

879309

1



UNIVERSIDAD LASALLISTA
BERNARDINO CARRERON

FACULTAD DE DERECHO

*Estudios Incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México*
Clavo: 879309

EL ARBITRAJE EN EL DERECHO DEL
TRABAJO EN MATERIA DE FUERZA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Licenciado en Derecho

PRESENTA:
Roberto Abarea Hernández

ASESOR DE TESIS:
Lic. Raúl Rodríguez García

Celaya, Gto.

Abril 2001.



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 DIOS:

A ti señor mío, te dedico este trabajo con un eterno agradecimiento por haberme permitido concluir satisfactoriamente esta etapa de mi vida como estudiante, gracias por la salud, por la felicidad y por mi existencia.

A MIS PADRES:

ROBERTO Y CONSUELO (+)

Porque gracias a ellos y a su infinito amor soy lo que soy, quienes me han enseñado el verdadero camino de la felicidad con el constante trabajo, ya que sin su apoyo moral y espiritual hubiera sido imposible alcanzar el anhelo de ser un profesionalista.

Madre mía, nuestro sueño se ha cumplido, ayudame desde el cielo ha ser la persona humilde y sencilla que siempre fuiste.

A MIS HERMANOS:

RAMIRO, JUAN MANUEL, HECTOR,
LORENZA, LORENA (+), GERARDO,
OCTAVIO, EDGAR GUADALUPE Y ERIKA
CONSUELO.

Por ser tan motivantes en mi vida, por su apoyo incondicional, por vivir y compartir conmigo cada momento de mi carrera.

Lorena: Ahora que estás con Dios es el momento oportuno para que le pidas por tu esposo y tu hijo, quienes al igual que tus hermanos estamos muy orgullosos de tu paso por la tierra.

A TI MARIA DE LA LUZ:

Porque eres un aliento de amor, y la inspiración en mis estudios, en mi trabajo y en mi vida, por estar siempre conmigo solo como una verdadera compañera lo sabe hacer, en las buenas y en las malas.

Nunca cambies.

A MIS HIJOS:
ROBERTO CARLOS Y EMANUEL.

Espero que el esfuerzo realizado se refleje en su existencia como una muestra especial para que se conduzcan por el camino del bienestar y de la honestidad.

A MIS CATEDRATICOS Y ALMA MATER:
UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

Mi especial agradecimiento a mi Asesor de Tesis Licenciado Raúl Rodríguez García y al Licenciado Francisco Alejandro Lara Rodríguez, por su amistad y por haberme transmitido sus conocimientos sin condición alguna en el difícil campo del Derecho.

A TODOS LÒS QUE INTEGRAN LA
NOTARIA PUBLICA NUMERO 21:

Gracias por permitirme formar parte de su equipo de trabajo, por su comprensión y paciencia diaria, por aceptarme como soy y por su excelente ambiente laboral.

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I.- PROCESO Y PROCEDIMIENTO

1.1. Definición de proceso.	1
1.2. Definición de procedimiento.	4
1.3. Distinción entre proceso y procedimiento.	6
1.4. El procedimiento de huelga.	10

CAPITULO II.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

2.1. Nociones sobre el derecho de huelga.	18
2.2. Diversas etapas en la evolución de la huelga.	22
2.2.1. La huelga como un delito.	23
2.2.2. La huelga permitida o tolerada.	24
2.2.3. La huelga como un derecho.	25
2.3. Declaración de los derechos sociales de 1917.	26
2.4. Regulación de la huelga en las Entidades Federativas.	29
2.5. Los tres proyectos de legislación federal.	31

CAPITULO III.- LA HUELGA Y SU NATURALEZA JURIDICA

3.1. Definición de huelga.	37
3.2. Diversas acepciones de huelga.	39

3.3. Naturaleza jurídica de la huelga.	42
3.3.1. La huelga como un derecho.	42
3.3.2. La huelga como acto jurídico.	45
3.3.3. La huelga como derecho subjetivo condicionado.	49
3.3.4. La huelga derecho individual y colectivo.	51
3.3.5. La huelga como garantía de libertad.	53
3.4. Fundamento constitucional y regulación legal.	55

CAPITULO IV.- ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA

4.1. Huelga existente o inexistente.	59
4.1.1. Requisitos de fondo.	61
4.1.2. Requisitos de mayoría.	62
4.1.3. Requisitos de forma.	65
4.2. Huelga lícita o ilícita.	66
4.3. Huelga justificada e injustificada.	69

CAPITULO V.- EL ARBITRAJE

5.1. ¿Qué es la conciliación?.	76
5.2. ¿Qué es el arbitraje?.	80
5.3. Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.	87
5.3.1. Generalidades.	87
5.3.2. Juntas Federales y Locales de Conciliación.	89
5.3.3. Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.	90
5.4. El arbitraje en el Derecho Internacional.	92

CAPITULO VI.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

6.1. El derecho de huelga.	98
6.2. El objeto de la huelga.	100
6.3. Trabajos que deben continuar prestándose.	103
6.4. ¿Qué se entiende por servicios públicos en la Ley Federal del Trabajo? . .	104
6.5. El emplazamiento a huelga.	105
6.6. Contestación al pliego petitorio.	109
6.7. Audiencia de conciliación.	110
6.8. Huelga estallada.	112
6.9. La huelga: su terminación.	113
6.9.1. Acuerdo entre las partes.	114
6.9.2. Allanamiento del patrón.	115
6.9.3. Laudo arbitral.	116
6.9.4. Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	117
6.10. Arbitraje en materia de huelgas.	117

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

INTRODUCCION

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

La huelga, más que como un mero hecho social precedente y ajeno al derecho como simple fenómeno en bruto, emerge en rigor, como un acontecimiento fáctico, con repercusión legal, de la cual se derivan efectos relevantes que inciden sobre la vida de las relaciones jurídicas que envuelve. En este sentido, se presenta no como una figura jurídica, sino como un modo de gestar condiciones para crear o proteger precisamente derechos.

La época en que vivimos es determinante, ningún país se escapa de la crisis que se manifiesta como inflación o recesión y que se refleja en el orden económico, político, social y hasta familiar.

En todo el mundo se habla de rectificaciones, cambios, reformas, etc., y el derecho del trabajo no se sustrae de estos señalamientos, por el contrario, se pretende imputar a ésta disciplina como la generadora de esta crisis.

En México, constantemente se habla de cambios en todos los niveles y para poder realizar éstos se requiere adecuaciones a la ley que beneficien a la colectividad, que realmente vivamos dentro de una sociedad justa donde impere la equidad y la igualdad de oportunidades.

La huelga presenta en el transcurrir de los años diversos rostros y diversos grados de eficacia, se trata de una figura laboral que en sus inicios fue prohibida, luego al paso del tiempo, tolerada y posteriormente ha sido regulada o reglamentada y en nuestros días está siendo muy cuestionada.

Desde el surgimiento mismo de la huelga, se le han prodigado jerarquía y tratamiento especiales, bajo el argumento de que es un derecho irrestricto de la clase trabajadora; cosa que no podemos dudar. Sin embargo es necesario aplicar la acuciosidad en su reglamentación, pues tan obsoleto es lo que se limita en extremo, como pernicioso resulta lo que es ilimitado.

En este contexto, y considerando que el derecho y el ejercicio de la huelga son una realidad, en el presente trabajo de tesis hago un estudio lo más detallado posible y completo de lo que es esta institución de Derecho Colectivo del Trabajo; una vez analizados sus orígenes, su evolución a través del tiempo, de la forma en que se encuentra regulada en la actualidad. Propongo señalar la ventaja que resultaría si se permitiera regular **EL Arbitraje Mixto por parte de la Junta de**

Conciliación y Arbitraje, esto con el propósito de reglamentar mejor su ejercicio, de que realmente se ejerza su Derecho de Presión, ya que en lugar de dañar a las representaciones auténticas de trabajadores, las beneficiaría al darles mayor seguridad en sus actos y evitaría daños innecesarios, protegiendo fundamentalmente los intereses generales, entendiendo como tales los de la colectividad, toda vez que si el sector patronal tuviera la facultad de someter el conflicto de la huelga al conocimiento de la autoridad laboral, se evitarían lo que actualmente se conoce como "Huelgas interminables o eternas", las cuales solo causan perjuicio a la colectividad debido a que los trabajadores se quedan sin trabajo, la sociedad sin producción, y por consiguiente la empresa se va a la quiebra creando grandes necesidades para ambos sectores.

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

La presente investigación tiene como objetivo general, establecer un medio congruente, efectivo y equitativo para que los factores de la producción resuelvan sus conflictos laborales.

El cierre de la fuente de trabajo es una situación dolorosa que a todos afecta, los derechos que en éste aspecto se otorgan a los trabajadores constituyen una protección ante la posibilidad del cierre arbitrario de la empresa. Por consiguiente, la justicia social no debe ser ilusión, ni mera inspiración de poetas, es un anhelo que palpita en el corazón de los hombres y que se concretiza en la lucha de todos los días.

