemente oral.

³¹ Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho procesal del trabajo, 2ª edición. Trillas. México; 1994. pp. 72 y 73.

Por esta característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, sin que con esto se quiera significar que en el proceso laboral no exista el trámite escrito, ya que no se podría concebir un proceso totalmente oral o absolutamente escrito, debido a la necesidad de recabar la información en medios impresos (por escrito). Sin esta constancia, el juzgador no podría recordar todo lo sucedido en el desarrollo del conflicto. Con apego al artículo 685 LFT podemos afirmar que el proceso laboral es predominantemente oral.

Principio inquisitivo.- Es la facultad que detenta el tribunal para ordenar la realización de diligencias procesales.

En el derecho laboral mexicano este es el principio de impulso procesal que tenemos, pero no en toda su intensidad, ya que sigue siendo el propio interesado quien le debe dar dicho impulso para que el proceso siga su marcha; aunque la ley faculta en diversos momentos procesales, para que sea el propio tribunal, quien sin que medie instancia de parte interesada, dicte las medidas que considere pertinentes para la prosecución del proceso.

Como corolario a este principio, tenemos que en el texto de los artículos 771 y 772 LFT, se obliga a los presidentes de las Juntas y a sus auxiliares cuiden bajo su mas estricta responsabilidad que los juicios que ante ellos se ventilen no

queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar el laudo correspondiente, salvo disposición legal en contrario.³²

Inmediación.- Este principio consiste fundamentalmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto directo con las partes dentro del proceso, recibir sus pruebas, escuchar sus alegatos, interrogarlos, etc., con la finalidad de obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López señala que este principio procesal consiste en que el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio laboral tendrá la obligación de estar en contacto directo con las partes, y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias, con el objeto de conocer el litigio a fondo y no a través del secretario, y así estar en posibilidad de dictar una sentencia justa.³³

Concentración.- Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, son resueltos en unidad de actos.

Para Eduardo Couture es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

³² *Ibidem.* p. 76.

³³ Tena Suck, Rafael, Derecho procesal del trabajo, 2ª edición. Trillas. México. 1987. p. 23.

La concentración también forma parte de las características de los derechos procesales de corte moderno, como lo es el derecho procesal del trabajo, y todos los relativos a las legislaciones sociales. Estrictamente, consiste en reunir en el menor número de actos y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal. Bajo este principio se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en un sinnúmero de partes, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan fácilmente en la memoria todos los detalles e incidentes de las audiencias hasta el momento de dictar el laudo. Si no se observara este principio, se volvería frío y escrito el proceso laboral, además de tornarlo lento, lo que contradice la esencia de la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes que contienden en el proceso.³⁴

Gratuidad.- A diferencia del proceso burgués, el derecho procesal del trabajo es gratuito para ambas partes. El artículo 17 Constitucional determina que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; a su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

En la legislación secundaria, el artículo 685 establece que el proceso será totalmente gratuito, y, por lo tanto, las juntas de conciliación y arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.³⁵

³⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. p. 79.

³⁵ Tenn Suck, Rafael, Op. Cit. p. 25.

1.1.5 LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE COMO TRIBUNALES DE DERECHO, COMO TRIBUNALES DE ESTRICTO DERECHO Y COMO TRIBUNALES DE EQUIDAD.

El artículo 123 Constitucional, en su apartado "A", en su fracción XX, dispone que los conflictos de trabajo, serán resueltos por Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales se integrarán con un representante del gobierno e igual número de representante patronales y del trabajo.

En nuestro país, existe una junta federal de conciliación y arbitraje, dependiente de la secretaría del trabajo y previsión social, operan en toda la República por lo que hace a las empresas, actividades y ramas industriales, señaladas en el artículo 123, apartado "a", fracción XXXI y reiteradas en el artículo 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo.

También existe, una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, y una de la misma clase, en cada entidad de la República, a las que corresponden las ramas industriales, actividades o empresas no asignadas al ámbito federal. Legalmente hay cierta homologación entre las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje, por las disposiciones que rigen ésta, son aplicables también para aquellas, dispuesto por el artículo 623 del mismo ordenamiento secundario.³⁶

³⁶ Ruíz Lugo, Sergio, Práctica del enjuiciamiento laboral, Jus. México. 1996. p. 3.

La potestad de declarar el derecho en materia laboral.- Esta potestad, en la esfera laboral, no está atribuida de forma exclusiva a un determinado órgano, o clase de órganos.

Tiene diversos aspectos porque, cuando menos, la declaración del derecho del trabajo puede referirse a: la resolución de la situación litigiosa, de carácter individual o colectivo, sometida por las partes en conflicto a la decisión de la autoridad, como tercero instituido por el estado para dirimir tales conflictos.³⁷

El cuerpo material en el que se consignan los fundamentos y los motivos en que se funda el juzgador para declarar el derecho, y así, dirimir el conflicto laboral, en el derecho laboral mexicano se denomina "laudo".

La palabra laudo es una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los tribunales. En el derecho mexicano del trabajo, los laudos poseen una especial característica, a saber: se dictarán a verdad sabida y a buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin la necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de la prueba, pero expresar a los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

El sistema de la libre valoración de la prueba es el utilizado en los cuerpos jurídicos procesales más modernos, y, sobre todo, en las legislaciones laborales

³⁷ Montoya Melgar, Alfredo, Jurisdicción y administración de trabajo, Tecnos, España, 1970. p. 37.

de la mayoría de los países. En todos ellos existe la comunión en las ideas de sus legisladores, que establecen como sistema valorativo de las pruebas en los asuntos laborales, a los métodos de la libre valoración. Es así que la actualidad se puede hablar de una "sana crítica", como lo hacen los códigos procesales del trabajo de Jujuy y Córdoba en Argentina; de "la libre convicción", como lo señala el Código procesal civil Alemán de 1877, de "un prudente arbitrio", como lo expresa el Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal; de una "libérrima convicción", como lo dicen los códigos que pretenden llevar la apreciación al extremo de la liberalidad, en el que no tenga limitación alguna o una apreciación en conciencia como lo señala la Ley Federal del Trabajo de México.

El término "sana crítica", tan usado en las legislaciones Sudamericanas, puede definirse como una función del entendimiento que analiza y sintetiza los hechos sometidos al juicio del juzgador, conforme a las reglas inflexibles de la lógica.

Goldschmidt explica en su derecho procesal civil, que por "libres convicciones" no se debe entender una libertad ilimitada, sino por el contrario, una actuación del juez ajustada a sus correspondientes deberes profesionales.

Sin duda, se trata de una apreciación justa, pero complementada con la idea del jurista alemán Kirsch, quien agrega que tal situación debe auxiliarse por las reglas de la lógica y de la experiencia.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se precisa que la apreciación de las pruebas en conciencia, significa que, al apreciarlas no se haga esto con criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de ese análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

Al desear que las pruebas se aprecien por un criterio que no sea estricto ni legal, se trata de eludir la formalidad en exceso que en muchas ocasiones nos conduciría a lo que se podría validamente decir, que es una verdad jurídica, y no a una verdad real, que en todo caso es la que se busca en un procedimiento laboral. Asimismo se debe tomar en consideración que para el análisis y apreciación de la prueba, no se lleva a cabo en la mayoría de los casos por una totalidad de criterios con formación científico – jurídica sino, por el contrario, la formación de los tribunales del trabajo establece la integración con elementos ajenos a dichas formalidades, como lo serían las representaciones obreras y patronales.³⁸

Para concluir, podemos validamente decir, que los tribunales del trabajo no dictan sus resoluciones (laudos) con estricta formalidad legal, ya que lo que ellos persiguen es la búsqueda de la verdad real mas no la jurídica, pero esto no significa que sean verdaderos tribunales de equidad, puesto que tienen la obligación constitucional de fundar y motivar en derecho sus resoluciones emitidas

³⁸ Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. pp. 89 y 90.

CAPÍTULO 2

LA DESIGUALDAD ENTRE LOS FACTORES DE PRODUCCIÓN COMO ORIGEN DE LA INSURRECCIÓN OBRERA

2.1 EL TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN CAPITALISTA.

En las organizaciones se puede observar de manera clara las relaciones capitalistas de producción. Por un lado se encuentra el capitalista como el dueño de los medios de producción, y por el otro está el trabajador que tan solo posee su fuerza de trabajo.

Esta relación presenta un doble carácter, a saber: de antagonismo y de cooperación. Sin embargo el trabajador del capitalismo mercantil poseía además de su fuerza de trabajo, el conocimiento técnico del proceso laboral. Pero con el desarrollo del capitalismo, este conocimiento pasó a manos del dueño de los medios de producción. Este proceso causó cambios en la estructura de las organizaciones y, además, transformó a la administración de una actividad natural de los modos de producción en una actividad profesional sustentada en una disciplina específica del capitalismo.

El hombre es el único ser viviente capaz de trabajar, y aunque esa afirmación cause opiniones opuestas, entre las cuales, algunas plantearán que también los animales trabajan. Pero la principal diferencia entre el hombre y el animal consiste en que el primero tiene la capacidad de conceptuar la realidad, y a partir de ella,

transformar la naturaleza para lograr un fin que le es útil. Por el otro lado, el animal se guía por el instinto, ya que carece de la capacidad de pensar y aprender.³⁸

Es el hombre quien tiene la capacidad de aprender, acumular conocimiento y transmitirlo a los demás miembros de la especie. Esta capacidad le permite crear y mejorar las actividades que diariamente desarrolla.

Además, el trabajo humano se caracteriza por que a través de este se transforma a la naturaleza, esto significa, que para que este exista, es indispensable que el hombre se relacione con la naturaleza, pero a la vez, esta relación es un proceso.

De esta relación existente entre el hombre y la naturaleza se puede deducir que solo el hombre es capaz de realizar trabajo. A esta capacidad se le denomina fuerza de trabajo; misma que es inherente al hombre y representa el único recurso que este tiene frente a la naturaleza.

En virtud de que la fuerza de trabajo es inherente al hombre, solo el es el único dueño de su fuerza de trabajo, y por tanto, no la puede enajenar a otros hombres distintos.³⁹

³⁸ Ibarra Colado, Eduardo, Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México, Miguel Ángel Porrúa, México, 1991. pp. 205 y 206.

³⁹ *Ibidem*, p. 207.

Por otra parte, el proceso laboral se encuentra constituido por distintos elementos simples, tales como la actividad orientada a un determinado fin, su objeto y sus medios.

Cualquier recurso que provenga de la naturaleza y que existen sin que medie la intervención del hombre son el objeto general del ser humano. Cuando existe una labor previa del hombre sobre ella, se le denomina, materia prima.

Para que en el capitalismo se realice el proceso laboral, se requiere que el capitalista adquiera dentro del mercado los factores del proceso laboral: los factores objetivos o medios de producción, y el factor subjetivo o fuerza de trabajo.

El obrero trabaja bajo el control y mando del capitalista, a quien pertenece el trabajo del primero, y además el producto es propiedad del capitalista, y no del productor directo.

De la relación de dominio del capital sobre el trabajo surge la función de vigilancia del capitalista sobre el trabajador, toda vez que el primero tiene la obligación de velar porque el trabajo se efectúe de forma adecuada y los medios de producción se utilicen de acuerdo al fin a que están asignados.⁴⁰

⁴⁰ *Ibidem.* p. 208.

El trabajo de administración puede ser considerado como un trabajo de guardia, y no puede ser considerada como una labor productiva, pues no produce valor de cambio; sin embargo, se puede considerar como trabajo reproductivo, pues siendo trabajo de guardia reproduce las estructuras formales del capitalismo, apoyando la realización de la producción.⁴¹

La administración de los medios de la producción juega un papel fundamental, dentro de las prioridades que guarda la empresa respecto al personal que labora, en beneficio del capitalista y de los trabajadores mismos, para conservar su fuente de empleo.

2.1.1 OBJETIVOS DE LA EMPRESA.

Con frecuencia los críticos del análisis económico se declaran en contra de la suposición, de que las empresas solo se ocupan de maximizar sus utilidades. Con la finalidad de atacar esa creencia, el autor Samuel C. Webb enumeró una lista de puntos de interés para la empresa, según su dicho, sugerido por diversos autores. Estos puntos son los siguientes:

1. Monto y aumento de utilidades.
2. Relación entre utilidades e inversión.
3. Monto y aumento de las ventas.

⁴¹ *Ibidem.* p. 210.

4. Participación en el mercado.
5. Aumento de valor de mercado de las acciones comunes.
6. Participación en el mercado.
7. Relación precio/utilidad de las acciones.
8. Monto y aumento de las inversiones de capital.
9. *Número de empleados, monto de salarios, gratificaciones y opciones de compra de acciones.*
10. *Cuentas de gastos y servicios personales, incluyendo viáticos, una bella secretaria, chofer y seminarios en zonas turísticas.*
11. *Descanso, diversiones, numero y duración de los periodos vacacionales.*
12. *Gastos en educación y cuidado de la salud.*
13. *Presupuestos de relaciones públicas, publicidad, investigación y desarrollo.*
14. *Iniciativa en materia de aumento de salarios y relaciones industriales.*
15. *Contribución a las causas humanitarias y patrióticas.*
16. *Influencia en las decisiones del gobierno, la industria y la sociedad.*

En suma una mayor productividad; Una encuesta celebrada entre los ejecutivos de las grandes empresas confirma sin duda que todos estos puntos son de importancia general para la empresa, a los cuales se les debe hacer cierto énfasis; pero el énfasis que se le deba dar a cada uno, es decir, las prioridades de cada empresa, depende del criterio que se adopte en cada una de ellas, que a menudo constituye un tema de discusión entre los administradores. El carácter de la

empresa y la imagen pública de la misma dependen en gran medida en la observancia que se haga de los anteriores puntos enumerados.⁴²

Es importante que se tome en cuenta, que los anteriores puntos de interés tienen estrecha relación, ya sea como complementos o como sustitutos de la obtención de utilidades.

Por definición al fijarse los objetivos a corto plazo que aumenten los costos o disminuyan los ingresos contribuye a la reducción de utilidades en el corto plazo. Pero el dinero que se invierte en la apertura de mercados, en la mejora y creación de nuevos productos, de convertir a la empresa en un lugar mejor de trabajo, y en formar una imagen pública positiva puede ser muy importante para incrementar las utilidades en el largo plazo.

Igualmente, la presión que hace la competencia, influye de forma determinante. Cuando los competidores nacionales tratan de ampliar su mercado, cuando se tiene el riesgo de que nuevos competidores ingresen al área y cuando las importaciones van en aumento, se dice que la empresa está sometida a la competencia efectiva. Esta competencia efectiva obliga a la empresa a que reaccione frente a una pérdida potencial de sus ventas, y hace que finalmente se prescinda de los objetivos que no constituyan a la maximización de utilidades. Por

⁴² Webb C. Samuel, Economía de la empresa. Limusa. México. 1994. pp. 19 y 20.

estas razones, es que los economistas otorgan una importancia predominante al objetivo de la obtención de utilidades, al menos hasta cierto nivel.⁴³

De lo anterior, se desprende, que depende de los administradores de los recursos del capitalista, el énfasis que se ponga en la mejora del nivel salarial de los trabajadores de una empresa, así como de las prestaciones que estos obtengan con motivo de su trabajo. En tanto la pequeña, mediana y microempresa mexicanas no pongan un énfasis mayor en las condiciones laborales de sus trabajadores, igual o menor será el consumo interno de la nación, repercutiendo en las mismas utilidades que ellas podrían obtener.

La lucha de la clase trabajadora es justa, porque mientras no se de importancia a la capacitación y el adiestramiento, perdure la figura del salario mínimo de risa que gobierna en toda la república, que lógicamente representa un poder adquisitivo de los trabajadores excesivamente bajo, que no les permite consumir ni siquiera la canasta básica que se requiere en la mesa de cada hogar mexicano, no habrá un empuje real en la producción nacional, que nos lleve finalmente a un nivel de vida del primer mundo, y las luchas constantes por lograr una mejor distribución de la riqueza no cesarán en el corto plazo.

⁴³ *Ibíd.*, p. 21.

2.1.2 EL SINDICALISMO.

Las asociaciones profesionales fueron condenadas en bloque por la revolución, como una de las agrupaciones mas odiosas internas del Estado. El sindicalismo se expandió en una gran diversidad de doctrinas, con frecuencia muy distintas, unas de otras, debido a su color político, social o religioso, y que no se parecen, mas que por su tendencia uniforme a convertir los sindicatos en el gran instrumento de la reforma social y la piedra angular de la sociedad futura. Junto al sindicalismo obrerista, mas o menos revolucionario, se hallan el sindicalismo legal, pacífico y reformador, de ciertos teóricos pertenecientes a los partidos políticos de izquierda; el sindicalismo social de los católicos sociales y el sindicalismo fascista.⁴⁴

Es en el año de 1895 cuando realmente comienza la época sindicalista, durante el cual fue elaborada mucha doctrina y una teórica nuevas, distintas a las del socialismo político y teórico, y que no tardaron en estar en contradicción con las doctrinas anteriores.⁴⁵

Los principales militantes del sindicalismo obrero, anteriores a la guerra se dividen en revolucionarios y reformistas.