La huelga, de raíces tan profundas en la vida de México, ha sido y debe continuar siendo un instrumento viable para la conquista y defensa de los derechos de la clase trabajadora, en esa tesitura, no debe ser poder arbitrario, destructivo o incontrolable a favor del sector laboral, debe ser todo lo contrario, una expresión de fuerza legalizada cuyo objetivo esencial es y será siempre la búsqueda firme de ese equilibrio que es base para la justicia social. Tan importante como tener múltiples mecanismos para la solución de conflictos, es contar con medidas preventivas que eviten que los conflictos aparezcan o se multipliquen; es más sano evitar un conflicto, que dejarlo estallar aunque luego se resuelva en buenos términos. Armonizar las relaciones de trabajo no implica renunciar a las

convicciones; dialogar no significa retroceder ni claudicar, en la conciliación de intereses está la pauta de la armonía social.

La justicia es germen que brota de lo mas íntimo del ser humano y es preciso que se impulse su desarrollo en la vida social, para que florezca y trascienda a todas las instituciones, en específico a la huelga; existe un gran reto: hacer que la impartición de la justicia laboral se asuma una auténtica vocación conciliadora, es necesario convertir puños cerrados en palmas abiertas, para beneficio de México.

ROBERTO ABARCA HERNANDEZ

CAPITULO I

PROCESO Y PROCEDIMIENTO

**"EL ARBITRAJE EN EL DERECHO DEL TRABAJO
EN MATERIA DE HUELGAS"**

CAPITULO I.- PROCESO Y PROCEDIMIENTO

1.1 DEFINICIÓN DE PROCESO

Es sorprendente advertir que tratándose del proceso, estamos ante una palabra que se viene empleando hace muchos años, sin que los doctrinarios y los especialistas en derecho se hayan puesto por fin de acuerdo sobre su real significado.

En la realidad jurídica, el tema proceso es entendido como una institución y también como una relación entre las partes y el órgano jurisdiccional, ante tales acepciones su estudio compete a la Teoría General del Proceso, razón por la cual no trataré con mayor profundidad el análisis estrictamente jurídico de este concepto.

Etimológicamente, la palabra proceso deriva de *procedere* que significa: avanzar, camino a seguir, trayectoria a recorrer hacia un fin propuesto o determinado.

En sí mismo, todo proceso sigue una secuencia, en tal virtud, el proceso jurídico es un cúmulo de actos, los cuales caracterizados por su orden temporal, su dinámica, su forma de desenvolverse se efectúa de la misma manera que un proceso químico, físico, biológico, e incluso intelectual.

“Grandes doctrinarios conceptúan al proceso de las siguientes formas:

Francisco Carnelutti .- La palabra proceso alude a un desenvolvimiento gradual en el tiempo, “proceder”, que significa aproximadamente dar un paso después del otro, caminar, recorrer un largo camino, cuya meta parece señalada por un acto solemne con el cual el juez declara la certeza.

Eduardo Pallares.- Entiende por proceso a una serie de actos jurídicos que se suceden en el tiempo, y que se encuentran concatenados entre sí para el fin u objeto que se quiere realizar con ellos, siendo la finalidad lo que les da la verdad.

Escriche.- Conjunto, agregado de los autos y demás escritos en cualquier causa civil o criminal.

Alessandri.- Proceso es el agregado de los escritos, documentos y actuaciones que sucesivamente se presenta y verifican durante el juicio.

Cassarino.- En sentido científico equivale a un conjunto de actuaciones destinadas a poner en movimiento la actividad jurisdiccional del Estado a favor de los particulares, cuando son lesionados sus derechos. En sentido material es el conjunto de escritos, documentos y actuaciones de toda especie que se presenten y verifiquen en el juicio.

Lira.- Conjunto de actuaciones que se forman ante los tribunales y de los documentos justificativos que se unan a ella para ilustrar y resolver a su tiempo la cuestión.

Pereira.- La relación jurídica típica entre ciertos sujetos, nacida con motivo del ejercicio de la función jurisdiccional, estatuida para la justa composición del litigio por acto de la autoridad competente.

Hernando Devis Echandía.- Proceso es el conjunto de actos coordinados que se ejercitan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para obtener la declaración, la defensa o realización coactiva de los derechos que pretenden tener las personas privados o públicos, en vista de su incertidumbre o de su desconocimiento o insatisfacción, mediante la actuación de la ley en un caso concreto." (1)

Felipe de Jesús Tena en la traducción que realiza de las obras de Ugo Rocco (2), señala que para este especialista del Derecho Procesal, el proceso es el desarrollo de las tres funciones fundamentales del Estado, la función judicial o jurisdiccional, y por eso el conjunto de las actividades necesarias al desenvolvimiento de la función judicial. Como nos damos cuenta, este tratadista habla del proceso refiriéndose tan solo a considerarlo, como la serie de actos que deben efectuarse ante los funcionarios del Poder Judicial, sin precisar quien tiene, y mucho menos, contra quien han de ejercitarse, por lo tanto considero que esta acepción no atiende al contenido sustancial del proceso. Mediante el derecho de acción, los sujetos provocan el ejercicio de la función jurisdiccional, para conseguir la satisfacción del interés jurídico protegido por el legislador en su favor, en la norma abstracta.

Los autores que más se acercan a lo que debemos entender por actualmente por proceso son Menéndez Pidal (3) y José Becerra Bautista (4), entre otros.

Menéndez Pidal.- Lo define como la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de una acción procesal y que tienen por objeto obtener una decisión jurisdiccional.

José Becerra Bautista.- El proceso es una relación jurídica entre: juez, actor y reo: *judicium est actus trium personarum, actoris, rei, iudicis*.

Sin embargo, autores como Cipriano Gómez Lara (5), entiende por proceso un conjunto complejo de actos del Estado como Soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

En mi subjetivo criterio el proceso debe ser entendido como "la relación jurídica que nace del derecho de acción ejercido por el actor o sujeto activo en contra del reo o sujeto pasivo ante las autoridades jurisdiccionales designadas por el Estado para tal efecto, y constituido intrínsecamente por un conjunto de actos ordenados o concatenados entre sí que tienen por finalidad resolver un conflicto o controversia a través de una sentencia."

Toda relación jurídica se establece entre dos o más sujetos de derecho, es decir, se traduce en un conjunto de derechos y obligaciones entre las partes y el juez, ya que toda imputación normativa presupone un derecho, y a la vez, una obligación.

El medio que tiene el que pide justicia, el que pretende defender su derecho, para iniciar el proceso cuando sus intereses han sido transgredidos o desconocidos, es la acción.

En efecto, el proceso se inicia por una demanda en que el particular pide un tipo de tutela jurídica que sólo la autoridad jurisdiccional puede dar y que efectivamente otorga mediante la sentencia pero entre la demanda y la sentencia se realizan una serie de actos dirigidos a obtener del Estado – Juez el acto que otorga la tutela del derecho substancial de las partes contendientes. Esto es el proceso, una serie de actos que sólo son posibles gracias al ejercicio de la acción que los impulsa y los mantiene en existencia.

1.2 DEFINICIÓN DE PROCEDIMIENTO.

En las obras de Teoría General del Proceso el concepto de procedimiento no se ha delimitado de una manera precisa, muy por el contrario, tan sólo se preocupan por definir al proceso sin darle la merecida importancia que conlleva el llegar a la naturaleza intrínseca del procedimiento, para posteriormente aclarar la

diferenciación entre ambos conceptos, y así determinar con certeza porque en nuestro Derecho Mexicano no es válido hablar de un proceso de huelga pero sí referirnos a un procedimiento de huelga.

Eduardo Pallares (6) efectúa un trabajo de compilación, y señala lo que por procedimiento entienden algunos autores tales como; Alcalá Zamora que da las siguientes opciones de esta palabra:

- 1.- Sinónimo de Juicio.
- 2.- Designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con el que se entronca.
- 3.- Sinónimo de Apremio.
- 4.- Despacho de la Ejecución en el Juicio Mercantil.
- 5.- Diligencia, actuaciones o medidas.
- 6.- Tramitación o substanciación total o parcial.

Carnelutti a su vez dice:

“Una exigencia metodológica imprescindible para el estudio del procedimiento, que se resuelve, como ocurre casi siempre, en una exigencia terminológica me induce a aclarar y a observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización, el primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso, el segundo con la palabra procedimiento.

Aún cuando sea tenue, por no decir capilar, la diferencia del significado entre los dos vocablos y por muy extendida que se halle la costumbre de usarlos indistintamente, invita a los estudiosos a tener en cuenta la distinción, sin cuya ayuda hace casi imposible poner orden en el montón de fenómenos que la teoría del procedimiento debe enseñar a conocer.”

Aunque la palabra procedimiento tenga la misma raíz etimológica que el término proceso, su significado es más amplio que el de éste, ya que, todo proceso implica un procedimiento, pero no todo procedimiento es un proceso.