⁴⁴ Gonnar, René, Historia de las doctrinas económicas, Traducido por: J. Campo Moreno. Aguilar de ediciones. Madrid, España: 1968. p. 572.

⁴⁵ *Ibidem*. P. 573.

El sindicalismo reformista se desarrolló principalmente en la Gran Bretaña y en los países bajos, basaban su acción en la negociación con la clase patronal, y solo en casos extremos hacían uso de la huelga. El fin principal que perseguían estos sindicatos era la mejora en las condiciones de trabajo, nunca pretendiendo, la transformación radical de la sociedad.⁴⁶

La crítica socialista ha señalado que esta tipo de sindicalismo es un valioso aliado de la economía capitalista, puesto que al legitimar la división de clases ha propiciado la explotación y estimulado los ritmos de trabajo, bajo la falacia de elevar la capacidad adquisitiva de la clase proletaria. Ha ponderado la supremacía de la sociedad de consumo y adoptado un sistema de desproletarización de los trabajadores mediante su participación en el proceso productivo, sin que se les permita una injerencia eficaz en la administración de la empresa. Se ha criticado que este tipo de sindicalismo a cambio de pequeñas comisiones económicas, ha inculcado un espíritu de pasividad entre los trabajadores.⁴⁷

Por otro lado, tenemos al sindicalismo revolucionario que tuvo lugar principalmente en los países mediterráneos, Francia, España e Italia; en su formación influyeron seriamente sus ideas los socialistas y los anarquistas. El sindicato pasaba de ser un mero instrumento para que los trabajadores defendieran sus intereses

⁴⁶ Arroyo Saenz, Enrique, Derecho procesal del trabajo, B & A editores. México. 1999, p. 231.

⁴⁷ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario jurídico mexicano, 9ª edición. Porrúa. México. 1996. p. 2924.

legítimos, a convertirlo en un verdadero instrumento revolucionario. El mecanismo de acción era la huelga, y su fin último era lograr la destrucción del Estado.⁴⁸

Desde su perspectiva, el rápido proceso de proletarización, extensivo a los asalariados de la clase media, trabajadores del campo e incluso a los pequeños productores, así como el rigor de las injusticias propias del sistema, evidencian la crisis del oligopolismo de la burguesía y su inevitable resquebrajamiento.

Los procedimientos para la realización de dichos objetivos, han generado dentro del sindicalismo revolucionario distintas corrientes, entre las que se destacan: el anarco- sindicalismo abanderado por *Bakunin* y *Sorel*, y el sindicalismo comunista basado en las ideas de *Marx*, *Lenin* y *Trosky*.

El anarco sindicalismo tuvo una fuerte influencia en el pensamiento obrero mexicano de la época de la revolución, se apoya en el principio de oposición a la opresión de la burguesía y bloqueo a su mecanismo general, mediante el mecanismo preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas. No obstante su carácter revolucionario, ha sido duramente criticada, sobre todo por el marxismo, por la candidez de su estrategia, la ineficacia de la lucha espontánea, de la violencia caótica y de la revolución civil como fórmulas de tránsito hacia la paz. Para Marcuce, este tipo de organizaciones, son sujetos potenciales a la revolución futura; sus principios han sido los inspiradores de

⁴⁸ *Ibíd.* p. 231.

movimientos estudiantiles y de los marginados, mediana y pequeña burguesía. Como elemento de ruptura con las instituciones vigentes y de predisposición contra el sistema, su naturaleza revolucionaria es evidente.

El sindicalismo comunista pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación; adoctrina y robustece la vida sindical, además de preparar mediante la acción articulada y permanente la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores. Lucha contra la despolitización sindical propiciada por los ideólogos burgueses a nivel nacional e internacional. A nivel internacional, alimentando el sofisma de la revolución nacional contra los imperialismo extranjeros, falaz empeño al que deberían quedar sometidos los intereses de clase o de partido. A nivel nacional, mediante la burocratización de los vértices sindicales, estimulando una incipiente mejora, fortaleciendo la aristocracia sindical de los líderes obreros mediante la corrupción y alimentando un espíritu de sacrificio personal en beneficio de una falsa consolidación económica nacionalista, aprovechada tan solo por la burguesía.⁴⁹

El sindicalismo coadyuvante presupone como inevitable, el régimen de producción capitalista, se ha distinguido por su tendencia a la defensa de la organización profesional de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económica obreras mediante el uso del trabajo o de las negociaciones colectivas.

⁴⁹ Cfr.- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Op. Cit. p. 2925.

El sindicalismo cristiano; cuya política sindical apuntada por la iglesia en su origen, fue la de la sindicalización conjunta de trabajadores y empleadores. Sin embargo, dentro de las reivindicaciones de la encíclica *Rerum Novarum*, promulgada por León XIII, fue consagrada la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos, positivo y negativo, individual y colectivo. Tiempo después mediante la encíclica *Mater et Magistra* preconiza la legitimidad de la acción política sindical, condenando únicamente el uso de la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico social.

El sindicalismo de Estado o corporativismo representa la antítesis del autogobierno democrático, toda vez que la actividad sindical se encuentra interdisciplinada por las decisiones que tome el Estado. Dentro de esta concepción se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura política, aparentando convertir al sindicato en instrumento de solidaridad. De tal suerte, que mediante la organización corporativa se convierte en factible la responsabilidad de aquel frente al Estado, por lo que hace a la tutela del interés profesional.⁵⁰

Para culminar el presente punto, haré referencia a la tipología sindical de nuestro tiempo, distinguiendo los siguientes movimientos obreros:

⁵⁰ *Ibidem*, p. 2924.

El trade – unionismo inglés, el sindicalismo francés, el sindicalismo italiano y Alemán occidental de la segunda posguerra, el trade – unionismo norteamericano y el sindicalismo soviético.⁵¹

2.1.3 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Autonomía colectiva y pacto sindical.- Por ser un convenio celebrado entre la representación de los trabajadores y el patrón para el establecimiento de las condiciones de la prestación de los servicios subordinados dentro de la empresa, el contrato colectivo de trabajo constituye una institución fundamental en el derecho laboral. Esta figura representa uno de los mas altos logros del sindicalismo, y el instrumento fundamental del sindicato, dentro de nuestro sistema, para la tutela y protección de los intereses profesionales.

Según una corriente doctrinaria, señala, que la celebración de este pacto garantiza el equilibrio entre los factores de la producción sin que se requiera la intervención o protección estatal para la negociación profesional, al mismo tiempo que resulta imposible la determinación unilateral de las condiciones de trabajo por la sola voluntad del patrón.

También se le ha significado con frecuencia, como un instrumento capital para procurar la participación efectiva de los trabajadores en la cultura y en la riqueza,

⁵¹ *Ibidem.* p. 2925.

mediante una permanente promoción de las condiciones de existencia y de trabajo.⁵²

Estrechamente ligado a la tradición contractualista, dentro del ordenamiento de nuestro país, el legislador contempla y define a esta figura dentro de los marcos de convenio y de las obligaciones, razón por la cual adopta el carácter de contrato colectivo de trabajo. El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo lo define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Además, cabe señalar que en el artículo 387 del mismo ordenamiento secundario, el contrato colectivo es regulado como un derecho del sindicato de trabajadores y una obligación de los patrones, mismos que se encuentran obligados a la firma de este, bajo la presión y la amenaza del ejercicio del derecho de huelga. No es aconsejable equipararlo a ninguna especie de contrato, pues no es obra de la libre voluntad de las partes sociales. Si reporta un deber no dispensable al patrón, se aniquila el principio de autonomía de la voluntad de los sujetos contratantes, elemento esencial e insalvable de los contratos.

Desde el punto de vista de la teoría normativista, Luisa Riva Sanseverino define al contrato colectivo de trabajo como *"el acuerdo celebrado entre un grupo*

⁵² Santos Azuela, Héctor, Derecho colectivo de trabajo, 2ª edición. Porrúa, México, 1997, p. 149.

organizado de trabajadores, por un lado, y un patrón o un grupo de patronos, por el otro, destinado a establecer las condiciones generales a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales suscritos por aquellos, a los que el contrato colectivo se refiere".⁵³

Según la concepción del Ministro Héctor Santos Azuela, y en virtud de que dicho instrumento constituye un deber para el patrón, cuyo consentimiento se puede obtener por la amenaza de la huelga, amén de que sus principios, origen y sentido corresponden y se tratan dentro del derecho del trabajo, dentro de la experiencia profesional obrera, prefiere denominarlo y explicarlo como pacto sindical. A este lo considera como *"el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patronos o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, en las empresas, establecimientos o ramas de la industria y el comercio"*.⁵⁴

Gran parte de nuestra doctrina considera al contrato colectivo como un instrumento capital para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, mediante la negociación articulada, pacífica y periódica de las representaciones sindicales de los trabajadores y la empresa. Constituye la fórmula jurídica que establece, preserva, garantiza o adapta la concertación social de las condiciones de trabajo, en atención a los reclamos y necesidades esenciales de las fuerzas productivas.

⁵³ Ibidem. p. 150.

⁵⁴ Ibidem. p. 151.

Este documento favorece la uniformidad de las condiciones de trabajo, fortaleciendo la organización de la actividad profesional y la incursión plural de los trabajadores en la discusión y fijación de los pactos sindicales. Esta afirmación es cuestionable, si se piensa que en múltiples casos, merced al monopolio o totalitarismo profesional, las directivas de las organizaciones obreras no consultan a las bases, y negocian libremente con espíritu de componenda, los términos del pacto sindical. No es factible, entonces, sostener su carácter democrático sino se consigue de forma obligada, que las representaciones sindicales consulten y obtengan previamente, a la firma del pacto, el consentimiento de la asamblea general. Esta vía no constituye una forma pacífica de concertación de las condiciones laborales, pues según las circunstancias, se apoya en la presión de la huelga y reclama permanentemente, de las organizaciones profesionales un esfuerzo para promover, de manera irreversible, los niveles de existencia. Además representa entre otras cosas, una de las estrategias de lucha y reivindicación de los trabajadores, profesionalmente agrupados, para dignificar sus condiciones de vida y evitar su explotación.

Dado el carácter gremial, profesional o sindical de los conflictos que resuelve o de las relaciones laborales que concuerda mediante la vía de la negociación profesional, se le atribuye la nominación de colectivo, asignándole el calificativo de trabajo, en atención a su objeto directo.⁵⁵

⁵⁵ *Ibidem.* p. 152.

Cabe precisar ahora, que si bien se encuentran estrechamente ligados, la negociación profesional y el contrato colectivo o pacto sindical, no significan lo mismo. En este sentido, el maestro Mascaro Nascimento puntualiza la diferencia entre la negociación y la convención, aplicable a este marco de estudio, bajo los siguientes términos, a saber:

La negociación es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a la obtención de un resultado. Por otro lado, la convención es el resultado a que se llegó mediante dicho procedimiento, lo que equivale al producto acabado de dicha negociación. La relación existente entre ambas, es la de un medio hacia determinado fin.⁵⁶

En cuanto a una obligación para el patrón, no es válido atribuirle el carácter de convenio, pues esta es, una de las expresiones mas significativas de la acción organizada del trabajo. Con relación a este aspecto, se ha afirmado que la negociación profesional debe ser reconocida, cabalmente, como un derecho y no solo como una expectativa a favor de los trabajadores. Se le considera como una figura típica de la acción concertada de los sindicatos, tanto por su contenido normativo, imperativo e irreductible, como por la peculiaridad del tipo de obligaciones que incluye, en su calidad de ordenamiento ordenador de la vida social y económica de la empresa, entendida de alguna forma, como el patrimonio compartido del capitalista y los trabajadores.

Por tanto, la negociación profesional se deberá ver materializada dentro del clausulado del contrato colectivo de trabajo, no puede desvincularse de la política global del sindicato, de sus relaciones internas y externas o de sus diversas plataformas reivindicatorias, formativas, financieras o de cualquier otro tipo.⁵⁷

Resulta compleja la precisión de la metodología y la técnica adecuadas aplicables a la negociación profesional, toda vez, que los problemas se enfocan y se resuelven de acuerdo con el sistema de ordenamiento jurídico de la materia y de las diversas condiciones económico – sociales de cada país.

La negociación profesional, resulta determinante y encuentra expresión concreta en la confección jurídica del contrato colectivo de trabajo, que se debe entender, como una manifestación calificada de la acción y de la vida sindical.⁵⁸

2.1.4 LA HUELGA. ESTUDIO DOGMÁTICO.

La huelga se puede definir como *"el medio de defensa de los trabajadores, reconocido constitucionalmente, y que se manifiesta en el cese temporal de su actividad"*.⁵⁹

⁵⁶ *Ibidem*, p. 153.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 154.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 155.

⁵⁹ Arroyo Sáenz, Enrique, *Op. Cit.* p. 223.

Por su parte, el jurista argentino Guillermo Cabanellas conceptúa a la huelga, como "el lapso en que no se trabaja", o en un sentido estricto se trata de "la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público".

Continúa diciendo, que por el contrario, "el lock out es la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio".⁶⁰

Dentro de un riguroso tecnicismo laboral se debe distinguir entre conflicto de trabajo y huelga, como lo hace de manera acertada *Ramirez Gronda* al decir que la huelga no es un conflicto de trabajo, sino un hecho que aparece con motivo de un conflicto de intereses que tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo.

La prueba indubitable, de que la huelga y el conflicto laboral son cosas totalmente distintas, aunque tengan estrecha relación, lo vemos cuando los conflictos que se ventilan se solucionan sin que se requiera del uso del derecho a la huelga.⁶¹

El problema de la huelga se puede considerar en parte, igual a la legítima defensa del derecho penal. El estado se encuentra en tal impotencia, que ha de dejar en poder de los particulares, medios suficientes para que ellos, a falta de autoridad,

⁶⁰ Cabanellas, Guillermo, Diccionario de derecho usual, Tomo II. 7ª edición. Heliasta, Argentina; 1972. p. 326.

puedan por sí repeler toda agresión injusta. El Estado, al verse impedido para evitar que se cristalicen los hechos que originan una huelga, reconoce este derecho. Pero esta institución aterra en verdad a los gobiernos; pues en su ejercicio descubren la expresión de las violencias y el mecanismo adecuado para obtener conquistas que en algunas ocasiones se consideran como injustas.⁶²

Según señala el artículo 440 LFT, la huelga es "*la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores*".

Según *Mario de la Cueva*, para la doctrina, la huelga, es "*la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de sus necesidades*".⁶³

2.1.4.1 OBJETO DE LA HUELGA.

De acuerdo con el principio de libertad sindical, es facultad de los trabajadores determinar cuales son los fines que persiguen mediante el uso del derecho de huelga. Son los huelguistas quienes deciden como diseñar sus estrategias

⁶¹ Cfr. -Loc. Cit.

⁶² *Ibidem.* p. 327.

⁶³ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario jurídico mexicano, 4ª edición. Tomo D – H. Porrúa. México. 1991. p. 1599.

reivindicatorias y en que forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violan sus derechos laborales.

Desde sus orígenes y como un elemento inherente al derecho constitucional de huelga, deben considerarse sus fines, los cuales pueden ser tan diversos, y tan complejos, como peculiares sean la situación y propósitos que persigan los trabajadores. La sola intención de limitar dichos fines, sin la voluntad y fuera de los intereses que persigan los huelguistas, equivale a transgredir el alcance y real sentido de la autonomía colectiva de los trabajadores.⁶⁴

Pero al igual que el respeto al derecho ajeno, todo hombre tiene el derecho, especialmente los trabajadores, a que se respete su integridad, su existencia y su dignidad personal y familiar, con motivo y ocasión de su trabajo. Por tales razones, el trabajador cuenta con la potestad para decidir, de forma conjunta a sus compañeros, la forma y la intensidad de sus movilizaciones de lucha y de resistencia sindical para encarar el abuso que haga el patrón o incluso el Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional. Por tales motivos, los fines de la huelga dependen de las peculiares y cambiantes causas que den origen a los conflictos del trabajo y que incidan en una huelga profesional, económica o atípica.

⁶⁴ Santos Azuela, Hector, Op. Cit. p. 223.

Sin embargo es factible que se sostenga que a través de un esfuerzo de síntesis esos fines múltiples se pueden encuadrar en dos vertientes distintas, a saber:

- La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

Existe una corriente de avanzada, que estima, que en rigor se pueden subdividir los fines fundamentales de la huelga en dos sentidos, a saber:

- Inmediato (de carácter económico), que normalmente se traduce en la lucha por alcanzar salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.
- El segundo sentido de la huelga, es su finalidad política, realizable en el largo plazo, y que pretende transformar la estructura del régimen económico de explotación que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un estado de derecho y a la justicia social. La dimensión de las reivindicaciones perseguidas corresponde de forma exclusiva a los mismos sujetos activos, es decir, a los huelguistas.⁶⁵

Sin embargo, en el derecho laboral mexicano, en franca contradicción a la libertad sindical y el espíritu social del derecho del trabajo, le es arrebatado a los

⁶⁴ *Ibíd.* p. 224.

trabajadores el derecho de decidir la finalidad que se persigue con la huelga, y en su lugar, el legislador es quien decide el objeto de las mismas.

A pesar de que el derecho de huelga se consagró como una garantía constitucional, el Estado se ha encargado de neutralizar su eficacia, al determinar, el legislador de manera expresa, en el artículo 450 LFT cuales son sus posibles objetivos.

- a) Respecto a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo, disposición que se encuentra consagrada en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, así como la fracción I del artículo 450 de la ley reglamentaria.

En principio se pudiera pensar, que los objetivos de la huelga señalados por el legislador, son de carácter enunciativo, mas su trascendencia en la autorización y existencia de los sindicatos, ponen de manifiesto que son limitativos. El requisito de fondo, que es al que ya nos hemos referido, así como los objetivos restantes de la huelga, constituyen los motivos mas frecuentes para que las Juntas impidan la formación de sindicatos democráticos y nieguen, a capricho, los registros correspondientes. Son, por tanto, las causas mas socorridas con que cuentan las Juntas para negarse a otorgar personalidad jurídica al sindicato y conferir al registro efectos constitutivos.

El criterio burocrático, dice Santos Azuela, que predomina en nuestros tribunales del trabajo, pretende reducir la problemática de la determinación del equilibrio entre los factores de la producción a la autorización de las autoridades laborales y a los casos de celebración o revisión del contrato colectivo o contrato ley.

Resultaría absurdo, pretender destruir la libertad sindical y el carácter constitucional de la figura de la huelga como uno mas de los derechos humanos, al intentar impedir que sean los propios trabajadores quienes decidan en que casos y bajo que condiciones ha sido alterado y en su perjuicio el equilibrio económico dentro de la empresa.⁶⁶

Como derecho, la huelga faculta a los trabajadores para que ellos decidan cuando y bajo que condiciones deberán presionar a las empresas y al mismo estado, para establecer sus pretensiones y reestablecer el equilibrio que consideran alterado en su perjuicio.

- b) La exigencia de la firma o en su caso la revisión o cumplimiento de contrato colectivo o contrato ley de trabajo.
- c) Requerir a la empresa la observancia de las normas que tienen relación con el reparto de utilidades.

⁶⁶ *Ibidem*, p.225.

- d) El apoyo a otro movimiento de huelga realizado conforme a los preceptos legales, misma que se conoce como huelga solidaria o por simpatía. (Por cierto anticonstitucional)

- e) Exigir la revisión anual de los salarios en los contratos colectivos de trabajo o del contrato ley. Esta disposición fue insertada en la época de Luis Echeverría con la finalidad de compensar los estragos de las devaluaciones y de la crisis que se precipitó.⁶⁷

A) EXISTENTE O INEXISTENTE.

A lo largo del estudio de la huelga como fenómeno social, recogido por el derecho se ha puesto de manifiesto de que ha quedado mediatizada esta figura, perdiendo su sentido de lucha abierta, para convertirse en un proceso jurídico.

La calificación de la huelga, a través de los incidentes de inexistencia y de ilicitud constituyen las amenazas mas serias que el poder público puede establecer para cortar las cabezas de los trabajadores.

⁶⁷ Ibidem. p. 226.

La doctrina utiliza con frecuencia, a propósito de la calificación, el término de incidente; mientras que la legislación de manera mas cautelosa, prefiere hablar simplemente, de "procedimiento de declaración".⁶⁸

La huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores, por lo que es absurda esta calificación. Con la connotación que deriva de la falsa concepción de la huelga como acto jurídico, dentro del derecho laboral mexicano, así se ha denominado, no a la movilización de los trabajadores, sino al trámite procesal que para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo y de forma, así como la mayoría que la misma ley determina expresamente, para el estallamiento de la huelga. La huelga debería declararse procedente o improcedente, dicha declaración en un plazo no mayor a 15 días hábiles.

Atento a lo dispuesto por el artículo 444 LFT la huelga legalmente existente es aquella que satisface los requisitos establecidos en el artículo 451 del mismo ordenamiento legal, además de perseguir los objetivos señalados en el numeral 450.

Por su parte, *Mario de la Cueva* la define como la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la constitución de estos movimientos.

⁶⁸ Buen Lozano, Néstor, de, Derecho procesal del trabajo, 3ª edición, Porrúa, México, 1994, p. 583.

Dentro de nuestro sistema no es menester que al reunirse los requisitos señalados con anterioridad, la autoridad laboral determine de forma expresa sobre la existencia de la huelga, misma que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción aludida, obtendrá naturalmente, el carácter de existente por ministerio de ley.⁶⁹

No se requiere de la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador ha prevenido que el incidente de inexistencia respectivo deberá ser tramitado a petición de parte interesada, dentro de los tres días siguientes al que tuvo lugar el estallamiento de la huelga. Sin embargo, cuando hubiere sido solicitada la declaración de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación que censura la dogmática, puesto que la autoridad se debe limitar a declarar sobre la procedencia de dicho incidente interpuesto. Por tales motivos, hay quien considera como ocioso que declarando la improcedencia de dicho incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley de propio lo presume.

De los anteriores argumentos se desprende que dentro del ordenamiento legal mexicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración de existencia de la huelga.

⁶⁹ Santos Azuela, Iñector, Op. Cit.. p. 228.

Por su influjo incisivo en la formación de este sistema, el *Dr. Mario de la Cueva* ha sido criticado abiertamente, por haber sostenido erróneamente que el movimiento de huelga constituye un acto jurídico, sin serlo realmente.⁷⁰

Por otro lado, la huelga inexistente es aquella que se realiza sin satisfacer en su totalidad, los requisitos de forma y de fondo, así como de mayoría establecidos en la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, constituye la limitación más importante al derecho irrestricto de la huelga, que en contraste con su reconocimiento en nuestra Carta Magna, lo neutraliza y altera la ley reglamentaria.

Mediante la plataforma procesal impuesta por el legislador se condiciona el acopio de la autodefensa, proletaria por antonomasia, al permiso y consideración de las autoridades laborales, de manera lamentable; ya que se encuentra supeditada a la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como ya se ha señalado, al desnaturalizarse el derecho a la huelga, transformándolo en nuestro régimen jurídico, a un mero procedimiento; el manejo de su inexistencia se ha convertido, igualmente, en un incidente procesal con el objeto de que la Junta de Conciliación y Arbitraje califique y autorice su realización. *Santos Azuela* pone de relieve que su régimen y trascendencia repercuten gravemente, sobre la libertad y democracia sindicales, pretendiendo poner un alto

⁷⁰ *Ibidem.* p. 229.

a la autodefensa colectiva, amén de intentar legitimar la injerencia por parte del Estado en el marco y alcances sociales de la huelga.⁷¹

A la huelga se le califica como inexistente cuando la misma estalla con un número inferior de trabajadores, al que señala para tal efecto la fracción II del artículo 451 LFT; dicha formalidad se le conoce como el requisito de mayoría.

En este sentido, la mayoría de los trabajadores, para los efectos de este movimiento, se determina como la mitad mas uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa o establecimiento declarado en huelga, tomando en cuenta de que la comprobación legal de dicho requisito solo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera estallado; sin que para tal efecto se puedan contar los votos de los trabajadores de confianza.

Además, la existencia de la huelga se encuentra condicionada, a que la misma persiga alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 del mismo ordenamiento aplicable. Por lo tanto se calificará como inexistente aquel movimiento huelguístico que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo.

Se considera como huelga inexistente a aquella que surge con la omisión de los elementos procedimentales, consignados en el artículo 920 de la ley, y que la doctrina considera como requisitos de forma.

⁷¹ *Ibidem*, p. 230.

Este incidente puede ser promovido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y terceras personas, con la finalidad de obtener la declaración de inexistencia de la huelga. Declarada formalmente inexistente la huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes medidas, a saber:

- Fijar un término de 24 horas para que los trabajadores retornen a sus labores.
- Apercibirlos de que se tendrá por terminada su relación de trabajo sino acatan la resolución, salvo que mediara una justa causa que los justifique.
- Que bajo tal supuesto, el patrón quedará libre de toda responsabilidad, con la facultad de contratar nuevo personal.
- Se decretarán las medidas pertinentes para poder iniciar la reanudación de labores.⁷²

De todo esto se advierte, que una figura nacida de las necesidades sociales, y como un mecanismo de defensa de los trabajadores reunidos con la persecución de un mismo fin, fue acogido por el derecho de una forma tan abstracta, que obstruye seriamente la libertad de manifestarse en contra de la violación de los derechos que los trabajadores consideran les han sido transgredidos, y en contra, inclusive, de los principios del proceso laboral, especialmente, el de falta de formalidad en el desarrollo del proceso.

B) LÍCITA O ILÍCITA.

La fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional previene que la huelgas se considerarán lícitas cuando tengan como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

De esta suerte, en nuestro máximo ordenamiento se hace coincidir el requisito de fondo de las huelgas existentes, con el principio toral y objeto distintivo de la huelga lícita, consistente en armonizar los intereses del capitalista y de los trabajadores, para conseguir la sana concertación de los intereses profesionales y de clase, en aras de preservar el bienestar general.⁷³

Son consideradas como lícitas, las huelgas que busquen perseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Constitucional y penalmente, a este tipo de huelga se le asigna la misión de conciliar los intereses del capital y del trabajo, dentro de los conflictos colectivos. Lo anterior es tachado de falaz, por Santos Azuela, pues argumenta, que desvirtúa el sentido esencial de esta figura, prístina expresión de la lucha sindical y de la reivindicación obrera que nada tiene que ver con los tópicos de la concertación.⁷⁴

⁷² *Ibidem.* pp. 231 y 232.

⁷³ *Ibidem.* p. 232.

⁷⁴ *Ibidem.* p. 233.

Para alguna corriente de opinión, el concepto de licitud, recogido por la misma constitución, inspira la idea de que la huelga tiene como objeto la promoción de reivindicaciones de índole laboral, de tal suerte, que no se atente contra la preservación de la fuente de empleo. Pero este derecho reivindicatorio debe sujetarse, en cuanto a su alcances, a severas limitaciones procesales que mengüen sus consecuencias e impidan la acción directa, los alcances de la autodefensa y la resistencia sindical. Por todo ello, y para contener la presión de esta fuerza de los trabajadores grupalmente organizados, se rodea al disfrute del movimiento huelguístico de rituales procedimentales que habilitan la injerencia del Estado para neutralizar las movilizaciones, e incluso, contar con su autorización para realizarla.⁷⁵

Con respecto al elemento de fondo de la huelga, se afirma que el desequilibrio económico se origina, no únicamente cuando existe un desajuste interno de la empresa, sino cuando por virtud de fenómenos económicos, que se producen dentro de la colectividad, repercuten, también, en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción.⁷⁶

Pasando al tema de la ilicitud, y en atención al ordenamiento de la materia y en claro detrimento de la libertad sindical; se considera como ilícita la huelga que se proclama y estalla, por la mayoría de los trabajadores de la empresa, bajo dos supuestos, que a continuación mencionaremos:

⁷⁵ *Ibidem.* p. 234.

- a) Si es realizada bajo la comisión de actos violentos en contra de la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquellos son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o
- b) Si esta estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, bajo el supuesto de que el país se encontrara en estado de guerra, como se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley.⁷⁷

Por lo que hace a la ilicitud de la huelga a causa de hechos violentos; se ha considerado que la barbarie sea cometida por la mayoría de los huelguistas; y dicho criterio fue introducido por el diputado constituyente Heriberto Jara, con la finalidad de evitar que a causa de los actos cometidos por un pequeño grupo de agitadores se ocasionara la pérdida del empleo de la mayoría, y que no hubiesen participado en dichos actos. Aunque es muy claro comprender, que este tipo de manifestaciones humanas, conllevan caos y violencia, en principio tolerados y en la actualidad legítimos, como mecanismos para presionar no tan solo a la empresa involucrada, sino igualmente, al Estado.

⁷⁶ Ibidem. p. 235.

⁷⁷ Ibidem. p. 236.

Aunque hay quien opina que el derecho de presión legal, que es donde radica el derecho de huelga, tiene su ámbito de expresión natural en la suspensión de las labores productivas, por lo que aquellas actividades coactivas que se desarrollen van más allá de la suspensión permitida por la ley, en detrimento de las personas y de su patrimonio, se encuentran fuera del derecho de huelga, y por lo tanto, no se encuentran protegidas por el marco legal, encuadrándose así dentro de la figura de la huelga ilícita.

Esta redacción, presenta el problema del conteo de los trabajadores, puesto que se antoja imposible adivinar cuando habrán de presentarse los hechos violentos, así como el verificar el número de huelguistas que participaron en hechos de esta naturaleza.⁷⁸

La declaración de ilicitud tiene como consecuencia que se declaren por terminadas las relaciones laborales de los huelguistas que hubieran participado en los hechos violentos, sin que se tome la misma medida respecto de los trabajadores que en ningún momento dañaron al patrón o a su patrimonio.⁷⁹

Por lo que hace al aspecto procedimental, también deberá ser trinitada por escrito, efectuada por los interesados, con la copia correspondiente para el traslado de la contraparte, al igual que en el caso de la inexistencia, en la que se citará para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas,

⁷⁸ *Ibidem*, p. 237.

⁷⁹ *Ibidem*, p. 239.

la que se deberá celebrar en un término no mayor de cinco días. Las pruebas que se ofrezcan solo serán las relacionadas con los argumentos de ilicitud esgrimidos por los interesados. Después de haber sido recibidas dichas pruebas, ya analizadas detenidamente, deberá dictarse la resolución que corresponda.⁸⁰

Esta declaración de ilicitud es incorrecta, pues no es en relación con los daños causados, solo importa que estos sean realizados por lamitad mas uno de los trabajadores.

C) JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.

Dentro del orden jurídico mexicano, el legislador conceptúa como huelga justificada a aquella que estalla por motivos imputables al patrón. Los principales efectos de su declaración consisten en obligar al patrón al pago de los salarios caídos de todos los trabajadores huelguistas, hasta la normal reanudación de las labores.

Trueba Urbina, considera como sinónimos a la huelga justificada e imputable, como aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en la que no se logró comprobar cualquiera de los objetivos de la misma.

⁸⁰ Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. Cit. p. 201.

D) IMPUTABLE O INIMPUTABLE.

La base de la declaración de inimputabilidad o imputabilidad es la resolución en que se hubiera declarado a la huelga como lícita o existente.

En este orden de ideas, se ha señalado que los conceptos de imputabilidad e inimputabilidad responden a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Sin embargo, cabe aclarar que la jurisprudencia, desde ya hace varias décadas ha establecido que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, como consecuencia, que la misma deba ser atribuida al patrón.

Entonces cabe precisar, que para lograr la imputabilidad referida, es indispensable que los trabajadores tramiten primeramente el incidente respectivo de liquidación de los salarios, lo que no es fácil ni gratuito para los huelguistas. Debe quedar claro, también, que hasta después de estallada la huelga y consecuentemente, calificada como existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad, con el firme objeto de que, en su momento, sea considerado al patrón como responsable del conflicto.⁸¹

⁸¹ Santos Azuela, Héctor, Op. Cit. p. 242.

En el supuesto de que la resolución declare que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad por el conflicto, sin detrimento de su derecho, de que a través de la junta competente, obligue a los trabajadores a que retornen a sus labores. Con respecto a la justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, Santos Azuela, citando a *Juan Solo Cerbón*, considera que para llegar a ella es indispensable estudiar el fondo de la misma, siendo en este momento en que se deba de cumplir con el procedimiento a que se refieren los artículo 937 y demás de la Ley Federal del Trabajo. Para alguna corriente de opinión, si se precisa conocer si la huelga es justificada, se tiene que someter al arbitraje, pues es la única forma en que se puede determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que se antoja imposible conocer, si no se analiza el fondo del asunto.⁸²

Rafael Tena Suck, en su libro de derecho procesal del trabajo, hace mención que solo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga o someterse a la decisión de la Junta; sin existir en la ley, el arbitraje obligatorio.

En caso de que la Junta determine en su laudo, que los motivos son imputables al patrón, lo condenará a: La satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto estas sean procedentes. Al pago de los salarios correspondientes al tiempo que hubiera durado la huelga, excepción hecha, de las huelgas por solidaridad.⁸³

⁸² *Ibidem*, p. 243.

⁸³ Tena Suck, Rafael, *Op. Cit.*, p. 185.

CAPÍTULO 3.

LA LUCHA DE CLASES EN EL PROCESO LABORAL

3.1 LOS SUJETOS COLECTIVOS.

Antes de entrar en materia, es conveniente que se aborde el punto de quienes son los sujetos del derecho del trabajo en general.

El legislador mexicano efectivamente, les reconoció la calidad de sujetos del derecho del trabajo, en lo individual, tanto al trabajador como al patrón, mientras que en su aspecto colectivo, lo hizo a favor del sindicato de trabajadores, y el sindicato de patrones.⁸⁴

Por trabajador en su sentido mas amplio, es toda persona que desarrolla un trabajo, es decir, en este sentido, toda persona que no sea ociosa se reputa como trabajador.