Ante tales aseveraciones, podemos decir, que en términos generales por procedimiento debemos entender a un conjunto de actos relacionados entre sí, que tienden a la realización de un fin determinado, y cuando este fin sea el de resolver litigios, el procedimiento será por tanto procesal.

A este respecto, Alcalá Zamora (7) expresa que "la noción de procedimiento es de índole formal, y se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo".

Proceso y procedimiento, aún empleándose en el lenguaje común como sinónimos, tienen significado técnico diverso, procedimiento indica más propiamente el aspecto exterior del fenómeno procesal en el curso del mismo, proceso es el fenómeno intrínseco y puede en sus diversas fases, cambiar el procedimiento.

El proceso es una unidad integrada por actos de procedimiento encausados a la observancia del derecho y a la solución de controversias. En conclusión, podemos afirmar que el procedimiento es el conjunto de normas jurídicas procesales que podemos encontrar en la ley adjetiva y que regulan los actos del proceso, es decir, nos vienen a determinar cuales son los requisitos de los actos jurídicos procesales para que tengan validez y eficacia, para que puedan desenvolverse aplicando la norma general al caso concreto y de esta forma dirimir un litigio a través de una sentencia.

1.3 DISTINCIÓN ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

Tratando de llegar a una conclusión del tema que hemos venido analizando, debemos diferenciar desde el punto de vista jurisdiccional lo que debe entenderse por proceso y procedimiento, que si bien en el lenguaje común y corriente, y aún en el estrictamente jurídico, suelen utilizarse como sinónimos, sin embargo, existen distinciones entre ellos que impiden su confusión.

El proceso, entendido como una relación jurídica entre el juez, actor y reo, que se proponen la solución de la controversia, avanza a través del procedimiento que a su turno se desenvuelve en diversas y sucesivas situaciones y se integra con hechos y actos jurídicos, entrelazados entre sí conforme a un deseo finalista. Estos hechos y actos se sujetan, para tener relevancia y eficacia jurídico procesal, a una serie de reglas de procedimiento.

Proceso es en sentido amplio, la actividad desplegada por los órganos del Estado en la creación y aplicación de normas jurídicas generales o individualizadas. En un sentido más restringido el vocablo proceso comprende solamente una parte de tal actividad: aquella en que se procede a la aplicación de normas generales a los casos particulares concretos, ya sea dictando una norma particular que rige el caso, ya ejecutando además, la sanción contra el obligado.

El ilustre procesalista Eduardo J. Couture (8) al referirse al proceso y procedimiento incluye a su vez la relación de ambos conceptos con los actos procesales: " Siendo la instancia, como el proceso mismo, una relación jurídica continuativa, dinámica, que se desenvuelve a lo largo de del tiempo, es la sucesión de sus actos lo que asegura la continuidad.

Unos actos, proceden de otros actos, y aquellos, a su vez preceden a los posteriores. Este principio de sucesión en los actos da el nombre al proceso (etimológicamente *cedere pro*). Procedimiento, por su parte, es esa misma

sucesión en su sentido dinámico de movimiento. El sufijo nominal *mentum*, es derivado del griego, *menos*, que significa principio de movimiento, vida, fuerza vital.

El proceso es la totalidad, la unidad. El procedimiento es la sucesión de los actos. Los actos procesales tomados en sí mismos son procedimiento y no proceso.

En otros términos: el procedimiento es una sucesión de actos; el proceso es la sucesión de esos actos apuntada hacia el fin de cosa juzgada."

El proceso, entendido como un conjunto de actos jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio, son un conjunto de procedimientos, entendidos estos como un conjunto de formas o maneras de actuar, y en este sentido, existen muchos y variados procedimientos jurídicos, por ejemplo, los procedimientos administrativos, procedimientos judiciales meramente declarativos, de jurisdicción voluntaria, e incluso el procedimiento de huelga que son, propiamente hablando procesos.

En razón de lo anterior es necesario llegar a las siguientes conclusiones:

I.- El proceso es un conjunto de procedimientos, pero a su vez, todo procedimiento no es necesariamente procesal, pero lo será, cuando esté concatenado con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos jurídicos configurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes ya sean formales o materiales, de la actividad jurisdiccional y en su caso, de los terceros ajenos a la relación substancial, y los cuales se dirigen o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para dirimirlo o resolverlo.

II. El procedimiento es el modo o forma de cómo se va desarrollando el juicio ante el órgano jurisdiccional, regido lo anterior por un conjunto de normas jurídicas procesales, en el cual intervienen tanto la conducta procesal de las partes como las actuaciones y resoluciones del juzgador; y

III. El proceso es un conjunto de actos o hechos jurídicos que se presentan con motivo del procedimiento. El proceso implica una relación jurídica procesal de derecho público que se presenta entre las partes y el órgano estatal competente para impartir justicia y que genera entre dichos sujetos procesales la creación de vínculos que se traducen en la existencia de derechos y obligaciones de carácter procesal.

“Si el proceso es un instrumento estatal para solucionar conflictos, es lógico que todo proceso tenga como antecedente y contenido un litigio. De igual forma todo proceso, se desenvuelve a través de una serie de actos y hechos procesales, los cuales tienen una realización formal, especial y temporal, y que constituyen el procedimiento” (9).

El proceso está formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento, por su parte, es el modo o forma como va desarrollándose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo.

1.4 EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

La huelga se ha caracterizado por ser un mecanismo de autodefensa de los trabajadores, esto es, como un contrapeso al poder económico de los patrones. Es una de las instituciones que mejor refleja la esencia del Derecho del Trabajo.

El procedimiento de huelga se encuentra regulado en los artículos del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo, además de los artículos 440 al 469 donde se encuentran disposiciones referentes a su definición, objeto y clasificación; dicho procedimiento reviste características muy especiales. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan tanto funciones administrativa como jurisdiccionales, siendo ésta la principal razón por la que no puede considerársele proceso.

La decisión de irse a huelga la toman libremente los trabajadores en una etapa denominada gestación de la huelga. Para estar en la posibilidad de estallar una huelga debe perseguirse alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 del mismo ordenamiento legal (LFT), así mismo se deben cubrir determinadas formalidades y ser apoyada por la mayoría simple de los trabajadores, a lo que comúnmente se les llama requisitos de fondo, forma y mayoría. La falta de alguno de estos requisitos origina la inexistencia jurídica de la huelga.

El periodo de pre – huelga inicia cuando los trabajadores, por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje presentan al patrón un pliego de peticiones y manifiestan su propósito de suspender las labores si no son satisfechos sus requerimientos.

Por propia seguridad jurídica, en el mismo documento se debe avisar el día, y la hora precisos en que se suspenderán los trabajos; el aviso debe darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha de la suspensión, y con diez días de

antelación tratándose de los servicios públicos de comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, sanitarios, y hospitales entre otros.

La notificación que del emplazamiento a huelga haga la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón, tiene el doble efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa, y de suspender la ejecución de sentencias, embargos y aseguramientos en contra de la empresa, con excepción de los créditos a favor de los trabajadores, pago de cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), y demás créditos fiscales, hechos valer antes de la suspensión. Con lo anterior la legislación federal en materia laboral trata de evitar que el patrón sustraiga bienes de la empresa para simular insolvencia.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a no tramitar el escrito de emplazamiento si no cubre los requisitos de forma así mismo si lo presenta un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo o el administrador del Contrato Ley, o bien si se pretende la firma de un Contrato Colectivo habiendo uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente. Realmente lo que el legislador dispone equivale por lo tanto a una calificación previa de la huelga, por parte del Presidente de la Junta, que desde el punto de vista formal merma o disminuye la efectividad de este instrumento de presión.

En el procedimiento de huelga es necesaria y fundamental la celebración de una Audiencia de Conciliación, momento en el cual la autoridad laboral procurará avenir a las partes y llevarlas a un arreglo del conflicto, pero, sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Si los trabajadores no acuden a ésta audiencia, no correrá el término para suspender labores; sin embargo, al patrón se le puede obligar a comparecer

aplicándole los medios de apremio, los cuales pueden consistir en multa, presentación por la fuerza pública o arresto en su caso.

Una vez que se hayan suspendido las labores, tanto el patrón como posiblemente un tercero con interés jurídico estarán facultados para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión, que se declare la inexistencia de la huelga, por considerar que no se cumplen los requisitos de fondo, de forma o de mayoría respectivamente.

La huelga será existente si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que no procede la promoción de inexistencia, o bien, si en el término de 72 horas no fue solicitada la inexistencia. Si la huelga es declarada inexistente, los trabajadores deberán reanudar su trabajo en un plazo de 24 horas; de no reincorporarse se podrán dar por terminadas las relaciones de trabajo y contratar a otros trabajadores.