Pero es fácil advertir, si tomamos en consideración el trabajo subordinado, que el sujeto al cual se refiere esta rama del derecho, no es toda persona que desarrolla una actividad productiva, sino exclusivamente la que presta a otra un trabajo personal subordinado.

⁸⁴ Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del trabajo, Tomo II. Porrúa, México. 1983. p. 17.

La legislación secundaria reconoce esta restricción, al establecer en su numeral 8º que trabajador será toda persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. De esta definición se desprende que en nuestro régimen legal, el carácter de trabajador solo lo puede revestir una persona física, no solo porque así lo ha establecido la ley, sino porque la actividad laboral, estructurada y regulada por esta rama jurídica, es una actividad humana desarrollable, únicamente por los seres humanos, y nunca por las personas jurídico colectivas.

Lo anterior es suficiente para excluir a las personas jurídicas como trabajadores; pero si se trata de confirmar la anterior aseveración, encontramos que esta exclusión se confirma al traer a colación los preceptos respecto a los descansos, limitación de la jornada, seguridad e higiene, los cuales por su fundamento fisiológico, solo se pueden aplicar a las personas físicas, y nunca a las personas morales.⁸⁵

Otra consecuencia que se desprende de la definición legal, es que la persona física deviene en trabajador cuando esta, presta su trabajo a otra persona, es decir, cuando el trabajo se presta por cuenta ajena, y los productos de la actividad laboral son atribuidos a persona distinta, con la consecuencia de que los riesgos de esa actividad recaen sobre la beneficiaria de los productos.

⁸⁵ Ibidem. p. 18.

Además de que dicha persona física debe prestar su trabajo por cuenta de otro y de manera subordinada, lo debe hacer de forma personal y no por interpósita persona.

Finalmente, aún cuando la ley no lo señala expresamente, para que una persona se repute como trabajador, no solo basta que preste para otra un trabajo personal subordinado, sino que es necesario que lo preste libremente, es decir, por su propia voluntad; y que ese trabajo sea lícito, por no ser contrario a las leyes de orden público, además de ser remunerado, mediante el pago de un salario.⁸⁶

El lado antagónico de la relación la tiene el patrón, a quien se le ha denominado, también, bajo los vocablos de patrono, empleador, acreedor de trabajo, dador de trabajo, capitalista, empleador, etc.

El concepto de patrón es correlativo al de trabajador. Esta correlación es reconocida por la legislación secundaria, la cual en su artículo 10 dispone que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Primeramente, de la definición legal podemos distinguir, que bajo esta calidad pueden estar tanto las personas físicas como las jurídico colectivas. El concepto

⁸⁶ Ibidem. p. 19.

de patrón solo se puede seguir construyendo de acuerdo a su correlación con el concepto de trabajador.

Tomando en cuenta dicha correlación de conceptos, se concibe al patrón como a la persona física o moral, que utiliza por su cuenta y bajo su subordinación los servicios lícitos, prestados libre y personalmente, mediante el pago de una retribución, por un trabajador.⁸⁷

De manera breve mencionaremos que entre la figura del patrón y los trabajadores encontraremos otros sujetos, conocidos como, representantes del patrón, empleados de confianza e intermediarios, a quienes no analizaremos por ser intrascendente para el objeto de nuestro estudio en el presente trabajo.

Abordando el punto de los sujetos colectivos de trabajo, Fernando Afanador Núñez considera en primer lugar al patrón o empresario cuyo protagonismo y capacidad para obligarse lo ubica como un sujeto colectivo. Este autor citando a *Antonio Ojeda Aviléz* manifiesta que, adquiera tal categoría a través de su papel antagónico, pues al negociar con el sindicato las condiciones de trabajo para sus afiliados, contrae obligaciones frente al ente sindical y participa en la organización colectiva de las relaciones laborales de la empresa.⁸⁸

⁸⁷ *Ibidem*, p. 25.

⁸⁸ Afanador Núñez, Fernando, *Op. Cit.* p. 45.

En segundo lugar, y con una doble posición se encuentra al sindicato; al sindicato en su calidad de asociación y al sindicato como representante y mandatario de sus afiliados.

En el papel de asociación y en virtud de los atributos que incorpora con la adquisición de su personalidad jurídica, el sindicato se vuelve en sujeto de derechos y obligaciones; sus estatutos le precisan sus órganos de dirección y administración, le determina su capacidad de acción y medios para su financiamiento, señala los requisitos de admisión, permanencia y retiro de sus agremiados.

En su calidad de mandatario, el sindicato tiene la obligación de obtener del patrón mejores condiciones de trabajo a favor de sus afiliados mediante el uso del mecanismo de la contratación colectiva y como complemento la de representarlo ante éste y las autoridades administrativas en la defensa de sus intereses cuando crea que sus derechos son ignorados o conculcados.

Accesoriamente, el sindicato debe cumplir funciones y obligaciones de deber social para con sus miembros, como la de prestar socorro a sus afiliados o las de procurar todas aquellas que coadyuven al mejoramiento del nivel de vida y de trabajo de sus socios.⁸⁹

⁸⁹ *Ibidem*, p. 46.

El maestro *José Dávalos* dice que cuando se aborda el tema de los sujetos de la relación laboral colectiva, se realiza de dos formas distintas; una solo, comprendiendo a los trabajadores, que es el planteamiento de Néstor de Buen, y la otra, considerando tanto a los trabajadores como a los patrones, que es la tesis del Dr. Mario de la Cueva. Este autor se inclina por la postura del segundo de los mencionados, por considerarla mas adecuada, en virtud de que ambos sujetos forman parte del derecho colectivo del trabajo.⁹⁰

En toda relación colectiva aparecen el sindicato y la empresa, en el contrato colectivo, en el contrato ley, y generalmente, en el reglamento interior de trabajo. Así como acontece en el derecho individual y en el procesal, en el derecho colectivo también se advierte la protección de la clase trabajadora.

El *Dr. Mario de la Cueva* indica que las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas.

Atento a lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en lo que respecta a los sujetos colectivos, ha quedado establecido que para actuar con ese carácter, deberán hacerse representar por un sindicato; como aquella asociación

⁹⁰ Dávalos, José, Derecho del trabajo I, 7ª edición. Porrúa, México, 1997 p. 98.

de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Pero la figura del sindicato, no constituye la única institución bajo la cuál los sujetos colectivos pueden ejercer sus derechos; ya que existe otro mecanismo que permite la legislación de la materia, denominado como "coalición", cuyo carácter es temporal, agrupando de forma transitoria a trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses.

Aunque el registro del órgano sindical no tiene efectos constitutivos, esta formalidad, así como el registro de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o las Juntas de Conciliación y Arbitraje, abre mayores posibilidades a los sindicatos frente a los mismo trabajadores y ante las autoridades.

El *Dr. Mario de la Cueva* advierte que cuando el empresario se organiza en un grupo, y actúa por conducto del sindicato al cual se encuentra afiliado, en las relaciones colectivas, este organismo únicamente funge como un simple representante, pues cada patrón tiene la facultad, en todo momento de separarse libremente del sindicato y convertirse él, en sujeto de la relación laboral.⁹¹

⁹¹ *Ibidem*, p. 99.

Clasificación de los sindicatos.- De acuerdo con las disposiciones legales, el sindicato tiene como finalidades esenciales, el mejoramiento y la defensa de los derechos de los trabajadores, que son quienes efectivamente necesitan de la unión para obtener mediante ella el mejoramiento de sus condiciones laborales y el incremento del nivel de vida de los mismos; sin embargo, afirma *Trueba Urbina*, que el legislador no hace extensiva esta tendencia del sindicalismo obrero hacia la clase capitalista.

La legislación laboral, en su artículo 360, clasifica a los sindicatos de trabajadores de la siguiente forma:

- I. Gremiales, a los conformados por trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, a los constituidos por trabajadores pertenecientes a una misma empresa;
- III. Industriales, a los conformados por trabajadores que perteneciendo a una o mas empresas, lo hacen en una misma rama de la industria;
- IV. Nacionales de industria, a los que agrupan a trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas;
- V. De oficios varios, a los constituidos por trabajadores que pertenecen a diversas profesiones. Estos solo se pueden constituir cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión no rebase de veinte.

El sindicato obrero ha sido considerado, generalmente, como un instrumento de lucha; históricamente no se puede desconocer esta característica del sindicato, pero en el régimen capitalista de las relaciones obrero – patronales no se puede negar su aptitud para llegar en determinadas circunstancias a la conciliación de los intereses opuestos. Los sindicatos pueden ser locales o federales.⁹²

Para la constitución de un sindicato de trabajadores se requieren, al menos, de veinte trabajadores en activo, con fundamento en el artículo 364 LFT.

Los sindicatos, como ya lo habíamos mencionado, deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal, y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local; atento a lo dispuesto por el numeral 365.

Los sindicatos registrados, y conforme al artículo 25 fracción IV del Código Civil para el Distrito Federal, se les reconoce personalidad jurídica, lo que tiene como consecuencia, que se les atribuya capacidad jurídica de goce y de ejercicio, un patrimonio, nombre, domicilio y una nacionalidad diversa a la de los miembros que lo han constituido.⁹³

⁹² Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho administrativo del trabajo, Tomo I. Porrúa. México; 1979, p. 826.

⁹¹ Muñoz Ramón, Roberto, Tomo II. Op. Cit. p. 36.

Por lo que hace a los sindicatos patronales; para que estos se constituyan requieren de tres patronos por lo menos, como lo dispone el artículo 364 LFT.

En la práctica laboral mexicana, los patronos se han organizado por formas distintas a la organización sindical y han utilizado, el sistema fundamentalmente, de agruparse en cámaras, centros patronales, asociaciones civiles, etc.

En el supuesto de constituirse un sindicato patronal, deben registrarse de la misma manera que lo hacen los sindicatos de trabajadores; trámite con el que adquieren todos los atributos inherentes a la personalidad jurídica que les es reconocida.

Finalmente, los sujetos laborales individuales y colectivos, lo son, en virtud de su intervención en una u otras relaciones.

Los trabajadores siempre son sujetos individuales, ya que solo intervienen en las relaciones individuales de trabajo.

Por el contrario, los patronos en algunas ocasiones son sujetos individuales, y en otras, sujetos colectivos, toda vez que su intervención se advierte, tanto en relaciones de carácter individual como en relaciones colectivas de trabajo.

Y, los sindicatos de trabajadores y de patrones son siempre sujetos colectivos de trabajo, porque solo intervienen en relaciones laborales que revisten esa naturaleza.⁹⁴

3.1.1 RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

En el punto que antecede, ya hemos hecho mención de las relaciones colectivas de trabajo, en cuanto al significado de los sindicatos, y sus diferencias con las coaliciones; así como la clasificación de estas personas jurídicas, y ante que autoridades se debe solicitar su registro, para efectos de reconocerles su personalidad jurídica, pero nos ha hecho falta hacer mención de los requisitos de sus estatutos y de las cláusulas de admisión y de exclusión.

El artículo 371 LFT señala los requisitos que deben cubrir los estatutos de los sindicatos. Deben contar con una denominación que los distinga de los demás, un domicilio, un objeto, su duración, pero en caso de no establecerse, se entenderá que lo es por tiempo indeterminado; condiciones de admisión de sus miembros; los derechos y obligaciones de los mismos, así como los motivos y procedimientos de expulsión y para aplicarles correcciones disciplinarias.

La expulsión de alguno de los miembros del sindicato, puede acarrear para este la separación del empleo mismo, si en el contrato colectivo de trabajo se contiene la

⁹⁴ *Ibidem.* p. 37.

cláusula de exclusión, en virtud de la cual el patrón se obliga a separar de su trabajo al individuo que sea expulsado del sindicato contratante o renuncie a ser socio del mismo.

Por lo que hace a la cláusula de admisión, se dice que la calidad de socio del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo implica la preferencia para ser admitido en el trabajo respecto de cualquier otro trabajador, si en el contrato colectivo de trabajo fue pactada dicha cláusula.⁹⁵

El artículo 371 del mismo ordenamiento secundario establece el procedimiento que debe observarse para el caso de expulsión; siendo estas disposiciones las siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores deberá reunirse para el solo efecto de conocer sobre la expulsión;
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se deberá realizar ante la asamblea de la propia sección, pero el acuerdo de expulsión se deberá someter a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato;
- c) El trabajador afectado será oído en su defensa de acuerdo a las disposiciones que los propios estatutos dispongan para tal efecto;

⁹⁵ Soto Álvarez, Clemente, Prontuario de derecho del trabajo, 3ª reimpresión, Limusa, México; 1998. p. 167.

- d) La asamblea tendrá conocimiento de las pruebas que sirvan de base al procedimiento, así como de las que ofrezca el afectado;
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar, ni podrán emitir su voto por escrito;
- f) La expulsión deberá ser decretada solo si se cumple por la votación que se hiciera en ese sentido por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, por lo menos; y
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso concreto.

Además de los datos que ya hemos mencionado, los estatutos deberán contener la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido; las resoluciones se adoptarán por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección respectiva; procedimiento para la elección de la directiva, su número de miembros, periodo de duración, las normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; época de presentación de cuentas, normas para la liquidación del patrimonio social y las demás que apruebe la asamblea.

Los sindicatos son personas jurídico colectivas cuando están debidamente constituidos, y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinadas inmediata y directamente al objeto para el cual fueron constituidos.

Además cuentan con la capacidad necesaria para defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones que sean necesarias.

Es importante que se mencione, que se encuentran imposibilitados legalmente para formar parte de la directiva de un sindicato, los trabajadores menores de 16 años y los extranjeros.⁹⁶

Tal y como se puede inferir del texto del precepto numerado con el 372 LFT se debe concluir que si se pueden sindicalizar trabajadores extranjeros con la única limitación de que no formen parte de la directiva del órgano colectivo.

Siendo los sindicatos personas jurídicas de derecho social y teniendo personalidad jurídica propia, representan a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales que les corresponden, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar e intervenir de forma directa, cesando entonces a petición del trabajador, la intervención del sindicato. Lo dispuesto en el artículo 375 invita a reflexionar en el sentido, de que aunque el trabajador sea sindicalizado, en todo momento tiene la libertad de acudir personalmente ante los tribunales del trabajo en defensa de sus propios intereses o hacerlo por conducto de otro representante legal, que el mismo designe.

⁹⁶ *Ibidem.* p. 168.

.La representación del sindicato es ejercida por conducto de su secretario general, o por la persona que para tal efecto designe su directiva, salvo disposición expresa que fijen los estatutos.

Las disposiciones legales contenidas de los artículos 377 a 380 del multicitado ordenamiento jurídico hacen referencia a las obligaciones de los sindicatos, a sus prohibiciones, a su procedimiento de disolución y a la forma de aplicar el monto de sus activos.

Entre las obligaciones que son inherentes a estos organismos, vemos que deben proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo; comunicar ante la autoridad que se encuentran registrados, cambios de su directiva, modificaciones de sus estatutos, etc; e informar cada tres meses a la autoridad las altas y bajas de sus miembros.

Estos entes morales tienen estrictamente prohibido intervenir en asuntos de índole religioso y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Finalmente se disuelven por el voto de las dos terceras partes de sus miembros y por transcurrir el término fijado en los estatutos. En caso de disolución, el activo se aplicará en la forma que determinen sus propios estatutos, y a falta de disposición

expresa, pasará a la federación o confederación a que hubiere pertenecido, y en caso de no existir estas, al Instituto Mexicano del Seguro Social.⁹⁷

Pero ¿ Que son las federaciones y confederaciones?. Los sindicatos no son los únicos entes jurídico colectivos encargados de agrupar a los trabajadores, con la finalidad de ejercer una verdadera presión para lograr el equilibrio de los factores de la producción. Incluso para abarcar a mas trabajadores, así como para tener mayor fuerza se constituyen organismos de mayor jerarquía que los mismos sindicatos, y que cumplen con funciones sumamente importantes dentro de las relaciones colectivas de trabajo.

Como ya se había mencionado con anterioridad, no solo los trabajadores pueden unir sus fuerzas, para lograr el equilibrio de los factores de la producción; al igual que ellos, los patrones también lo pueden hacer; por lo que las federaciones, no solo van a ser sindicales, sino que la legislación laboral permite a las federaciones y confederaciones patronales.

Por federación patronal se debe entender a la agrupación constituida por industriales, comerciantes, y en general por aquellas personas que tiene trabajadores bajo su servicio, la cual se constituye para la protección de sus

⁹⁷ *Ibidem.* p. 169.

intereses comunes, para armonizar sus relaciones entre si y para el estudio de los problemas sociales derivados de las relaciones entre patronos y trabajadores.⁹⁸

En la praxis laboral mexicana se han organizado en México agrupaciones patronales que sin constituir propiamente sindicatos, en realidad persiguen fines idénticos a aquellos, desde luego, dentro de un ámbito de intereses opuestos a los de la clase trabajadora, en virtud de que su finalidad principal es la de defender el patrimonio de la empresa y sus beneficios económicos. A raíz de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se inició el surgimiento de algunos sindicatos patronales, en el ramo de panaderías, de sectores de la pequeña industria y en los gremios de permissionarios del transporte público urbano, agrupaciones que pronto vieron cavada su tumba al encontrar dichos sectores sociales otras formas mejores de protección de sus intereses.

El día 2 de Mayo de 1941 fue promulgada la Ley de Cámaras de Comercio e Industria (LCCI), en cuyos preceptos se dispuso que podía agruparse bajo esta forma los grupos de comerciantes ya establecidos, las uniones de comerciantes ambulantes, las uniones de locatarios de mercados públicos y municipales, así como todas aquellas instituciones autónomas, con personalidad jurídica que hubiesen sido constituidas con la finalidad de:

- a) Representar los intereses de sus asociados;

⁹⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario jurídico mexicano, Tomo D-II, 9ª edición. Porrúa, México, 1996, p. 1431.

- b) Fomentar el desarrollo del comercio e industria nacionales;
- c) Promover la defensa de sus acciones particulares;
- d) Ser órganos de consulta del Estado en los casos de satisfacción de necesidades del comercio o la industria nacionales.

A partir de que tuvo vigencia esta ley, los sectores patronales se inclinaron por la constitución de este tipo de agrupaciones, surgiendo así un sinnúmero de Cámaras de comercio y cámaras de industria que actualmente funcionan en el país, regidas por sus propios estatutos, mismas que registra y avala el estado, con el firme propósito de que las personas o instituciones que tengan relación con ellas se encuentren debidamente respaldadas en todo momento.

Fue esta misma ley la que permitió la constitución de federaciones estatales y confederaciones nacionales a las que igualmente se dotó de personalidad jurídica y se facultó para la formulación de sus propios principios de acción social, entre los que podemos destacar los siguientes:

- a) Demostrar que el comercio y la industria privada constituyen los medios más rápidos y directos para lograr la mejoría económica de la población.
- b) La estimulación de adopción de métodos y equipos de trabajo mas eficientes.
- c) Colaborar con los sindicatos y el Estado en una labor que propenda a la exaltación moral, técnica y social del obrero.

- d) Mantener relaciones laborales y de colaboración con base en la idea de que solo la competencia y el empeño permitirán la mejora de las condiciones generales de trabajo.

Este sistema de organización patronal es el que en la actualidad priva, y bajo su amparo se han integrado las modernas cámaras nacionales de comercio, de industria y de un sin fin de actividades productivas o económicas. A idénticos propósitos ha respondido la constitución de la Confederación Patronal de la República Mexicana, conocida bajo las siglas (COPARMEX), y el Consejo Coordinador Empresarial, organismos que procuran la armonía de las relaciones de los patrones entre sí, y de estos con sus trabajadores; asimismo fomentan el estudio de los problemas sociales derivados de tales relaciones; y difunden su doctrina social, a través de cursos, conferencias, seminarios, boletines y métodos particulares de administración de personal.

Para el derecho laboral mexicano, es importante el estudio de todas las federaciones patronales, pero lo es más, la COPARMEX, por tratarse del órgano cúpula de los patrones en el país.⁹⁹

El Dr. *Mario de la Cueva* diferencia a las federaciones de las confederaciones, considerando a la primera como una unión de sindicatos, y a la segunda, a la unión de sindicatos nacionales y federaciones.¹⁰⁰

⁹⁹ *Ibidem.* p. 1432.

¹⁰⁰ *Ibidem.* p. 1433.

Atento a la experiencia histórica, con todo acierto se ha indicado, dice el Ministro *Héctor Santos Azuela*, que tanto las federaciones como las confederaciones representan la cúspide de la organización obrera, el último eslabón de la cadena de la unidad del trabajo, cuya célula fundamental es el sindicato.¹⁰¹

Por su parte, Manuel Barquín Álvarez dice que la confederación no existe en el ámbito constitucional, sin embargo este concepto es utilizado dentro del derecho laboral.

Tanto la federación como la confederación son reguladas por los mismos preceptos legales, sin que se haga por parte del legislador una diferencia entre ambas. En ambos casos se trata de uniones de sindicatos, pero la ley no las define. Pero por la omisión del legislador, la doctrina ha intentado encontrar una diferencia entre ambas instituciones, conceptuando a las confederaciones como organizaciones de mayor amplitud, en virtud de que dentro de ellas puede haber incluidas algunas federaciones; mientras que las federaciones solo pueden estar constituidas por sindicatos.

Por lo que hace a su ambigua regulación jurídica, tenemos que en lo no dispuesto de forma expresa en la ley, se aplican las mismas disposiciones del capítulo concerniente a los sindicatos, como lo son las relativas a su registro.

Para ambas instituciones rige el principio de libertad de asociación en forma absoluta, de tal suerte, que los miembros de la federación o confederación pueden

¹⁰¹ *Ibidem.* p. 1434.

separarse libremente de ella, aún cuando hubiera disposición expresa que lo prohibiera dentro de sus estatutos.¹⁰²

3.1.2 SOBRE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina "confluyere", que significa combatir, y que por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave.

El jurista *Guillermo Cabanellas* expresa que dicho término tiene mucha similitud con el de colisión.; sin embargo, es frecuente que en el aspecto laboral se hable de conflicto, cuando existe un problema planteado con aspereza entre las partes, mas o menos irreductibles, y relegar el uso de colisión para acontecimientos concretos de los trabajadores o en contra de ellos.

En su acepción jurídica podemos encontrar una gran variedad de definiciones acerca de los conflictos de trabajo, entre los que se pueden destacar los siguientes:

El Dr. *Mario de la Cueva* considera que los conflictos de trabajo son "*las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación,*

¹⁰² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Diccionario jurídico mexicano, Tomo A-CH, 9ª edición. Porrúa, México 1996. p. 593.

*modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".*¹⁰³

Para el *Lic. Armando Porras y López* define a los conflictos de trabajo como *"las controversias jurídico-económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectivo".*¹⁰⁴

Para *Jesús Castorena*, conflicto de trabajo es *"toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación, interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo"*¹⁰⁵. Además agrega, que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen con la finalidad de definir los derechos y obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, de un contrato o de una relación, se trate de normas legales, las consuetudinarias, usos, prácticas o simples principios que brotan de la ley; se trate de conflictos de carácter individual, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios.

Para *Pérez Botija* bajo el nombre de conflictos laborales se alude a *"toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato"*

¹⁰³ Tena Suck, Rafael, Op. Cit. p. 28.

¹⁰⁴ *Ibidem.* p. 29.

¹⁰⁵ *Loc. Cit.*

*de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores".*¹⁰⁶

El Dr. *Baltasar Cavazos Flores* señala que por conflicto de trabajo se entiende *"todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos, esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos"*.¹⁰⁷

Un conflicto puede ser de índole individual o colectivo si involucra a grupos, conglomerados sociales o cualquier comunidad políticamente organizada; y pueden ser generadas por luchas de clases, oposiciones por el predominio de ideas políticas, de credos religiosos o por razones de nacionalidad, entre otros, de cuyo examen se encarga la sociología, pues todo enfrentamiento o rivalidad que se da entre grupos por el logro de una supremacía económica, social, cultural o política, rompe con la armonía colectiva y general un conflicto social.¹⁰⁸

Siguiendo esta misma idea de conflicto, la disciplina jurídico laboral ha acuñado la denominación de conflicto de orden laboral, que genéricamente significa, la

¹⁰⁶ Loc. Cit.

¹⁰⁷ Loc. Cit.

¹⁰⁸ Afanador Núñez, Fernando. Op. Cit. p. 183.

oposición entre los patrones y trabajadores en desarrollo de un derecho preexistente para la creación de uno nuevo.

Conflicto colectivo de trabajo.- Se trata de una definición doctrinaria que engloba lo atinente al proceso de la negociación colectiva y su solución.

Para *González Charry* el conflicto colectivo fue entendido en sus inicios como el choque entre las fuerzas del capital y el trabajo entre los cuales actuaba el Estado como mediador, criterio reemplazado hoy, parcialmente, en virtud de que el Estado mismo tiene una actividad como patrono en atención a las múltiples actividades económicas que gestiona y su intensa tarea de intervención sobre la economía de un país, que lo llevaron a la asunción de papeles muy parecidos a los de la industria privada.¹⁰⁹

Finalmente, se dice que el conflicto laboral de índole colectivo es el relacionado con aquellas situaciones derivadas de la negociación colectiva; pues todo conflicto que tenga interés para un grupo de trabajadores como todo aquello que los pudiera afectar de manera general en su solución, puede ser considerado dentro del concepto doctrinario de un conflicto colectivo de trabajo.¹¹⁰

Características de los conflictos de trabajo.- Los conflictos laborales revisten las siguientes características:

¹⁰⁹ *Ibidem.* p. 184.

- a) Se trata de controversias, fricciones o diferencias emanadas de la prestación subordinada y personal de servicios.
- b) Derivan principalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Esta clase de conflictos son eminentemente humanos y dinámicos, por el contrario los conflictos civiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- e) Son de orden público, en virtud de que toda la sociedad se encuentra interesada, de manera especial en los conflictos colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- f) En los tribunales de trabajo las partes son tratados de forma desigual, a diferencia que se hace en el proceso civil.

Los conflictos de trabajo son la manifestación material de la lucha de clase sociales, al constituir la mas clara y rotunda contradicción entre la clase poseída en contra de la clase poseedora del capital.

Los conflictos de trabajo tienen sus raíces mas profundas en el sistema capitalista como consecuencia de causas económico sociales de las contradicciones existentes, y sobre todo en contra de los abusos y de la opresión de que ha sido víctima la clase trabajadora; ya que es bien sabido, que en una empresa en donde se cumple cabalmente con la ley y respeta la

¹¹⁰ Cfr.- Loc. Cit.

dignidad e integridad de sus trabajadores, se reducen enormemente el número de pugnas que se pudieran suscitar con motivo de la prestación del trabajo subordinado. Para culminar, se debe decir que los conflictos de trabajo se originan en el desequilibrio de los factores de la producción o por la violación flagrante de un derecho de esta índole.¹¹¹

3.1.2.1 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos del trabajo, atendiendo a diversos criterios, se pueden dividir en:

Por los intereses en pugna.-

- a) Conflictos individuales.
- b) Conflictos colectivos.
- c) Conflictos jurídicos.
- d) Conflictos de índole económico.

En razón de los sujetos que intervienen.-

- a) Entre patrones y trabajadores.
- b) Entre patrones.
- c) Entre trabajadores.
- d) Entre sindicatos

¹¹¹ Tena Suck, Rafael, Op. Cit. p. 30.

- e) Entre sindicatos y terceras personas; por ejemplo, cuando el sindicato se opone a la contratación de un trabajador por parte de la empresa, que no es miembro del gremio.¹¹²

El maestro Alberto Trueba Urbina explica los siguientes conflictos del trabajo.-

Conflictos obrero – patronales individuales jurídicos.-

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter de individual al conflicto.

En la tramitación de los conflictos individuales, surgidos por el incumplimiento de la ley, del contrato o la relación laboral se observan las normas procesales que corresponden al procedimiento ordinario. Los conflictos individuales son los mas numerosos, ya que versan sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, o infracciones del contrato individual o colectivo, pero en este último caso solo afectan a los trabajadores en su individualidad.¹¹³

Conflictos obrero - patronales, colectivos jurídicos.-

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales se originan en la misma causa, violación al contrato o relación de trabajo. Esta clase de conflictos son

¹¹² *Ibidem.* p. 31.

¹¹³ Trueba Urbina, Alberto. Op. Cit. p. 184.

jurídicos, por cuanto versan de manera concreta a la interpretación y aplicación del contrato o relación colectiva.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo que para resolver los individuales; sin embargo, cuando se trata de la violación del contrato colectivo del trabajo, el sindicato o la coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercer su derecho de huelga.

Conflictos obrero – patronales colectivos económicos.-

Los conflictos de naturaleza económica son el reflejo de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y una empresa o grupo de empresas, encaminada al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

Por creación de nuevas condiciones laborales se debe entender no solo al cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica de la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas reguladoras del desarrollo del trabajo en las relaciones obrero - patronales.

Los conflictos económicos también se caracterizan por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo de trabajo, sea que la causa del conflicto afecta directamente a todos los interesados, o sea porque la generalidad de los trabajadores decidan hacer causa común con sus camaradas.¹¹⁴

¹¹⁴ *Ibidem*, p. 185.

Estos conflictos se declaran, generalmente, mediante el ejercicio del derecho de huelga, como una implicación de la lucha de clases, por cuanto implican, intentos drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores. Los economistas preocupados por el estudio de las huelgas, mirando sus inconvenientes, recomiendan la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Conflictos interobreros individuales y colectivos.-

Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación laboral o de hechos relacionados con ellos, revisten una doble naturaleza, a saber: individuales cuando el conflicto se da entre trabajadores en lo individual; y colectivos si el pleito surge entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, y su discusión se centra en los derechos establecidos en la ley o en el contrato respectivo; nunca tienen como base causales de tipo económico, como acontece en los obrero – patronales.

Los conflictos interobreros pocas veces se presentan en la praxis laboral, pero los intersindicales son frecuentes y en algunas ocasiones llegan a aparecer choques sangrientos que destruyen la cohesión que debe existir entre los trabajadores.¹¹⁵

Conflictos interpatronales individuales y colectivos.-

Son las diferencias derivadas entre patronos, surgidas con motivo del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con el. Estos pueden ser individuales y colectivos. La naturaleza de esta clase de conflictos es esencialmente jurídica; pero en la praxis laboral, dice *Trueba Urbina*, no se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales del trabajo.¹¹⁵

¹¹⁵ *Ibidem.* p. 186.

¹¹⁶ *Cfr.- Ibidem.* p. 187.

**FALTA
PAGINA**

97

**FALTA
PAGINA**

98

CAPÍTULO 4.

EL SOMETIMIENTO AL ARBITRAJE PARA SOLUCIONAR EL CONFLICTO DE HUELGA

4.1 PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Afirma, Miguel Bermúdez Cisneros, que es un gran acierto que el legislador hubiera dividido a las normas relacionadas con el derecho de huelga, al separar las normas sustantivas, de aquellas que tienen el carácter de procedimental. Lo considera un acierto, puesto que anteriormente, bajo el rubro de "huelga", la ley contenía una serie de disposiciones legales que mezclaba las de carácter sustantivo y las adjetivas.¹¹⁷

Naturaleza jurídica.-

En la huelga se deben distinguir tres momentos diferentes. Se inicia con el emplazamiento, constituyendo una etapa indispensable para la huelga, si esta se considera como un proceso jurídico. En este momento la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En la segunda etapa que no necesariamente se produce, la autoridad se debe pronunciar respecto de la existencia o inexistencia de la huelga, ejerciendo una función claramente jurisdiccional. En la tercera etapa se determina si el conflicto es o no imputable al patrón, tratándose de un procedimiento netamente arbitral.

¹¹⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. p. 198.

En la etapa del emplazamiento, la autoridad ejerce una función formal, en la que actúa únicamente en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer el conflicto.

En la etapa de la calificación, la autoridad participa de manera activa en la recepción y desahogo de pruebas que las partes ofrezcan y que la autoridad considere conveniente recibir, pero solo para los efectos de acreditar el debido cumplimiento de los requisitos de fondo, forma, y en su caso, de mayoría.

En la etapa de la imputabilidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pronuncian respecto de la responsabilidad patronal en el conflicto, estableciendo si son o no a cargo del patrón los salarios caídos. Incluso se puede dictar un laudo arbitral con efectos de sentencia colectiva, que determine el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Pero igualmente, puede tratarse de un conflicto jurídico respecto de la interpretación y cumplimiento de las normas laborales.¹¹⁸

Emplazamiento.-

El emplazamiento constituye una advertencia que a través de la autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, necesariamente, el conjunto de peticiones que de no ser acatadas por el patrón llevarán a la suspensión de las labores. Estas peticiones deberán estar referidas a cualquiera o varios de los objetos de

¹¹⁸ Buen Lozano, Néstor de, Op. Cit. p. 573.

huelga previstos en el numeral 450. Esto significa que las causas de la huelga deben ser específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

En el orden formal, la ley plantea los siguientes requisitos a llenar para el emplazamiento:

- a) Que sea formulado mediante escrito;
- b) Se encuentre dirigido al patrón;
- c) Sean señaladas las peticiones, anunciando el propósito de estallar en huelga, en caso de no ser plenamente satisfechas, debiendo expresar el objeto concreto de la huelga;
- d) Presentar el escrito por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o en caso de no encontrarse la empresa en algún lugar donde resida la junta, el escrito deberá ser presentado ante la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta;
- e) Que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o de diez días cuando se trate de servicios públicos. Este término se computará desde el día y hora en que el patrón hubiere sido notificado. Atento lo

dispuesto por las tres fracciones del artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo.¹¹⁹

Rechazo del emplazamiento.- Uno de los problemas que no resolvía la anterior Ley del Trabajo era la que derivaba del emplazamiento a huelga por algún sindicato con el propósito de obtener la firma de un contrato colectivo, frente a una empresa que ya lo tenía celebrado con otro. Aunque era evidente la falta de objeto de la huelga, las autoridades carecían de facultades que impidieran su trámite.