En materia de huelga se han establecido también medidas que denotan madurez: la huelga debe limitarse a la suspensión de los trabajos; ante tal situación deben continuar prestándose, ya sea de común acuerdo o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cierta clase de servicios cuya interrupción perjudicaría la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materia prima, o la rápida reanudación de los trabajos al término de la huelga; continuación temporal del servicio en transportes y hospitales, hasta arribar al punto de destino o hasta que los pacientes sean trasladados a otro establecimiento, todo lo anterior es con la finalidad primordial de no perjudicar a personas que no tuvieron relación directa con las partes en conflicto.

La solución a una huelga puede llegar por mutuo acuerdo, por acceder el patrón a las peticiones de los trabajadores y cubrirles los salarios caídos, por la resolución

de la persona o comisión que libremente designen las partes en calidad de arbitro privado, o por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la última hipótesis, los trabajadores están facultados para someter o no, el conflicto que motiva la huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si lo hacen, se resuelve por medio del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica o a través del procedimiento ordinario según corresponda.

Como podemos deducir de las anotaciones anteriores, en el sistema laboral mexicano no opera el arbitraje obligatorio, ni antes ni después de estallada la huelga. Se trata pues de un arbitraje potestativo a favor de la clase trabajadora, donde no puede de ninguna manera intervenir la Junta de Conciliación y Arbitraje ni aún a petición del patrón, y así la huelga se prolonga por tiempo indefinido, quedando todo en suspenso y sin la posibilidad de "justicia pronta y expedita" tal como lo preveé nuestra Carta Magna.

Por lo anteriormente expuesto, considero como adecuado y procedente que los patrones y las empresas estén facultados para someter el conflicto motivo de la huelga a la decisión de las autoridades laborales, supliendo de esta forma el arbitraje potestativo por un "Arbitraje Mixto".

Finalmente, si la Junta de Conciliación y Arbitraje determina que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores en lo que procedan, y al pago de los salarios caídos. En caso contrario, se dará por solucionada la controversia debiendo reanudarse inmediatamente los trabajos.

En conclusión, el procedimiento de huelga es una institución jurídica mediante la cual los trabajadores suspenden de manera temporal el ejercicio de sus labores al considerar que existe un desequilibrio entre los factores de la producción relativos

al trabajo y al capital; en dicho procedimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza funciones administrativas al recibir el pliego de peticiones, emplazar al patrón y tratar de llevarlos a una solución del conflicto, sin embargo, si lo anterior no acontece, los trabajadores tienen exclusivamente la facultad de someter a conocimiento de la Junta la controversia o fondo del asunto, y es hasta ese momento en que la autoridad laboral podrá actuar y llevar a cabo de esta forma funciones jurisdiccionales, debiéndolo hacer en seguimiento de alguno de los procedimientos que contempla la Ley Federal del Trabajo. Ante tal situación, es justificado llegar a la conclusión de que es incorrecto hablar de un proceso de huelga, pero si podemos afirmar que se trata de un procedimiento de huelga.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO PRIMERO

- (1) BRISEÑO Sierra Humberto. Derecho Procesal. 1ª. Edición. Ed. Cárdenas. México 1969. Pág. 8-9.
- (2) ROCCO Ugo – Traducción de Felipe de Jesús Tena-. Derecho Procesal Civil. 2ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1944. Pág. 26.
- (3) PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 15ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1983. Pag. 638.
- (4) BECERRA Bautista José. El Proceso Civil en México. 9ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1981. Pág. 2.
- (5) GOMEZ Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. 9ª. Edición. Ed. Harla. México 1996. Pág. 95.
- (6) PALLARES Eduardo. Op. Cit. Pág. 635.
- (7) ALCALA Zamora Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. 2ª. Edición. Ed. UNAM. México 1970. Pág. 111.
- (8) COUTURE Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. 1ª. Edición. Ed. Nacional. México 1984. Pág. 201-202.

(9) OVALLE Favela José. Derecho Procesal Civil. 1ª. edición. Ed. Harla.
México 1980. Pág. 5-6.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

CAPITULO II.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

2.1 NOCIONES SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

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

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

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

Si la huelga la concebimos desde el punto de vista de la necesaria existencia de un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fué conocida esta forma de presión. Se habla de una suspensión de trabajo de

albañiles en 1923 A.C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 A.C., pero, como en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud, realmente es imposible considerar a esos movimientos como huelgas, sino dicho de mejor forma como meros actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

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

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

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

El obrerismo se encauzó originalmente hacia la formación de sociedades cooperativas, sobre todo durante los años 1870 y 1880, desembocando posteriormente en la lucha directa de clases, incluso con el ejercicio de huelga como medio para lograr mejores prestaciones. Proliferando también en esa época

periódicos de tendencia obrerista. El afianzamiento del Porfirismo en la vida pública nacional, vino a quebrantar los impulsos obreristas y sindicalistas, poniendo freno y restricción a los movimientos de huelgas, así como a los actos de reclamo de la clase obrera.

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

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

Así mismo, la empresa que explotaba el mineral de Cananea, en el Estado de Sonora, propiedad de una compañía de Estados Unidos, empleaba a estadounidenses y a mexicanos como operarios, pero éstos últimos tan solo ganaban la mitad del salario de lo que percibían los llamados yanquis. Nuestros compatriotas eran objeto de verdaderas discriminaciones, opresiones y malos tratos, siendo en ese entonces incluso vigilados por los policías particulares de los dueños de las haciendas donde trabajaban. Los mineros mexicanos se agruparon y solicitaron de la empresa, de una manera pacífica, que se les retribuyera por su trabajo con iguales salarios y al mismo tiempo se suprimieran las ofensas,

injusticias y abusos que se venían cometiendo en contra de los trabajadores mexicanos, solicitud que fue tajantemente rechazada por el sector patronal, por lo que el 7 de mayo de 1906, algo así como 8,000 trabajadores aproximadamente, se declararon en huelga.

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

Por su parte, a fines de 1906, los textileros de Río Blanco solicitaron de los empresarios, debido al gran costo de la vida y al exceso de la jornada laboral, que regularmente era de 14 y 15 horas diarias para hombres, mujeres y niños, un aumento de salarios y una reducción en la jornada de trabajo; pero, ante la negativa rotunda y definitiva de la empresa, los trabajadores suspendieron temporalmente sus labores, al finalizar aquel año, habían parado en la República Mexicana, cerca de 100 empresas textiles. Por la creciente ola de huelgas, los empresarios solicitaron y obtuvieron el arbitraje del Ejecutivo Nacional, Porfirio Díaz, cuyo laudo resultó adverso a la parte trabajadora y cuando el 7 de enero de 1907 se reanudaban las labores en las textileras de Río Blanco, un fuerte contingente de tropas federales arremetieron contra los trabajadores, consumándose una matanza. Posteriormente los trabajadores volvieron a sus labores en las mismas condiciones deplorables ya existentes.

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

Todo este tratamiento y sistema laboral hacía que se viviera una situación significativamente mala en lo económico, social, moral y cultural por la clase trabajadora, especialmente en el campo; lo cual, junto con la condición pasiva del indio-mestizo fueron los fermentos reales y los verdaderos detonantes del movimiento revolucionario y sindical, el que tuvo como máximas aspiraciones el respeto a la dignidad del trabajador, un salario razonable y el derecho de huelga para el caso de su desconocimiento por parte del empleador, patrón o capataz.

2.2 DIVERSAS ETAPAS EN LA EVOLUCION DE LA HUELGA

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

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

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

3.- Finalmente, a partir de la Constitución Mexicana de 1917, se consagró la huelga como un derecho no sólo permitido, sino también legalmente protegido, al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga.

2.2.1 LA HUELGA COMO UN DELITO

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

Se realizaron una gran cantidad de actos represivos de los gobernantes del sistema político de la burguesía, dirigidos en contra de cualquier intento de los trabajadores para coligarse y asociarse, y acudir a la huelga con la fuerza que proporciona la unión de los hombres, como método para obligar a los dueños de los talleres y de las fábricas a aceptar condiciones colectivas de prestación de los servicios, más favorables para la totalidad de los trabajadores y de la clase trabajadora.

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

2.2.2 LA HUELGA PERMITIDA O TOLERADA

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

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

La condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por

incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y facultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar el apoyo de la fuerza pública para continuar o reanudar las actividades de su fábrica.

2.2.3 LA HUELGA COMO UN DERECHO

Se caracteriza porque algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, así por ejemplo podemos mencionar las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas. La etapa en turno ofrece una bifurcación a sus años finales, pues varios pueblos, tales como Inglaterra y los Estados Unidos del Norte, prefirieron mantener la libertad plena, con el sólo fundamento de los derechos naturales del hombre.

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

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

una verdadera institución jurídica, y en Italia en 1947, aclarando que todavía existen hoy en día muchos países que no han llegado a esta conclusión.

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

2.3 DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Es nuestro país el responsable directo de que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran como primer ordenamiento jurídico a nuestra Carta Magna de 1917, mediante la cual se cambió la ruta de la historia y las metas del Derecho del trabajo. Fue reglamentada como un verdadero estatuto de la clase laboral, cuya manifestación mas efímera fue el tránsito de la huelga, considerado tal como un hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, clasificando a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido, lo anterior todavía se presentó en aquellos momentos en que ninguna legislación de las naciones europeas ni americanas pronunciaban siquiera el nombre de la huelga.