A pesar de ello, las Juntas de Conciliación y arbitraje, en la práctica, ilegal por cierto, establecieron la costumbre de no dar trámite a esos emplazamientos, en virtud de que esas huelgas en caso de estallar serían inexistentes.

Esta solución, a pesar de ser ilegal, fue efectiva, sirviendo de antecedente para cristalizarlo en una reforma a la ley secundaria, que introdujo a la legislación el rechazo de los emplazamientos por el presidente de la junta, si a su juicio no satisface los requisitos exigidos por el numeral 920, conforme a lo establecido en el artículo 923 LFT.¹²⁰

Lo lamentable de esta nueva disposición jurídica, es que es frecuente en el medio, que en contubernio con sindicatos industriales que se prestan para ello, firman contratos colectivos y los depositan sin conocimiento de los trabajadores. Al

¹¹⁹ *Ibidem.* p. 574.

¹²⁰ *Ibidem.* p. 575.

momento de que estos no se encuentran contentos con las condiciones laborales, organizan un sindicato y se afilian al mismo por estimar que es adecuado a sus ideas y objetivos, los primero que hacen es emplazar a huelga para lograr la firma del contrato colectivo. Esto significa un logro para el sindicalismo blanco.

El problema político, mucho mas delicado es que la facultad de rechazo del emplazamiento, invocando defectos de fondo y de forma, constituye un elemento mas en contra del procedimiento de huelga.

El traslado del emplazamiento.- Al momento en que la autoridad reciba el escrito de emplazamiento a huelga, bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón una copia, dentro de las 48 horas siguientes a su recibo.

Efectos de la notificación.- La notificación del movimiento de huelga, produce efectos importantes, que a continuación se citan:

1. Convierte al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las responsabilidades y atribuciones inherentes a dicho cargo;
2. Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que lo mismo se encuentren instalados, con excepción de:

- a. Aseguramiento de los derechos del trabajador, especialmente cuando se trata de indemnizaciones, salario, pensiones y demás prestaciones devengadas, con un importe máximo de dos años de salario del propio trabajador;
- b. Garantizar créditos a favor del IMSS derivado de la falta de pago de cuotas;
- c. Garantizar los créditos derivados de las obligaciones contraídas con el INFONAVIT.
- d. El aseguramiento de los demás créditos fiscales.¹²¹

La contestación del patrón.- La ley impone la obligación a este a que conteste el pliego de peticiones, por escrito ante la Junta, dentro de un plazo de 48 horas, como lo dispone el artículo 922 LFT

Nada se dice en la ley respecto de la rebeldía del patrón. Incluso en la práctica suele presentarse, fuera del término establecido, si es que se presenta, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación.

La carga de contestar el emplazamiento se encuentra basada en una norma incompleta, carente de sanción y además, incoercible. En la opinión del maestro Néstor de Buen, no obstante la falta de respuesta por parte del patrón debe hacer presumir que no está imposibilitado para acceder a las peticiones planteadas por

¹²¹ Ibidem, p. 576.

los trabajadores, lo que debe influir en el ánimo del juzgador cuando se encuentren en la etapa del juicio de imputabilidad.¹²²

Conciliación.- Este punto, por la importancia que tiene en el presente trabajo ha sido colocado en el 4.5 y su relación con el arbitraje forzoso en materia de solución de controversias de naturaleza colectiva.

El estallido de la huelga.- El artículo 443 dispone que la huelga se deberá limitar al mero acto de la suspensión de labores. Esto tiene una gran importancia, en virtud de que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se halla producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen inmediatamente sus puestos de trabajo.

En ocasiones, se confunde el estallido del movimiento de huelga con la colocación de las banderas rojinegras; las cuales solo constituyen un símbolo social y político, mas no jurídico. Esto se traduce, en que no es obligatorio poner las banderas, aún cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitarlas.

La huelga debe estallar exactamente el día y la hora en que se anunció. En ocasiones se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes, como los inspectores del trabajo, notarios, generalmente con la

¹²² *Ibíd.* p. 578.

intención de probar que la huelga no estalló exactamente en el momento en que debió haber tenido lugar. Sin embargo, señala Néstor de Buen, que esa prueba no es indispensable.

Un problema importante, deriva del hecho de que, por cualquier motivo, en el momento que se hubiere señalado para el estallamiento de la huelga, resultara imposible la suspensión de labores porque estas hubieren sido suspendidas antes, bien por iniciativa del patrón, o porque la fecha marcada cae en un día festivo o de descanso obligatorio.¹²³

La continuación de los trabajos durante la huelga.- La ley contempla dos hipótesis distintas que determinan la necesidad, de que a pesar de que hubiera estallado la huelga, se continúe la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extralegal, como lo dice Néstor de Buen, las autoridades han inventado diversas fórmulas; la requisa, y la intervención adquisitiva.

Se pueden clasificar a las diversas situaciones de la forma siguiente:

El artículo 466 establece que los trabajadores huelguistas deberán prestar los servicios, que a continuación se citan:

¹²³ *Ibidem.* p. 579.

1. En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta el arribo a su punto de destino.
2. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con la finalidad de atender a los pacientes recluidos al momento de la suspensión de labores, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Puede suceder que en algunas empresas se necesite que se continúe con la realización de determinadas actividades cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de las labores. En estos casos, y antes de la suspensión de las labores y por regla general, a petición de los patrones, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe fijar el número indispensable de trabajadores que continúen con el desempeño de tales tareas. En caso de que los trabajadores huelguistas se nieguen rotundamente, el patrón con autorización de la Junta podrá utilizar otros trabajadores, y en caso necesario, igualmente la Junta, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, con el objeto de que puedan prestarse dichos servicios; conforme a lo dispuesto por los artículos 935 y 936 LFT.¹²⁴

¹²⁴ *Ibidem*, p. 580.

4.1.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO.

Las huelgas mexicanas del siglo XIX no fueron resultado de una fuerte preparación, ni de una planificación previa, sino más bien, tuvieron su origen en impulsos momentáneos y desesperados por parte de la clase trabajadora.

Sus causas fueron diversas: despido injustificado de trabajadores, como en el caso de "la fama", en Tlalpan, el mes de Septiembre de 1872; petición de jornadas laborales más humanas, como el caso de los tejedores de Tlalpan de 1868; la mejora en los salarios o la reducción de ellos, como el de los barreteros del "Mineral del Monte", la liberación de comprar en las tiendas de raya, como en el de las tejedoras de la fábrica "La Magdalena"; la petición de un día de descanso como en el caso de los sombrereros; la falta de pago, como en el caso de los obreros de Tepeji del Río, en Agosto de 1873.¹²⁵

El Código penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran y bajaran los salarios. Algunos autores, sostienen, que esta disposición de la ley penal cayó en desuso, en virtud de que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo XX.

¹²⁵ Arroyo Sáenz, Enrique, Op. Cit. p. 235.

Pero los movimientos huelguísticos mas importantes que se registraron en la época postrevolucionaria, son los de Cananúa y Río Blanco, ocurridos en los años de 1906 y 1907.

Después de ocurridos estos lamentables acontecimientos, considerados como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, sucediéndole en el poder Francisco I. Madero.

Tras los asesinatos de Francisco I. Madero y Pino Suárez, a causa de la traición del general Victoriano Huerta, Carranza se levantó en armas contra este régimen autoritario, hasta que lo derrocó.

A raíz del surgimiento de esta nueva etapa para la nación mexicana, se creó el documento más importante, que hasta ahora nos rige, que es la Constitución mexicana de 1917; documento que consagra la figura de la huelga como un derecho perteneciente tanto a la clase trabajadora como a la patronal.¹²⁶

Es conveniente que se mencione que en algunos estados de la república se trató de reglamentar el contenido del artículo 123 Constitucional en sus propias leyes locales, las cuales interpretaban de maneras muy diversas las ideas del constituyente.

¹²⁶ Guerrero, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, 18ª edición. Porrúa. México; 1994. pp. 368 y 369.

Una ley expedida en el estado de Aguascalientes en el año de 1928, que señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien, la solidaridad con otra huelga. *Se implantó el arbitraje para la solución del conflicto y se regularon los paros.* En el estado de Chiapas se expidió una ley en el año de 1927, a través de la cual se señalaban las finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo y su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón, y la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga, por la junta, al igual que la regulación de los paros. En el estado de Yucatán se expidieron dos leyes, la primera de ellas, en el año de 1918, y la otra para 1926. Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo que se había indicado en la Constitución General, el de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera ley se establecía que los trabajadores formularían sus peticiones ante el patrón y si este respondía negativamente, se les facultaba para que señalaran día y hora para que estallaran en huelga. *En la segunda ley se estableció, que antes de la declaración de huelga, los obreros debían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje,* y en su caso, a la de la bolsa de trabajo. En caso de no encontrarse conforme con dicho fallo y el patrón persistiera en sus propósitos, podrían fijar día y hora para el estallamiento de la huelga, pero siempre con sujeción a lo preceptuado por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.¹²⁷

¹²⁷ *Ibíd.* p. 370.

4.1.2 LEGISLACIÓN COMPARADA EN MATERIA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como las de Noruega y de Italia, que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos, tanto al paro como la huelga. En todo caso, en virtud, de que, consideran ellos, encuentran dentro de su legislación un medio jurídico para solucionar los conflictos industriales; y la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible solo en aquellos casos en que la Constitución lo ha autorizado expresamente. *"La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajo y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo"*.¹²⁸

Por lo que hace a Canadá, en el año de 1970 fue expedida una ley, la Numero 85, sobre negociación colectiva entre el gobierno de la provincia de Terranova y trabajadores a su servicio. Esta ley establece el derecho de los funcionarios para organizarse en una o mas unidades de negociación con miras a la defensa de sus intereses mutuos y para negociar las cuestiones relativas a los salarios, pensiones y demás condiciones laborales.

¹²⁸ *Ibidem*, p. 371.

Se faculta al teniente Gobernador en Consejo para dictar reglamentos que declaren el estado de emergencia en la función pública o en determinado sector de la misma y prohibían la suspensión de servicios en dicha función o en el sector en cuestión, o de servicios especificados en el reglamento, y en caso de la suspensión de servicios, ordenar a los empleados a que reanuden sus labores de forma inmediata o en la fecha que el reglamento indique.

*Cuando se trate de este tipo de servicios, se aplicará en caso de conflicto un procedimiento de arbitraje cuya resolución será obligatoria para las partes que intervengan.*¹²⁹

Pero no solo en los países del primer mundo, ha quedado establecido el arbitraje forzoso para las partes interesadas en la solución de un conflicto colectivo de trabajo.

En Colombia, mejor dicho, en la regulación secundaria en materia del trabajo, el artículo 452 dispone que los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en servicios públicos y que no hubieran podido ser resueltos mediante el arreglo directo o la conciliación, serán sometidos al "arbitramiento" obligatorio, como ellos lo denominan.¹³⁰

¹²⁹ *Ibidem.* p. 406.

¹³⁰ *Ibidem.* p. 407.

4.1.3 LOS PROCEDIMIENTOS. CAUCES DE LA JUSTICIA LABORAL.

Para la solución de las divergencias que suscitan entre la clase trabajadora y los patrones, la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional apartado "A", ha establecido distintos tipos de procedimientos, sobre los que únicamente haremos una breve reflexión a los que sean concernientes a la materia de huelga.

El procedimiento ordinario comprende la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que son aquellos que derivan de la interpretación o aplicación del derecho, ya sea el consagrado en la ley, o el resultante de los pactos contenidos en el contrato individual, el contrato colectivo y el contrato – ley, o en algún otro instrumento jurídico.¹³¹

El procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, es utilizado para resolver los conflictos que afectan los intereses del gremio, de trabajadores y patrones, que se relacionan con el establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo, y en ciertos casos de suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Como resultado de este procedimiento, la Junta tiene la facultad, con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre la clase

¹³¹ Dávalos Morales José, Tópicos laborales. 2ª edición. Porrúa. México; 1998. pp. 457 y 458.

trabajadora y la patronal, el aumento o la disminución de las condiciones de trabajo, sin que se le permita reducir los derechos mínimos consagrados en la ley. Mediante esta vía procesal se tramitará la solicitud de patrón, relativa al aumento de la jornada laboral, motivada por determinadas circunstancias económicas, y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo que tenga como causa la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de la empresa.

El procedimiento de huelga regula jurídicamente el derecho constitucional a la suspensión temporal de labores, como una medida de fuerza dentro de los cauces legales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje sirven de conducto, para hacer llegar el escrito de emplazamiento al patrón. Tienen la obligación de procurar el arreglo conciliatorio entre las partes. Aparte de todas las facultades para realizar gestiones de amigable composición, existe una audiencia formal de conciliación.

La actuación de las Juntas en materia de huelga no es de carácter jurisdiccional, y no va orientada hacia la solución de fondo; inclusive, una vez suspendidas las labores y considerada la huelga como existente para todos los efectos legales. *La junta deja de intervenir. a no ser que los trabajadores sometan el conflicto a su decisión; solo entonces tendrá el carácter de órgano jurisdiccional.*¹³²

¹³² *Ibidem.* p. 459.

Es aquí en donde no nos encontramos de acuerdo, toda vez, que considero, que la solución jurídica de un conflicto colectivo en materia del trabajo, sería la solución más idónea para lograr las aspiraciones no solo de la clase trabajadora, sino en beneficio de la protección de las fuentes de empleo, que en nuestros tiempos son muy difíciles de sostener. El arbitraje forzoso sería la única vía de solución que se apegaría a los principios rectores del derecho social, del trabajo y procesal del trabajo, que ya nos hemos detenido a comentar.

4.1.4 RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

Dentro del tema de las resoluciones laborales, tenemos que las resoluciones judiciales son todas las declaraciones de voluntad producidas por el juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia, siendo sus principales características las siguientes:

- a) Son actos de jurisdicción;
- b) Mediante ellos, el órgano declara su voluntad, ordenando o prohibiendo algo;
- c) Se trata de actos unilaterales aunque los dicten tribunales colegiados;
- d) Mediante las resoluciones se da trámite al proceso, se resuelve el litigio, se pone fin o se suspende el juicio.

Clasificación por su naturaleza jurídica y por los efectos que producen.- Tomando en consideración su propia naturaleza jurídica, las resoluciones se dividen en:

1. Acuerdos.- Si hacen referencia a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;
2. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias.- Son las que resuelven dentro o fuera del juicio cualquier incidente;
3. Laudos.- Aquellos donde se decide el fondo del conflicto.¹³³

Por los efectos que producen, las resoluciones se clasifican en:

- a) Declaratorias; ya que clasifican el derecho o la situación jurídica controvertida,
- b) De condena; por señalar la conducta a seguir por parte del demandado, con motivo del fallo,
- c) Constitutivas; por fijar nuevas situaciones jurídicas respecto de una anterior, como lo es la sentencia colectiva, la titularidad de los contratos colectivos, el patrón sustituto,
- d) Criterios de resolución; El pleno de las juntas, en términos de los artículos 614 y 615 de la ley secundaria, tiene la obligación de uniformar criterios para las juntas especiales, los cuales serán obligatorios para estas, y serán revisables en cualquier momento.¹³⁴

¹³³ Tena Suck, Rafael, Op. Cit. p. 138.

¹³⁴ Ibidem. p. 139.

Las resoluciones de calificación de la huelga deben concederse con carácter de definitivas, para así poderse atacar por vía de amparo directo y no en amparo indirecto como sucede actualmente.

Enrique Arroyo Sáenz, hace la distinción entre laudo, de una sentencia colectiva, en el sentido, de que el primero pone fin al negocio, mediante la resolución del fondo del mismo; mientras que el segundo tipo de resolución solo resuelve los conflictos de carácter económico.¹³⁵

Dentro del proceso existen dos formas básicas para terminar la relación jurídica – procesal, la ordinaria lo constituye el laudo, y la extraordinaria, a través de la composición o convenio, conciliación, autocomposición, caducidad, etc. El término laudo, proviene de la voz *laudere*, de *laus*, *laudis*, que significa alabar o alabanza; aunque ya, en la edad media recibió otras significaciones, como "fallar como arbitro". En nuestros días, laudo o sentencia se consideran como sinónimos, aunque su evolución semántica sea distinta.

Por todo ello, el laudo es el acto jurisdiccional en virtud de la cual, la junta aplica la norma al caso concreto con el objeto de resolver y destruir la incertidumbre del derecho.¹³⁶

¹³⁵ Arroyo Sáenz, Enrique. Op. Cit. p. 166.

¹³⁶ Tena Suck, Rafael, Op. Cit. p. 139.

La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es la de presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva. La huelga puede perseguir de una manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad.

Ante el movimiento de huelga, el patrón tiene varias vías. La más obvia, sería impedirle mediante la admisión de lo solicitado. Pero esto, lógicamente no ocurre regularmente. Otra vía es la de impugnar la procedencia de la huelga a través de la calificación.