La Asamblea Constituyente se reunió en la sesión vespertina del 19 de diciembre de 1916, para el efecto de presentar el proyecto de artículo quinto por la Comisión de la Asamblea, integrada por los grandes diputados Múgica, Román, Monzón, Recio y Colunga. Un grupo de constituyentes, tales como Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tépal, Mayorga y Martínez, propuso una moción suspensiva, a efecto de que la Comisión pudiera estudiar las observaciones que había formulado, entre las que se encontraba un párrafo final: "Se establecen el derecho a la Huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales", sin embargo, la Comisión no aceptó la propuesta en su dictamen.

Otro jurista eminente como el Diputado Señor Licenciado J. Natividad Macías, hizo varias referencias a la huelga, entre ellas como primera: "Esta ley reconoce como derecho social económico la huelga." Más adelante dijo: "De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando 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 éstas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la Ley, como medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos."(10).

Al terminar el debate sobre el artículo quinto, la Asamblea acordó que se formara una Comisión encargada de redactar el proyecto final para la futura *Declaración de derechos sociales*, misma que se integró por el ingeniero Pastor Rouaix, como presidente, con el licenciado Macías, y con los diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorador, quienes el día 13 de enero de 1917 presentaron el siguiente proyecto: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es mas necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución mas equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia" (11).

Como consecuencia de lo anterior fueron redactadas las fracciones XVII y XVIII constitucionales en las que se señala de manera contundente el objetivo primordial del derecho fundamental de los trabajadores, determinando los siguiente:

"Frac. XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones, las huelgas y los paros.

Frac. XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar una justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo." (12)

El general Francisco J. Múgica encabezó la Comisión de la Asamblea Constituyente integrada por los diputados Recio, Román, Colunga y Monzón, dicha Asamblea en su dictamen y proyecto señala:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas y las propiedades, o en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependen del gobierno." (13)

En enero de 1917 se presentaron una serie de discusiones en la Asamblea Constituyente en torno a la facultad de los miembros del ejército para ejercer el derecho de huelga, Según lo señalado por Pastor Rouaix dichos desacuerdos finalizaron con una adición a la fracción XVIII que señala lo siguiente

" Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional " (14)

Durante el gobierno del General Lázaro Cárdenas, en el Diario Oficial, con fecha de 31 de diciembre de 1938, es suprimida dicha adición con lo cual nuevamente surge

el espíritu universal de la Declaración de los Derechos Sociales que dice que todas las relaciones de trabajo deben estar protegidas por el artículo 123.

2.4 REGULACIÓN DE LA HUELGA EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS

Es de considerable importancia hacer mención del esfuerzo legislativo que en los diversos Estados de la República se realizó, encaminado a la elaboración de la ley que reglamentara el Artículo 123 Constitucional. Este periodo de la historia del derecho del Trabajo queda comprendido entre la Declaración de Derechos de 1917 y la creación de la Ley Federal del Trabajo.

El invaluable trabajo legislativo realizado en las diferentes Entidades Federativas, no sólo es un intento, sino, que es un logro, al plasmar la interpretación que hicieron los legisladores acerca de las ideas del Constituyente en materia laboral.

El Estado de Veracruz, es el mejor ejemplo de lo antes mencionado con la Ley del Trabajo de 1918, que, además influyó las leyes referentes a la materia emitidas en otros Estados de la República, aunque quizá de manera meramente terminológica.

Podemos señalar que dicha influencia queda de manifiesto en los siguientes rubros:

"a) Sobria y precisa la definición del art. 153: "La huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

b) En el articulado de la Ley se nota una diferenciación entre los requisitos de fondo, que son las formalidades que deben observarse para la suspensión de los trabajos.

c) El Art.154 es enumeración, que juzgamos limitativa, de las causales para la procedencia de la huelga: cumplimiento del contrato (colectivo) de trabajo, su

modificación en beneficio de los trabajadores, y el apoyo a una huelga lícita. Una enumeración bien pobre, que ni siquiera mencionaba, la exigencia de la celebración de la convención colectiva.

d) El art. 158 consignó los requisitos formales: que la huelga se desarrollara pacíficamente, que tuviera por objeto alguna de las causales señaladas en la ley, que formularan y fundaran su petición en escrito dirigido al patrono, que este no confesara o lo hiciera en forma negativa y que se informara a la autoridad.

e) El legislador dio el nombre de huelga lícita a la que satisficiera los requisitos mencionados en el párrafo antecedente.

f) El art. 159 recogió el mandamiento especial de la fracción XVIII de la Declaración, que ordena que en los servicios públicos se anuncie con diez días de anticipación la fecha de la suspensión de los trabajos.

g) Debemos creer que los autores de la ley conocían las discusiones doctrinales acerca de los efectos de la huelga sobre las relaciones individuales de trabajo, pues en el art.155 dijeron que "la huelga solo suspende los efectos del contrato, sin terminarlo".

h) El último dato que revelaremos se relaciona con el arbitraje obligatorio, que derivaba del art.160."(15)

Algunas diferencias sobre la interpretación de las ideas del Constituyente de 1917, que encontramos en las diferentes legislaciones laborales locales son las siguientes:

Aguascalientes, 1928. La Ley determina como causales del huelga el hecho de exigir el cumplimiento o modificación del contrato o el apoyo solidario a otra huelga, además implantar el arbitraje para resolver la controversia y se reglamentan los paros.

Chiapas, 1927. Menciona que las finalidades de la huelga son exigir el cumplimiento o modificación del contrato colectivo, la modificación de la organización, la solidaridad y protestar por atropellos del patrón. Se reglamentan

los paros. Se señala que se necesita la calificación de la huelga previamente por la Junta.

Coahuila, 1920. Señala como causales las mismas que las dos anteriores, añadiendo la de exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta. Los paros son reglamentados pero relacionándolos con excesos de producción, la falta de materias primas y los casos de fuerza mayor.

Yucatán, 1918 y 1926. Los dos ordenamientos señalan como causales de la huelga los mismos que la Constitución Federal, el mantener el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Encontramos una diferencia entre ambas en el procedimiento, en el primer cuerpo normativo se señala que si al formular los trabajadores al patrón su petición este contestaba de manera negándose, los primeros podrían señalar el día y hora en que daría inicio la suspensión de labores; en la segunda ley los trabajadores debían someter sus diferencias a la Junta de Conciliación o la bolsa de trabajo, si no estaban de acuerdo con el fallo y el patrón continuaba en la misma posición, podían señalar entonces fecha para el inicio de la huelga.

2.5 LOS TRES PROYECTOS DE LEGISLACIÓN FEDERAL

En la historia del Derecho Laboral se presentaron tres diversos intentos para poder llegar a la actual Ley Federal del Trabajo.

A) El primero fue realizado en el año de 1928 dentro del Periodo Presidencial correspondiente al General Plutarco Elías Calles, creación íntegra de quien en ese entonces fungía como Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, el Doctor José Manuel Puig Casauranc, quien convocó a una Convención obrero-patronal misma que sesionó a partir del 15 de noviembre de 1928, lo anterior de acuerdo con la importante colaboración del Secretario de Gobernación Emilio Portes Gil.

- B) El segundo proyecto, fue también, llamado "Proyecto Portes Gil", preparado por los abogados Delhumeau, Balboa e Iñarritu en el año de 1929, el cual no llegó a discutirse en las Cámaras del Congreso de la Unión.
- C) Finalmente, el tercero llamado, "Proyecto de la Secretaría de Industria", siendo su titular al Licenciado Aarón Sáenz, fue redactado y defendido ante el Consejo de Ministros por el ilustre Maestro y Abogado Eduardo Suárez.

El eminente jurista laboral, Mario de la Cueva nos ofrece los puntos más relevantes sobre la huelga que nos ofrecieron los anteriores proyectos, sintetizándolo en cinco apartados:

"1. Presentaremos ante todo la definición de la huelga, que fue grabada en el art. 253 del proyecto primero: "huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". La definición se reprodujo en el art. 322 del Proyecto Portes Gil y pasó al 259 del Proyecto de la Secretaría de Industria, con el solo añadido del término *temporal* a la palabra *suspensión*.

2. Los tres proyectos, sin declaración expresa, propusieron la diferencia de entre requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga: a) En los primeros se encuentra el señalamiento de las causales de huelga, con una mejor comprensión del problema en el art. 323 del Proyecto Portes Gil, que podría ser un antecedente de la Ley de 1931: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; celebración, revisión, modificación y cumplimiento del contrato colectivo; y la huelga por solidaridad. El segundo requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas; en la Convención de 1928, los empresarios solicitaron una mayoría de dos terceras partes comprobada, antes de la suspensión de las labores; b) Los requisitos de los dos primeros proyectos son el anticipo a la preparación del tercero, cuya reglamentación, con determinados cambios, pasó a formar parte del articulado de la Ley de 1931: pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono;

señalamiento de un plazo no menor de seis días y de diez en los servicios públicos, para la suspensión de los trabajos; fijación del día y hora de en que se suspenderán las labores; dejar que transcurriera el plazo que se hubiere fijado para que el empresario contestara las peticiones; y aviso a la junta de conciliación y arbitraje.