El tercer camino, siendo el de mayor recurrencia por las partes, y que constituye la fórmula tradicionalmente seguida; la conciliación, directa de las partes o con la intervención de alguna autoridad especializada.

En la huelga se pone en evidencia el hecho de que su duración no depende de la voluntad patronal, salvo que este decida la rendición incondicional.

Es cierto que la huelga no es una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de presión es más eficaz como amenaza que como realidad, dice Néstor de Buen. Al momento de estallar, ambas partes quedan afectadas, y generalmente, en mayor medida, los trabajadores, quienes carecen de reservas económicas, para soportar la lucha prolongada, sin la captación de ingresos.

La huelga, se convierte entonces en un instrumento de equilibrio, que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de un mutuo estado de necesidad.¹³⁷

El legislador ha integrado las causas de terminación de la siguiente forma:

- a) Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patrones;
- b) En caso de que el patrón se allane en cualquier momento a las pretensiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios caídos de los trabajadores;
- c) Por el laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
- d) Por el laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su consideración. Art. 469 LFT.

El mutuo consentimiento.- Es mediante esta fórmula por la cual, las partes dirimen regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para ambas, amén de que los huelguistas pactan con los patrones o el patrón el monto y forma de pago de los salarios caídos.¹³⁸

¹³⁷ Buen Lozano, Néstor de, Op. Cit. p. 589.

¹³⁸ Santos Azuela, Hector, Op. Cit. p. 247.

El allanamiento del patrón.- Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, su el allanamiento se presenta después del estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir el monto de los salarios caídos.

El allanamiento, sin embargo, queda sometido a una serie de condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas será necesario poner en juego los elementos suficientes para darles cabal cumplimiento. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podría ser un medio. En caso de que se trate de la imposición de nuevas condiciones laborales, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello, deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco usual que se presente en la práctica, el allanamiento. En todo caso, aparece preferentemente el arreglo de las partes, salvo que se trate de una huelga que persiga fines distintos al bienestar de los trabajadores.¹³⁹

4.1.5 LA CONCILIACIÓN LABORAL.

En la audiencia de conciliación, el presidente de la junta sin anticipar resolución alguna sobre la calificación de la huelga, tratará de avenir a las partes; siendo obligatorio para los huelguistas acudir a la audiencia conciliatoria, en virtud de que

¹³⁹ Buen Lozano, Néstor de. Op. Cit. p. 590.

en su calidad de emplazantes, en caso de no comparecer a la misma, se interrumpen el término para la suspensión de las labores, debiendo archivar el expediente como asunto totalmente concluido.

Si es el patrón quien no asiste, el presidente de la junta le podrá aplicar todos los medios de apremio que estime necesarios.¹⁴⁰

El Dr. Mario de la Cueva de manera optimista considera que la misión de los conciliadores es la solución armónica del problema, con la idea de la justicia social. Además agrega que los juicios de los conciliadores son únicamente la opinión de hombres sabios y justos, formados en la experiencia de la vida y en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias similares.

El Ministro Héctor Santos Azuela hace mención que en la práctica laboral, la verdad es muy distinta, puesto que los conciliadores, con una gran frecuencia, obedecen a consignas y actúan dentro del procedimiento en forma meramente expectante o de plano confunden a los trabajadores. En la mayoría de las ocasiones retardan los procedimientos, mediatizan las movilizaciones, auténticamente secuestran a las partes en los recintos donde concilian y forzan a que ambas partes pacten de acuerdo con las indicaciones que han recibido de la cúpula.

¹⁴⁰ Santos Azuela, Héctor, Op. Cit. p. 265.

A través de los conciliadores, en muchas de las ocasiones se empantanar los conflictos, cuya solución se maneja burocráticamente, neutralizando por sobre todas las cosas, los efectos de la acción directa. Tampoco nos debe extrañar, continúa diciendo que mediante su conducto, se informe y prevenga a los patrones respecto de las estrategias y medidas adoptadas por los trabajadores.

Aunque no se contempla en la ley, en la práctica se acostumbra que la conciliación se practique en dos instancias distintas; una ante la junta de conciliación y arbitraje, y la otra, cuando se trata de un problema importante, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esta práctica nos demuestra el interés del Estado en afianzar su control.¹⁴¹

Mediante este mecanismo el Estado podía conseguir la negociación de buena fe entre las partes, evitándoles perjuicios y garantizando la tranquilidad social. Aunque la realidad nos ha demostrado que la conciliación se ha utilizado con la finalidad de neutralizar la eficacia de las huelgas, refrenar los movimientos y brindar tiempo a los patrones para orientar su reacción y cobijar sus intereses.

Otra función que podría tener la conciliación es la de permitir que el patrón considere la justicia de las peticiones contenidas en el pliego, lo que en realidad retarda los efectos del aviso. Par conciliar, las autoridades del trabajo no se deben

¹⁴¹ *Ibidem*, p. 266.

ajustar al cumplimiento de formalidades, y pueden lograr su objetivo en cualquier tiempo del procedimiento.¹⁴²

Tal vez, por los contras que representa la conciliación en el procedimiento de huelga, y a los verdaderos usos que le han dado los sindicatos blancos y los patronos, ventajosos, como los llaman algunos autores, es preferible para ambas partes, que se dirima la controversia que dio origen al movimiento huelguístico, mediante el arbitraje obligatorio. De tal suerte, que un órgano jurisdiccional resuelva, conforme a derecho y a verdad sabida, para que la incertidumbre jurídica con la que juegan las partes, ya no sea un obstáculo para que se imparta verdadera justicia social.

4.1.6 EL ARBITRAJE. EL ARBITRAJE LABORAL.

Arbitraje.- Tiene como raíz etimológica la palabra arbitro, cuyo origen viene del latín "Arbiter", que se definía como: "arbiter est qui honoris causa, aeligit ab his qui controversiam dirimitat, o sea: arbitro es el escogido, por razones de honorabilidad por aquellos que tienen una controversia, para que la diriman basada en la buena fé y en la equidad"¹⁴³

¹⁴² Santos Azuela, Hector, Op. Cit. p. 267.

¹⁴³ Becerra Bautista, José, El Proceso Civil en México, Porrúa, México 1975, p. 16

Para Trueba Urbina "...el arbitraje, en derecho privado, consiste en la facultad jurisdiccional que las partes confieren por su propia voluntad a simples particulares con el fin de que juzguen determinados conflictos"¹⁴⁴.

Arbitro es aquella persona designada por las partes en conflicto encargada de juzgar o fallar con apoyo en la equidad y el derecho.

En materia laboral el arbitraje se cataloga pues, como el medio del que disponen las partes para resolver conflictos, terminando en un laudo en el cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo, o bien, que resuelven el derecho que debe aplicarse y sobre el cual se ha desarrollado el conflicto.

Para Alonso García, "el arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto –individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de derecho; y consistente en la designación de un tercero –arbitro- cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas".¹⁴⁵

"El arbitraje en materia laboral ha dejado de ser privado en virtud de lo dispuesto en el artículo 123 constitucional que en su fracción XX sujeta las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo a la decisión de la Junta de Conciliación y

¹⁴⁴ Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. p. 191

¹⁴⁵ Alonso García, Manuel, Curso de derecho del trabajo, Bosch, Barcelona, 1964. p. 649

Arbitraje, formado por igual numero de representantes de los obreros y de los patronos y una del gobierno".¹⁴⁶

El laudo arbitral privado.- El derecho mexicano del trabajo se encuentra determinado por dos ideas fundamentales, a saber: la conciliación y el arbitraje. Sin embargo, el segundo ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos que derivan en una huelga, el arbitraje adquiere un valor especial, cuando las partes pactan poner en manos de un tercero imparcial o una comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente esto exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

No se dictan reglas jurídicas a propósito de estos arbitrajes. Pero la autoridad deberá vigilar de que no impliquen violación a los derechos de la clase trabajadora, observando lo dispuesto por el artículo 34 LFT.¹⁴⁷

El laudo de la junta.- De las cuatro formas legales para dar por terminada una huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante la resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención por parte del legislador.

¹⁴⁶ Briseño Sierra, Humberto, El arbitraje en el derecho privado, Imprenta Universitaria, México, 1963, p. 271

¹⁴⁷ Buen Lozano, Néstor de, Op. Cit. p. 391.

Por lo que respecta a la titularidad de la acción, la ley menciona sin especificar cuales, que los trabajadores pueden someter a la decisión de la junta el conflicto materia de la huelga. En apariencia sería lógico pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero se debe tomar en consideración que existen otros trabajadores que podrían resultar afectados por la resolución que se emita.

La ley no hace distinción, a pesar de que podría limitarse este derecho a los huelguistas y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir.

Con referencia al procedimiento a seguir, se establecen dos distintos. Si se trata simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, contrato ley o las disposiciones relativas a la participación de utilidades, la vía a seguir será la ordinaria. Pero si se tratara de un conflicto de naturaleza económica, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar las condiciones laborales, se deberá seguir el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Finalmente, la imputabilidad del conflicto persigue dos finalidades distintas. Uno, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; dos que se paguen por el patrón los salarios caídos por el tiempo que hubiere durado el conflicto, salvo que se tratara de una huelga por solidaridad.

La acción de imputabilidad tiene, sin embargo, una limitación importante: el patrón

se puede negar, o bien, a someter sus diferencias al arbitraje, o a acatar el laudo pronunciado por la junta. En estos casos, la ley establece consecuencias jurídicas que se deben mencionar:

1. Dará por terminada la relación de trabajo;
2. Condenará indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
3. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 50 fracciones I y II; y
4. Además, condenará al pago de los salarios caídos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como el pago de la prima de antigüedad, en términos del artículo 162.

Esta situación pone en peligro el principio laboral de estabilidad en el empleo consignado en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

En razón de la petición hecha por el sindicato para que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa, o al menos, de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.¹⁴⁸

¹⁴⁸ *Ibidem.*, p. 592.

4.1.7 LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

El convenio colectivo de condiciones de trabajo se inscribe en el contexto de un amplio y profundo fenómeno de renovación de las concepciones jurídicas al que viene designándosele con el nombre de "socialización del derecho".

Esta nueva dimensión del derecho constituido por las relaciones colectivas de trabajo surge como medio para equilibrar las posiciones entre empresarios y trabajadores, cuya desigualdad es evidente en distintos aspectos, a saber; como lo son, el social, el cultural y el económico. La negociación colectiva surge como un remedio a la ineficacia de los contratos individuales de trabajo.¹⁴⁹

El propósito de superar las insuficiencias de las contrataciones individuales es la que determina la estructura y naturaleza del convenio colectivo. Se trata de un pacto por escrito entre organizaciones o asociaciones sindicales de trabajadores y empresarios, organizados en asociaciones que los conjunta, para la defensa de sus intereses, a través del cual se fijan condiciones por las que se han de regir las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación.

De la noción anteriormente anotada, se deducen los caracteres esenciales del convenio colectivo, los cuales son:

¹⁴⁹ Montoya Melgar, Alfredo, Derecho del trabajo, 3ª edición. Tecnos. Madrid, España; 1979. p. 156.

- El convenio colectivo es un acuerdo sindical, al menos, por lo que respecta a la clase trabajadora; por la habitual necesidad de que el sujeto obrero sea una asociación profesional; la cual contrata con la posibilidad del empresario, o grupo de empresarios, al margen de encontrarse asociados para la defensa de sus intereses, quienes aún sin reunir este requisito pueden formar parte del convenio colectivo.
- Se trata de un acuerdo de eficacia normativa, cuya finalidad es la de regular o disciplinar una serie o masa de relaciones singulares de trabajo.
- El convenio colectivo es un pacto documentado por escrito y sometido normalmente a unas condiciones de elaboración prefijadas por la legislación de la materia.¹⁵⁰

Respecto al contenido del convenio colectivo, se refleja en el mismo un doble aspecto; el obligacional y el normativo, que se predica de su naturaleza jurídica. En este sentido es clásica la distinción entre la parte obligacional del convenio, que vincula a las partes del pacto mediante deberes recíprocos de lealtad y mediante compromisos de resolver pacíficamente las diferencias, evitando la contienda de las partes; mientras que la parte normativa del convenio, se derivan

¹⁵⁰ *Ibíd.*, p. 157.

derechos y deberes para los trabajadores considerados individualmente y empresarios comprendidos en su ámbito.¹⁵¹

En el derecho laboral mexicano, está permitido que las partes negociadoras pacten someter sus diferencias derivadas de la aplicación y la interpretación del contrato colectivo de referencia, a un árbitro o a un órgano colegiado, cuya resolución acatarán de manera obligada, y a cuya autoridad se someterán expresamente.

El cuidado en este pacto, tendría un gran beneficio para la clase trabajadora, pero también para los patrones, en virtud de que ambos tendrían la posibilidad de resolver sus diferencias de forma pronta y expedita, y no se estarían exponiendo a las consecuencias de una administración de justicia lenta e inadecuada para los intereses en conflicto que se ponen en juego, cuando existe la amenaza de una suspensión indefinida de labores.

4.1.8 EL DERECHO DE HUELGA EN MÉXICO Y ESTADOS UNIDOS.

La ley sobre relaciones de trabajo de 1947 en los Estados Unidos, contiene disposiciones que permiten un procedimiento de emergencia, que a continuación se resume:

¹⁵¹ *Ibidem.* p. 167.

1. El presidente de los Estados Unidos llega a la convicción personal de que la amenaza del estallamiento de una huelga, constituye un peligro para la seguridad y bienestar nacionales, por lo que se le faculta para nombrar una Junta de encuesta especial, con la finalidad de que inicie con la investigación de los elementos que intervienen en el conflicto y de las actividades de las partes, para que le den cuenta de sus resultados. La junta no está facultada para emitir recomendaciones y su informe se pone a la vista del público.
2. Una vez que posee el informe de la Junta, puede solicitarse de un tribunal federal que prohíba la huelga. Así, si el gobierno puede demostrar ante el tribunal que la seguridad y el bienestar nacionales corren peligro, puede dictar una orden de prohibición de huelga.
3. A partir de los 60 días siguientes de dictada la orden de prohibición de la huelga, la Junta ha de informar al presidente sobre el curso que han tomado las negociaciones y sobre la última proposición que ha hecho el empleador con relación al conflicto. Este informe, asimismo, se hace del conocimiento del público en general. Durante los 15 días siguientes a esa fecha, la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo lleva a cabo una votación secreta entre los trabajadores para poder determinar si estos aceptan la propuesta final de solución del conflicto por parte del empleador.

4. Independientemente del resultado de la votación, la orden de prohibición de la huelga queda sin efecto al transcurrir 80 días, en cuyo momento puede reanudarse la huelga. En el supuesto de no solucionarse el conflicto laboral, el presidente somete un informe al Congreso y formula recomendaciones al respecto.

Aún cuando el arbitraje es voluntario, ni los trabajadores, ni las empresas de los Estados Unidos han demostrado un gran interés por encomendar a un tercero el arbitraje de los conflictos sobre las disposiciones contractuales que regirán el futuro de los salarios y demás condiciones de trabajo; ya que lo consideran incompatible con la libertad de los sindicatos y de los patrones para negociar entre sí. No obstante, si existen casos aislados que han seguido ese método. Es más, en el estatuto del personal de los servicios públicos, de las compañías de gas, electricidad y ferrocarriles, se prevén diversas formas de arbitraje, algunas de las cuales se aproximan a aun régimen obligatorio impuesto por las leyes federales y locales. Esta situación tan peculiar se debe fundamentalmente a que las huelgas en dichas ramas de la industria imponen al público consumidor privaciones tan inmediatas que prácticamente se considera inconcebible, además la tarifa a que el público paga se encuentra sujeta al control de los poderes públicos, y al parecer estos están más dispuestos a la aprobación de un aumento en las tarifas originadas por el aumento en el costo de la mano de obra, si la decisión emana de

un árbitro imparcial, que a imponer al consumidor el pago de dicho aumento, si este ha sido convenido únicamente por las partes interesadas.¹⁵²

Las diferencias fundamentales de México y los Estados Unidos.- Una gran diferencia en cuanto a la forma del derecho mexicano y el norteamericano es que este último goza de legislación local en la materia en cada uno de sus estados; en cambio en el derecho mexicano del trabajo contamos únicamente de la legislación federal.

En México, el derecho individual del trabajo se basa en los mínimos derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo, mientras que en los EEUU son los contratos colectivos quienes marcan la pauta de las condiciones laborales de los trabajadores.

En México, el derecho laboral durante mucho tiempo ha sido concebido como un derecho de clase, protector de los trabajadores, los cuales no siempre representan a los débiles en las disputas obrero – patronales; en cambio en los EEUU el derecho del trabajo se entiende como un conjunto de normas jurídicas tendientes a optimizar el nivel de eficiencia y producción en una fuente de trabajo.

Cuando los trabajadores de una empresa emplazan a huelga al patrón en los EEUU, las labores de la empresa no se suspenden con la finalidad de evitar la pérdida de la producción. Mientras los trabajadores huelguistas suspenden

¹⁵² Guerrero, Euquerio, Op. Cit. p. 409.

actividades, son reemplazados por otros, quienes gozan de un contrato por tiempo determinado, es decir, hasta que termine la huelga.¹⁵³

4.1.9 SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

El Dr. Cavazos concluye, que después de haber analizado los aspectos relativos a la regulación del derecho de huelga en México, considera como obsoletos los preceptos legales referentes a este fenómeno social.

Propone que en lo futuro todo movimiento de huelga deberá ser resuelto en un plazo de 10 días durante el cual, las partes involucradas deberán desahogar sus pruebas tendientes a la comprobación de su derecho, con el objeto de que la autoridad resuelva si el movimiento es o no procedente.

Durante ese mismo lapso, la autoridad estará obligada a encontrar una solución por la vía de la conciliación, con el fin de llegar a un arreglo razonable.

En caso de que las peticiones resulten procedentes, se otorgarán a los trabajadores las prestaciones que sean pertinentes y si se declaran improcedentes se les concederá un periodo de 24 horas, para que regresen a laborar, bajo el apercibimiento que de no hacerlo, se les rescindirá su contrato o relación laboral sin responsabilidad legal para el patrón.

¹⁵³ Cavazos Flores, Baltasar, Hacia un nuevo derecho laboral, 3ª edición. Trillas. México; 1997. pp. 279 y 280.

Termina exclamando, que ya no es posible que en México tengamos suspensiones indefinidas y huelgas que se pierden en la eternidad, principalmente, en perjuicio de la clase trabajadora, que requiere de una justicia expedita, lo mismo que en beneficio del sector empresarial, y del país en general.¹⁵⁴

4.1.10 EL PROBLEMA DEL ARBITRAJE OBLIGATORIO.

Como dice el Dr. Mario de la Cueva, un párrafo desafortunado del diputado Macías en su discurso del 28 de Septiembre de 1916 ante la asamblea constituyente, que arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente a favor de alguna forma de arbitraje obligatorio en materia de huelga.

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

¹⁵⁴ Ibidem. p. 280.

*prescripciones de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos".*¹⁵⁵

Tras la promulgación de la Constitución de 1917 y con ella la declaración de los derechos sociales, las entidades federativas, de conformidad con el artículo 123 de la carta Magna, expidieron las leyes locales del trabajo, iniciadas por la de Veracruz en el año de 1918. A partir de ese momento afloró la tendencia, mas o menos expresa o tácita, hacia el arbitraje obligatorio de la huelga, que se manifestó todavía en el proyecto federal de 1928 y en el proyecto Portes Gil.¹⁵⁶

Por el transcurso de los años, esa tendencia fue cambiando, y para la ley Federal del Trabajo de 1970, en un solo momento la comisión redactora dudó sobre el camino que se debía seguir:

*"El proyecto en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, solo puede llevarse al cabo a solicitud de los trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrono, en los que se designe algún arbitro".*¹⁵⁷

En ese sentido el artículo 469 de la ley secundaria fue redactado al disponer que:

¹⁵⁵ Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo 9ª edición. Tomo II. Porrúa, México; 1998. p. 668.

¹⁵⁶ Cfr.- Inc. Cit.

¹⁵⁷ Ibidem. p. 678.

"La huelga terminará:

- III. *Por el laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;*
- IV. *Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".*

Al aprobar la ley el poder legislativo, no solo se cerró el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que cristalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores. Se consolidó el derecho a la huelga como instrumento de lucha para obligar al patrón a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como un mecanismo de coacción de los trabajadores. Igualmente, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de convenciones colectivas. Finalmente, la potestad, exclusiva de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que originó la huelga. ¹⁵⁸

4.1.11 El arbitraje como alternativa de solución de los conflictos laborales.

El arbitraje forzoso para la solución del conflicto de huelga se concibe y justifica, atendiendo a los principios rectores del proceso laboral, principalmente en los de Celeridad y Concentración.

¹⁵⁸ Cfr.- Loc. Cit.

Por lo que hace al principio de celeridad, como base, ya que este principio consiste en que la declaración del derecho y su ejecución deben ser realizados con prontitud ya que en ellas reside una importante fórmula para mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo.

En caso de demora en la declaración del derecho, o en su ejecución lesiona los intereses tanto del trabajador como del patrón.

Así también es señalado trascendentalmente que en el procedimiento, el tiempo es más que oro, es justicia. Quién dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; mientras quién no puede esperar se sabe de antemano derrotado. La impartición de justicia, debe ser rápida y barata, cualidades que se obtendrán mediante la sencillez de los actos procesales y el principio económico del tiempo.

Otro punto importante para la celeridad es el impulso procesal oficioso; facultad existente en el derecho procesal laboral. Evitando en lo posible la tramitación de excepciones y recursos se favorece la celeridad del procedimiento, ya que estas instituciones, a pesar de los beneficios que pudieran reportar, retardarían la tramitación del procedimiento.

Por otra parte el principio de concentración, en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, son resueltos en unidad de actos. Desprendiéndose de lo anterior y en coincidencia con Eduardo Couture afirmamos que es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos

de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concretar en un mismo acto todas las diligencias que sea menester realizar.

Consideramos que la solución jurídica de un conflicto colectivo en materia del trabajo, sería la solución más idónea para lograr las aspiraciones no solo de la clase trabajadora, sino en beneficio de la protección de las fuentes de empleo así por coincidencia al patrón. El Arbitraje Forzoso es la única vía de solución que se apega a los principios rectores del Derecho Social, del Derecho del Trabajo y del Derecho procesal del Trabajo, que no pone en riesgo la estabilidad y la protección de las fuentes del empleo.

Toda vez que la función del derecho del trabajo surge como un derecho compensatorio o nivelador y su finalidad es la tutela del trabajador, estamos concientes que los tribunales del trabajo deberán tener este criterio al aplicar la ley, en ejercicio de esta tutela y como tribunales de equidad emitirán un laudo conveniente para ambas partes y sin poner en riesgo a las partes.

Por la importancia que reviste este tipo de solución de conflictos es reconocida ya en varios países, como es el caso de Nueva Zelanda, Australia, Noruega e Italia entre otros que establecen el arbitraje obligatorio. Y si tomamos en cuenta que en nuestro país actualmente, en relación con su situación económica a nivel mundial presenta un atraso, en virtud de que la plantilla laboral, quien determina en gran medida el destino económico de México se encuentra desorganizada y en la

mayoría de las veces mal representada, nos encontramos en una situación en la que el procedimiento de huelga puede ser desvirtuado y utilizado con fines políticos y de presión; por lo que podemos entender que con el arbitraje obligatorio se eliminaría únicamente el exceso de fuerza coactiva con la que cuenta hasta ahora, para los fines antes mencionados, no así para los que fue creada, como es el caso de conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo; finalidad consagrada en la fracción I del artículo 123 Constitucional.

Al respecto nos apoyamos con la opinión de Néstor de Buen, quien afirma: "Es cierto que la huelga no es una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de presión, es más eficaz como amenaza que como realidad. Al momento de estallar, ambas partes quedan afectadas, y generalmente, en mayor medida los trabajadores, quienes carecen de reservas económicas, para soportar la lucha prolongada, sin la captación de ingresos.

Para la consecución de este fin el estado por medio de los órganos creados para dictar el derecho, tienen que hacerlos funcionar en el trabajo para el que fueron formados y dejar de ser espectadores ante el conflicto de huelga, asimismo deberán reorganizarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para constituir un cuerpo de arbitros que deberán reunir las siguientes características: Honorabilidad, conocimiento de la materia laboral, imparcialidad y principalmente buena para la solución de los conflictos. E invertir a los tribunales con la

coercibilidad necesaria para someter a las partes en conflicto al arbitraje en caso de no haber conciliación dentro del plazo de 15 días hábiles, a partir de estallada la huelga.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El arbitraje forzoso se encuentra dentro del derecho Social, ya que tutela los intereses sociales, y este derecho nunca podrá ir en contra del trabajador, en caso de presentarse tal situación se consideraría nulo.

SEGUNDA.- Generalmente quienes venden la fuerza de trabajo son los pobres, careciendo de ahorros, por lo que no es fácil que se puedan retirar del mercado laboral, dándose entre ellos una gran competencia; desgraciadamente en detrimento de ellos mismos, ya que el patrón tendrá la posibilidad de escoger al mas necesitado (Ley de oferta y demanda- A mayor producción o existencia, menor costo), por lo que el trabajador tiene la necesidad de organizarse de manera colectiva. Surgiendo así las coaliciones y sindicatos con los cuales se esta en un marco de menor desigualdad para negociar sus condiciones de trabajo frente al empresario.

TERCERA.- El mundo contemporáneo laboral esta inspirado en principios de solidaridad y de deber social, en virtud de los cuales los sujetos centrales del derecho colectivo del trabajo buscan y celebran acuerdos, motivados por el dialogo y por otros mecanismos de participación civilizada como lo es el termino de "Concertación Social", con efecto tripartito, cuando hay la intervención estatal, mediante esta concertación tanto los trabajadores como los patrones sin necesidad de renunciar a la defensa de sus intereses, acuerdan formulas de cooperación y de solución reciproca de sus problemas.

CUARTA.- Tanto el derecho sustantivo del trabajo como el adjetivo son derechos sociales y como consecuencia, tutelan y reivindican al proletariado, fundamentándose en la fracción segunda del artículo 107 constitucional.

QUINTA.- En cuanto a la naturaleza de los tribunales del trabajo podemos decir que no dictan sus resoluciones con estricta formalidad legal, ya que lo que persiguen es la búsqueda de la verdad real más no la jurídica, pero esto no significa que no sean verdaderos tribunales de equidad, puesto que tienen la obligación constitucional de fundar y motivar en derecho las resoluciones emitidas por ellos.

SEXTA.- Para que en el capitalismo se realice el proceso laboral, se requiere que el capitalista adquiera dentro del mercado los factores del proceso laboral; los factores objetivos o medios de producción y el factor subjetivo o fuerza de trabajo. Surgiendo así la relación en la que por un lado se encuentra el capitalista como el dueño de los medios de producción y por el otro esta el trabajador que tan solo posee su fuerza de trabajo. Relación que se regula por el derecho laboral y en ella debe prevalecer el carácter social. Teniendo el trabajador el derecho de huelga como apoyo.

SEPTIMA.- La Huelga es la suspensión temporal de las actividades encaminadas a la producción de un bien o a la prestación de un servicio, realizado por una coalición de trabajadores, con el fin de defender y mejorar sus condiciones laborales al margen de lo contemplado por la Ley Federal del trabajo.

OCTAVA.- Es inadecuado el uso del termino existente al calificar la huelga, ya que este movimiento existe desde el momento en que se suspenden las labores de forma temporal, osea desde el momento en que se da la etapa de huelga estallada.

NOVENA.- Los sujetos colectivos en el derecho del trabajo pueden ser la coalición, ya sea de trabajadores o patrones, así como también los sindicatos, federaciones y confederaciones.

DECIMA.- El trabajador se puede ver en una situación en la que no tiene libertad de decidir si su interes es apoya la huelga, ya que mediante la clausula de exclusión se le puede coaccionar. Dandose así una perdida de derechos para el trabajador y la cesión de los mismos al sindicato, quien puede emplazar a huelga aún en contra de sus representados.

DECIMAPRIMERA.- En el derecho laboral mexicano, está permitido que las partes negociadoras pacten someter sus diferencias derivadas de la aplicación y la interpretación del convenio colectivo, a un árbitro ó, a un órgano colegiado, cuya resolución acatarán de manera obligada, y a cuya autoridad se someterán expresamente. El cuidado en este pacto, tendría un gran beneficio para la clase trabajadora, pero también para los patrones, en virtud de que ambos tendrian la posibilidad de resolver sus diferencias de forma pronta y expedita, y no estarian exponiendo a las consecuencias de una administración de justicia lenta e

inadecuada para los intereses en conflicto que se ponen en juego, cuando existe la amenaza de una suspensión indefinida de labores.

DECIMASEGUNDA.- El estallamiento de una huelga o un simple emplazamiento, representa un problema económico, político y social, que afecta de manera directa a México, es por eso que el procedimiento que rige las huelgas, la Ley Federal del Trabajo, como los criterios deben de simplificarse y concretizarse de tal manera que como se hacía anteriormente se fomento que tanto trabajadores, como patrones concilien los intereses que dieron origen al conflicto, teniendo como finalidad principal lograr un arreglo satisfactorio para ambas partes, sin lesionar gravemente los intereses de cada una de las partes, en caso de no poder darse la conciliación en un plazo de 15 días deberá someterse al arbitraje de manera obligatoria logrando así el reanudar las actividades de la empresa y así el sustento del trabajador.

DECIMATERCERA.- Con el arbitraje obligatorio, no se limita el derecho de huelga, ya que los laudos arbitrales son verdaderas sentencias que pueden ser impugnadas por medio del Amparo Directo, en los términos del artículo 107 Fracción III de la Constitución. Garantizando así la legalidad.

DECIMATERCERA.- El arbitraje obligatorio suprime y abrevia plazos, obteniéndose una economía de tiempo y trabajo para los tribunales, favorece la transacción y disminuye la litigiosidad, reduce los abusos de los medios de defensa y mejora la substanciación del procedimiento.

BIBLIOGRAFIA

AFANADOR NÚÑEZ, Fernando, *Derecho colectivo del trabajo*, 2ª edición. Universidad Externado de Colombia; 1994.

ALONSO GARCÍA, MANUEL, Curso de derecho del trabajo, Bosch, Barcelona, 1964.

ARROYO SAENZ, Enrique, *Derecho procesal del trabajo*, B & A editores. México; 1999.

BECERRA BAUTISTA, JOSÉ, *El Proceso Civil en México*, Porrúa, México 1975.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho procesal del trabajo*, 2ª edición. Editorial Trillas. México; 1994.

BRISEÑO SIERRA, HUMBERTO, *El arbitraje en el derecho privado*, Imprenta Universitaria, México, 1963.

BUEN LOZANO, Néstor, de, *Derecho procesal del trabajo*, 3ª edición. Editorial Porrúa, México; 1994

CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Hacia un nuevo derecho laboral*, 3ª edición. Editorial Trillas. México; 1997.

CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo* 9ª edición. Tomo II. Editorial Porrúa. México; 1998.

DÁVALOS, José, *Tópicos laborales*, 2ª edición. Editorial Porrúa. México; 1998

DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo I*, 7ª edición. Editorial Porrúa. México; 1997

GARCÍA ORTEGA, Jesús, *Curso de derecho del trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch. Valencia, España; 1999

GONNARD, René, *Historia de las doctrinas económicas*, Traducido por: J. Campo Moreno. Aguilar de ediciones. Madrid, España; 1968.

GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 18ª edición. Editorial Porrúa. México; 1994.

IBARRA COLADO, Eduardo, *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, Editorial Miguel Ángel Porrúa. México; 1991.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Jurisdicción y administración de trabajo*, Editorial Tecnos. España; 1970.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 3ª edición. Editorial Tecnos. Madrid, España; 1979.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del trabajo*, Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. México; 1976

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, *Derecho del trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa. México; 1983.

RUIZ LUGO, Sergio, *Práctica del enjuiciamiento laboral*, Editorial Jus. México; 1996.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo de trabajo*, 2ª edición. Editorial Porrúa. México; 1997.

SOTO ÁLVAREZ, Clemente, *Prontuario de derecho del trabajo*, 3ª reimpresión, editorial Limusa. México; 1998.

TENA SUCK, Rafael, *Derecho procesal del trabajo*, 2ª edición. Editorial Trillas. México; 1987

TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho administrativo del trabajo*, Tomo I, 2ª edición. Editorial Porrúa. México; 1979.

- TRUEBA URBINA, Alberto**, *Nuevo derecho procesal del Trabajo*, 4ª edición. Editorial Porrúa, S.A. México; 1978.
- WEBB C. Samuel**, *Economía de la empresa*, Editorial Limusa. México; 1994.

LEGISLACIÓN

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, comentada, Secretaría de Gobernación, México 2000.
- **NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA**. Por Baltasar Cavazos Flores y otros, Vigésima séptima Edición, Trillas, México 1995.
- **CÓDIGO CIVIL DEL D.F.** Ediciones Fiscales ISEF, 3ª Edición, México, 2002.

OTRAS FUENTES

- CABANELLAS, Guillermo**, *Diccionario de derecho usual*, Tomo II. 7ª edición. Editorial Heliasta, S. de R.L. Argentina; 1972.
- CABANELLAS, Guillermo**, *Diccionario de derecho usual*, Tomo III. 7ª edición. Editorial Heliasta, S. de R.L. Argentina; 1972.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM**, *Diccionario jurídico mexicano*, 9ª edición. Editorial Porrúa. México; 1996.
- INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM** *Diccionario jurídico mexicano*, 4ª edición. Tomo D – H. Editorial Porrúa. México; 1991.

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, Diccionario
jurídico mexicano, Tomo D-H, 9ª edición. Editorial Porrúa. México; 1996.**

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNAM, Diccionario
jurídico mexicano, Tomo A-CH, 9ª edición. Editorial Porrúa. México; 1996.**

V^o b
/