3. Los tres proyectos, especialmente el tercero, elaboraron tres conceptos básicos del derecho de huelga: *existente o inexistente, lícita o ilícita*, de conformidad con la frac. XVIII del Artículo 123, *imputable o inimputable* al patrono, que analizaremos más adelante.

4. Uniformemente se reclama la huelga pacífica y se condenan los actos violentos, que quedan sujetos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes.

5. Vale la pena recordar el principio de que "La huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo, por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de ellas".

En la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene que en el Derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas... Las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley (de 1931), de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaran al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se la rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

Una vez concluida esta breve relación de antecedentes históricos de la huelga, es conveniente proceder a estudiar el mecanismo de la huelga, en la forma como se encuentra reglamentada por nuestra legislación positiva laboral.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO SEGUNDO

- (1) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1998. Pag. 369.
- (2) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1995. Pág. 575.
- (3) DE LA CUEVA Mario. Opus Cit. Pág. 576.
- (4) IBIDEM. Pag. 576.
- (5) IDEM. Pág. 577.
- (6) IDEM. Pág. 577-578.

CAPITULO III

LA HUELGA Y SU NATURALEZA JURIDICA

CAPITULO III.- LA HUELGA Y SU NATURALEZA JURIDICA

3.1 DEFINICIÓN DE HUELGA

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

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

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

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

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

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

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

El Derecho, al normativizar los hechos, los califica como hechos jurídicos: como facultad o como sanción pero nunca identifica hecho y derecho, pues el primero pertenece al mundo de la realidad, mientras que el segundo al de la idealidad. En esta tesitura debemos entender la huelga como "una facultad jurídica", a

posibilidad de que a mi hacer no se oponga un impedimento de otro o de ninguno o de exigir del órgano competente, que aplique la correspondiente sanción a quien me limite en tal ejercicio. De ahí que no podamos hablar de "derecho de huelga" sino más bien de "derecho a la huelga" como posibilidad de que el orden jurídico me acuerde la facultad de no trabajar, ya como acto de presión.

La huelga en términos generales es el resultado del descontento e inconformidad del trabajador frente al comportamiento abusivo o equivocado del patrón, es un proceso que se cree necesario y conveniente protegerlo a través de la promulgación de un procedimiento laboral capaz de restablecer el equilibrio entre los factores de la producción - trabajo y capital -, aunque lo más recomendable es que se efectúe de una forma muy cuidadosa y teniendo en cuenta el espíritu de la equidad, armonizando solidariamente los diversos de ambos factores productivos. Nunca debe el Estado, las leyes, ni las autoridades del trabajo, excederse en esa protección al trabajador, porque seguramente traería consigo fragmento de inseguridad y desconfianza, interrumpiendo el progreso y la prosperidad de la nación, con un claro y justificado descontento del sector capitalista o patronal.

3.2 DIVERSAS ACEPCIONES DE LA HUELGA

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

con fines de ejercer presión, generalmente de índole económica, para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo" (16)

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

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

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

- a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- b) La huelga es la Cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.
- c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

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

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

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

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

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

Manuel Alonso García.- Al mencionar sus características afirma que es un acto colectivo, libre, de abstención del trabajo.

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

3.3. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

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

3.3.1 LA HUELGA COMO UN DERECHO

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

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

podía contratar nuevos trabajadores y solicitar la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal.

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

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

A partir de la Declaración de Derechos explicada, la huelga ha sufrido una transformación radical, ya que la mayoría de los trabajadores puede en cualquier momento suspender las actividades de la empresa o establecimiento en que laboran, con la firme convicción de que el empleador o patrono y la minoría disidente están obligados de cualquier manera a respetar la decisión tomada por la

mencionada mayoría. Lo anterior por las consideraciones que nos presentó esta declaración en su momento:

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

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el motivo conflicto de la huelga.
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda realizar sus labores o siga trabajando.”(17)

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

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

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

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

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

3.3.2 LA HUELGA COMO ACTO JURÍDICO

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

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

Esta mezcla de elementos jurídicos produjo una institución que tropieza a cada momento con sus mal ajustadas envolturas, lo que ha determinado gravísimas quiebras en la regulación misma – no solo en el aspecto formal – produciéndose el

caso curioso y no por curioso menos triste, de que en trance de revisión la teoría del acto jurídico, y superada en el derecho civil la teoría clásica de las nulidades y, en especial, la de la inexistencia se conserve aún y con gran énfasis legislativo y doctrinal en otra rama del derecho, que es la laboral, que sin negar sus vínculos estrechos con el derecho civil, es necesaria una terminología específica para su ámbito de estudio.

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

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

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

La doctrina moderna, especialmente la italiana, amplía la clasificación considerando tres categorías: los hechos, los actos y los negocios jurídicos. Los primeros se producen sin la intervención de la voluntad humana. Los segundos requieren de la

voluntad: así, un delito doloso, pero el efecto se produce aunque no exista esa intención. La diferencia respecto de los hechos resulta de esa posible participación de la voluntad, que podrá motivar un resultado jurídico distinto si concurre o no. Finalmente, los negocios jurídicos exigen que la voluntad sea adecuada al fin propuesto y que la norma legal sancione esa coincidencia y la considere como elemento esencial.

Acto jurídico o negocio, según la terminología que se acepte, es pues, esencialmente, un fenómeno productor de derecho o, al menos, un transformador de las relaciones jurídicas preexistentes. Fritz Schreier, al describir el acto jurídico, menciona precisamente que es "aquél en que el derecho se constituye, es decir, un acto referido intencionalmente a éste..." (18)

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

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

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

Se habla, finalmente, de las modalidades del acto jurídico y suele mencionarse impropriamente que constituyen un elemento accidental, cuando sus derechos quedan sujetos a un plazo o condición. En rigor, las modalidades no son elementos del acto, sino simples presupuestos que, al realizarse, hacen factible la normal producción de sus efectos. (19)

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

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

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

En otras palabras. Una cosa es la huelga, anterior a su regulación, según vimos al mencionar la evolución histórica, y otra, diferente, el derecho a hacerla valer. Es

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

Lo que ocurre, en definitiva, es que algunos autores han interpretado indebidamente los conceptos de hecho y de acto jurídico, considerando que cualquier fenómeno del derecho encaja necesariamente en una o en otra categoría. En rigor, ni siquiera estas categorías, desdoblada la última en la teoría italiana, para dar origen al concepto de negocio, comprenden a todos los actos creativos de derechos. Nosotros hemos apuntado ya la conveniencia de considerar, junto a ellos a los actos necesarios, en los que el factor voluntad es secundario, frente al estado de necesidad que provoca la creación del acto. (20)

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

3.3.3 LA HUELGA COMO DERECHO SUBJETIVO CONDICIONADO

La naturaleza del derecho de huelga la encontramos haciendo la apreciación de la huelga como simple facultad que a los trabajadores concede la ley, al menos en

nuestro derecho positivo. Pero esa, con ser una respuesta, exige mayores desarrollos.

El art. 260 de la Ley Federal del Trabajo señala cuatro hipótesis en las que se produce el derecho de huelga, a diferencia de la fracción XVIII del inciso "A" del Art. 123 constitucional, que solo menciona la finalidad genérica de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. A esta finalidad general, incorpora, como causas específicas, obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo (fracción II); la revisión, en su caso, del contrato colectivo de trabajo al terminar el periodo de su vigencia (fracción III); y el apoyo a una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados antes (fracción IV).

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

Entonces del derecho de huelga es un derecho condicionado, impuesto por la ley, y cuyos efectos provisionales derivan de una situación superveniente, posterior al nacimiento de la relación laboral.

El derecho de huelga, por lo tanto, con una regulación autónoma que se explica por la gravedad de la medida, constituye, simplemente, un caso de suspensión de labores. En una clasificación adecuada, cabría incluirlo como categoría especial dentro de la clasificación de los casos de suspensión de la relación de trabajo. (21) A diferencia de los que menciona el artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, puede producir en alguna de las hipótesis del art. 260, la responsabilidad patronal, si en el proceso de imputabilidad, así se determina.

3.3.4 LA HUELGA, DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

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

3.3.5 LA HUELGA COMO GARANTIA DE LIBERTAD

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

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

En la situación de la huelga es fácil establecer dos polos que están íntimamente relacionados: a) El poder económico de los empresarios, y b) La potestad jurídica de la huelga, reconocida por la Declaración de los Derechos Sociales a los Trabajadores, en busca ante todo del equilibrio de estos dos lados opuestos en las relaciones obrero-patronales.

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

La huelga pertenece a la esencia misma del Derecho del Trabajo en virtud de que a través de su evolución como institución jurídicamente regulada como actualmente se tiene, muestra claramente que es la garantía ideal para el logro de una creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la Justicia Social. Esto es, tomando en cuenta la regulación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo y los ideales de la Carta Fundamental, es fácil advertir que cualquier medida o represión para evitar aún en forma parcial, su ejercicio se considera como una auténtica violación constitucional, o bien, dicho de otra forma: el derecho de huelga es un madamiento supraestatal, por consiguiente esta colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

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

- a) Por un lado el del empleador, persona individual o empresa, que intenta el máximo aprovechamiento de la energía humana con el mínimo de erogación; y
- b) Por otro, el obrero, subordinado a aquel, que genéricamente tiene en el trabajo su única fuente de recursos y al que tiende a sacarle un máximo de provecho. Es lógico, pues, que esta contraposición de intereses de lugar al nacimiento de

fricciones, traducidas en diferencias, que en muchas ocasiones llevan a conflictos indispensables como los paros y las huelgas.

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

3.4 FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y REGULACION LEGAL

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

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

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

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

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

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO TERCERO

- (1) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO XIV. Edit. Driskill S.A. Argentina 1986. Pág. 588.
- (2) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1995. Pág. 591-592.
- (3) JURIDICA, Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana Tomo I. 1ª. Edición. Ed. Talleres de Unión Gráfica S.A. México 1969. Pág. 100.
- (4) JURIDICA, Opus Cit. Pág. 101.
- (5) IBIDEM. Pág 103.
- (6) IDEM. Pág. 105.

CAPITULO IV

ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA

CAPITULO IV.- ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA HUELGA

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

4.1 HUELGA EXISTENTE O INEXISTENTE

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

En el artículo 269, de la Ley de 1931, para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de los trabajos, dispuso que la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores declarararía de oficio que no existía el estado de huelga. Precepto del que dedujeron la jurisprudencia y la doctrina el concepto de huelga inexistente en la inteligencia de que en tanto no se declarara la resolución, la huelga debía considerarse existente y, consecuentemente, obligaba a las autoridades a otorgar a los huelguistas la protección adecuada para la defensa de sus derechos. De tal forma que se llegó a la conclusión de que no era necesaria

una declaratoria especial de existencia de estado de huelga, puesto que esta hipótesis se presumía con la ausencia de una declaratoria de inexistencia.

Lo anterior fue duramente criticado por los laboristas de la época ya que prácticamente consistía en la posibilidad de una declaratoria negativa de inexistencia de la huelga, pero aún cuando se dedujo de ella el concepto de huelga existente, la ley no se refería a una declaración especial. A efecto de poner sin a esta situación de contradicciones la comisión propuso en el artículo 444 una definición positiva de la huelga existente, manifestando que: "huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450". Resulta por demás entendible que la falta de los requisitos y objetivos a que se refiere el precepto transcrito, produce la inexistencia de la huelga.

Mario de la Cueva nos presenta una definición que abarca los conceptos de huelga legalmente existente y de huelga legalmente inexistente (22) misma que ha tenido bastante aceptación: "Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por las Constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas".

En el supuesto de que se declare la inexistencia legal del estado de huelga, la Junta fija a los trabajadores un término de 24 veinticuatro horas para que regresen a realizar sus labores cotidianas, notificando lo anterior a través del Dirigente Sindical, apercibiéndoles que en caso de no hacerlo quedarán concluidas las relaciones laborales con causa justificada, pudiendo el patrón estar en la posibilidad de contratar nuevos trabajadores.

4.1.1 REQUISITOS DE FONDO

Los requisitos de fondo son los motivos por los cuales la Ley Federal del Trabajo faculta a los trabajadores a ejercitar el derecho de huelga. Los trabajadores pueden estallar una huelga cuando persiguen el objetivo genérico de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los de la empresa.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 450 señala expresamente los motivos específicos para estallar una huelga al establecer lo siguiente:

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

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

De las fracciones enumeradas en el artículo mencionado es lógico llegar a la conclusión de que la fracción primera es una reproducción literal de la fracción XVIII del artículo 1233 constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presente para determinar si existe o no un desequilibrio entre los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes se consideran como objetivos indiscutibles de la huelga, estando fuera del arbitrio de las Juntas el determinar si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino, únicamente por el cumplimiento de las formalidades legales para su ejercicio. También es importante aclarar que la enumeración de los objetos de la huelga es enunciativa y no limitativa, pues por una parte el Poder Legislativo podría en cualquier momento, aumentar la lista, situación que ya se ha presentado, y la Junta de Conciliación y Arbitraje podría asimismo incluir en la fracción I las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro.

Los servidores públicos, en cambio, únicamente pueden estallar una huelga cuando los derechos contenidos en el apartado B de nuestra Carta Magna en su artículo 123, se violen "de manera general y sistemática". Por lo que podemos aseverar que buena parte de la eficacia de la huelga burocrática se pierde precisamente por lo subjetivo e impreciso de estas condiciones.

4.1.2 REQUISITOS DE MAYORIA

Este requisito se refiere esencialmente a la voluntad mayoritaria requerida para estallar la huelga. Para que la huelga sea auténtico vendaval y no leve brisa, el legislador impuso como requisito de procedencia que la suspensión del trabajo cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa, establecimiento o dependencia.

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

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

Por consiguiente, los únicos facultados para promover la inexistencia de la huelga son precisamente los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, e inclusive los terceros interesados, quienes deberán presentar la solicitud ante la Junta competente dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, en la inteligencia de que para ese término todos los días y horas son hábiles y que la solicitud debe presentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje del conocimiento, sin que sea admisible hacerlo ante Juntas Especiales foráneas ni otras autoridades auxiliares. Además, si no se solicita dentro del término indicado, por esa sola omisión la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin necesidad de promoción alguna por parte del sindicato huelguista, aunque es frecuente que el Sindicato solicite de la Junta la

declaración de existencia, y ésta previo el informe de la falta de promoción en el término legal, dicta el acuerdo correspondiente.

La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga debe presentarse por escrito, en el cual se indicarán las causas y fundamentos legales para ello, posteriormente la Junta citará a las partes a una audiencia comprendiendo en la misma el ofrecimiento y recepción de pruebas, y dentro de las 24 veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Una vez aclarado el requisito de mayoría es menester citar cuando la huelga es declarada legalmente inexistente, de conformidad con el artículo 459: se presenta en los casos siguientes: " La huelga es legalmente inexistente sí: 1.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II (mayoría de los trabajadores); 2.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y 3.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (actualmente artículo 920). No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores."

La mayoría obrera se establece mediante la prueba del recuento. La Corte ha sostenido que los trabajadores huelguistas deben comprobar a la existencia del vínculo contractual de trabajo con la empresa respectiva. Los altos empleados (director, administrador, gerente, etc.) no integran la mayoría. Los empleados de confianza aún cuando son sujetos del derecho del trabajo, no quedan comprendidos en el contrato colectivo, por lo que de conformidad con el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, deben ser excluidos también de la votación.

Una vez cubierto el requisito del objeto, el recuento es la prueba determinante para la existencia legal de la huelga, entendiéndose que incumbe proponerlo a la

empresa o establecimiento afectados por la huelga, si se invoca como acusación de inexistencia la falta de la mayoría obrera a que nos hemos referido. Sin embargo, el problema del cómputo de los votos ha sido muy controvertido por las diversas interpretaciones y posiciones de las partes en conflicto, únicamente se computarán los votos de los trabajadores de la empresa que concurran al recuento, sin que se tomen en cuenta las abstenciones, ya que de otro modo restringirían a favor de la empresa el derecho de huelga.

En el caso de la huelga burocrática se requiere una mayoría calificada de dos terceras partes de los trabajadores de una dependencia, de conformidad con la fracción II del artículo 49 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

4.1.3 REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma son los referidos al escrito que se dirige al patrón, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje consignando lo que se reclama y anunciando el propósito de irse a la huelga si no le son satisfechas las peticiones debiéndose cumplir además con las formalidades que fija la Ley.

De tal forma que, el pliego de peticiones debe además expresar el objeto de la huelga, indicar el día y la hora en que se suspenderán las labores y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El aviso de la suspensión de labores debe hacerse del conocimiento del patrón al menos con seis días de anticipación o 10 días tratándose de servicios públicos entre los que podemos señalar los servicios esenciales para la comunidad como son los de comunicaciones, transportes, luz, energía eléctrica, limpia, agua, gas, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentos básicos.

Hay que hacer notar que el escrito del Pliego de Peticiones debe dirigirse al patrón, y no a la Junta como a veces ocurre erróneamente, aunque la Junta es el conducto legal para hacerlo llegar al patrón. Aquí reside una característica definitiva, pues a diferencia de los procedimientos ordinarios donde la Junta es quien emplaza a juicio, en la huelga se trata de un procedimiento extraordinario donde la Junta se limita a hacer llegar al patrón el escrito del sindicato que es el verdadero emplazante.

En el caso de la huelga burocrática, el pliego de peticiones se presenta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y debe acompañarse con la copia del Acta de la Asamblea en que se haya tomado la determinación de declarar la huelga, sin embargo, a diferencia de la huelga de los trabajadores en general el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje puede declararla de oficio legal o no situación en la que la Ley Federal del Trabajo faculta a la Junta solo cuando el patrón pida que sea declarada inexistente.

4.2 HUELGA LICITA O ILICITA

En la Enciclopedia Jurídica Italiana (23) se ofrece el concepto siguiente de ilicitud: "El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición, puesto que los mandamientos y las prohibiciones se refieren a los actos humanos lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta".

Se trata de una noción bastante aceptable ya que tradicionalmente tanto en el campo del Derecho Civil como en el Derecho Penal y demás disciplinas jurídicas lo ilícito es lo contrario a las normas jurídicas. Así pues, el artículo 1395 del Código Civil de 1870 expresaba que "es lícito lo que no es contrario a la ley o a las buenas costumbres".

Por consiguiente es factible concluir que los conceptos de licitud e ilicitud poseen un sentido universal: todo gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas.

Estos conceptos están expresados en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, anteriormente transcrita, que en su parte conducente dice que la huelga lícita es aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, mientras que se considerará que una huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan o realicen actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien cuando en caso de guerra, la estallen quienes trabajen en establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Las enunciaciones anteriores nos llevan a concluir en los siguientes puntos:

- A) A diferencia de lo que se podría suponer, los términos de licitud e ilicitud en la huelga no significan lo contrario aún cuando en el lenguaje común son diariamente opuestos ya que en este caso responden a criterios de clasificación distintos, ya que la ilicitud no deviene de la falta de objeto, sino en los casos de violencia y guerra en forma delictuosa.
- B) Del concepto de ilicitud se puede extraer la regla a "contrario sensu" tiene su ámbito de expresión justificadamente limitado al mero acto de la suspensión del trabajo según previene al artículo 443 de la Ley, por lo que aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá de la mera suspensión del trabajo en daño de las personas o de las propiedades, caen fuera del derecho de huelga, y por consiguiente no están protegidas por la ley, incurriendo la huelga ilícita precisamente.
- C) La ilicitud por los actos de violencia de los trabajadores roza los límites del derecho Penal, que es un ilícito más fuerte que el puramente civil, mientras que cuando se presenta en estado de guerra debe considerarse como una

defensa de la independencia de la nación, pues en ella se atacan los derechos de los ciudadanos mexicanos en conjunto.

- D) Con respecto de los actos violentos de la mayoría, como fácilmente se comprende, resulta sumamente difícil o casi imposible, que el patrón pueda probar que los actos violentos se ejecutaron precisamente por la mayoría de los trabajadores huelguistas, máxime que este extremo no puede probarse con acta Notarial ya que los Notarios Públicos no tienen fe pública en asuntos laborales, mientras que a los Inspectores de Trabajo es casi imposible conseguirlos para este fin. Sin embargo, el Constituyente Heriberto Jara advirtió los riesgos que implicaría el hecho de que se infiltraran entre los huelguistas, agitadores irresponsables o intencionales, y siendo un grupo minoritario hicieran abortar un movimiento de huelga orillándolo al campo de la ilicitud. Por eso previo, y su criterio fue adoptado, que tendrían que ser actos violentos realizados por la mayoría de los huelguistas, para que la huelga pudiera calificarse de ilícita.

Por lo tanto es criticable el concepto legal que se refiere a la huelga ilícita, pues la ilicitud de un acto no depende del número de personas que lo realizaron sino de la naturaleza del propio acto, desde mi punto de vista, un acto ilícito tiene esta característica independientemente del número de personas que en su ejecución hayan intervenido.

La sanción que se contempla cuando una huelga se declara ilícita consiste en dar por terminadas, sin responsabilidad para el patrón, las relaciones laborales de todos los trabajadores huelguistas pudiendo por consiguiente dar por terminados los contratos de trabajo quedando en libertad el patrón de celebrara nuevos contratos. A partir del momento en que el movimiento se hubiere calificado como ilícito las autoridades no deben proteger más a los trabajadores huelguistas debiéndose permitir por el contrario, que los trabajadores que deseen laborar lo hagan o que regresen aquellos que se habían declarado en huelga. Aunque es

necesario aclarar que lo dramático de la medida de sanción no se ha reflejado en la práctica, pues realmente en nuestro Derecho Positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiere declarado ilícito algún movimiento de huelga.

4.3 HUELGA JUSTIFICADA E INJUSTIFICADA

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

Dichos términos de huelga imputable e inimputable al patrono aparecen en el Proyecto de Ley Federal Del Trabajo de 1928:

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

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

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

Es importante aclarar que esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la Ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de conciliación y Arbitraje.

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

El maestro J. Jesús Castorena (24) resumió aceptablemente la doctrina y expresó que:

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

El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrono es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por lo menos, puede darse ese incumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento, y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas.”

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

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

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

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

EJECUTORIA. Huelga, laudo dictado en el procedimiento de. Laudo, en el conflicto de huelga es la resolución que se pronuncia por la Junta de Conciliación y Arbitraje en el procedimiento ordinario o económico colectivo que se somete a la consideración y decisión, y termina la huelga al hacer declaración sobre su justificación o injustificación, en términos de la fracción IV del artículo 469 en relación con el artículo 470 (937) de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 3426/71, Sindicato Unico de Empleados de comercio y Conexas del Estado de Oaxaca, 24 de junio de 1974. 5 votos Ponente: Salvador Mondragón Guerra. Secretario: Leandro Fernández Castillo. Informes 1974, Cuarta Sala, pág.38

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

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

Por ello, para la eficacia jurídica del ejercicio del derecho de huelga, lo que importa es la calificación de existencia, que descansa en el requisito esencial del recuento

mayoritario, por lo que para que la Junta de Conciliación y Arbitraje entre al estudio del fondo de la misma y decida si el patrón dio causa al movimiento de huelga, debe haber solicitud previa de los trabajadores imposibilitando al sector patronal de someter el conflicto al conocimiento de la Autoridad Laboral.

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

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

Sobre la imputabilidad de la huelga existe la Jurisprudencia de la Corte en cuanto a que para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la justificación de la actitud de aquel, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables al patrón.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO CUARTO

- (1) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1995. Pág. 602-603.
- (2) ENCICLOPEDIA DEL DIRITTO Tomo XX. Giufre-Editore. Italia 1970. Pág. 90.
- (3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1995. Pág. 608.

CAPITULO V

EL ARBITRAJE

CAPITULO V.- EL ARBITRAJE

5.1. ¿QUÉ ES LA CONCILIACION?

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

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

Aún cuando existen y conservan vigencia diversos vocablos significativos en su fondo de éste acto o acción de conciliar, como ser los de "arreglo", "acuerdo", "convenio", "transacción" o "auto de composición" como la denomina Couture, al presente lo usual en la terminología jurídica es, para referirse al mismo, el empleo del vocablo conciliar, con sus derivados, conciliación, etcétera. (25)

Es importante señalar que un pleito, por ser tal, resulta en principio indeseable, desde que puede significar un desastre para cualquiera de las partes, siendo por demás sabida y repetida tanto en el ámbito privado como en el público, la frase que la experiencia diaria aconseja: "más vale un mal arreglo, que un buen pleito", atento a más que la substanciación de un juicio demanda para sus protagonistas, entre otros inconvenientes, el empleo de parte del tiempo útil que requieren las actividades normales y aún en la hipótesis que se confíe como generalmente acontece la defensa a un profesional que deberá correr con la atención del juicio y por consiguiente con la redacción y presentación de los escritos necesarios, vigilancia de términos, etcétera; asumiendo la parte más importante de responsabilidad, hay que tomar en cuenta que el titular que invoca el presunto Derecho, para librar con éxito su contienda deberá interesarse por el trabajo que

se cumple, colaborando en la búsqueda y aporte de las pruebas estimadas más convenientes, como así estar a disposición de todo llamado o citación que se le haga en relación al proceso y además en algunos casos, anticipar el desembolso de cantidades que pueden ser importantes, quedando sujeto a las resultas de una sentencia que si bien puede consagrarlo ganancioso, así también podría irrigarle mediante una condena total, un irreparable perjuicio.

Por otra parte, no todo desacuerdo jurídico, debe desembocar sin otra alternativa en un juicio, desde que existen conflictos que a poco que se les examine sin pasión o amor propio, se advierte que las divergencias no son tan hondas como las estiman las partes, llevadas por la discusión irracional de sus derechos o por mero "capricho" como suele decirse en el lenguaje común.

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

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

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

Lo aconsejable es antes de contraer una obligación, por ejemplo, proceder al examen de los preliminares del acto en sus aspectos técnico y ético, cuidando que sean explícitas las cláusulas de todo documento y de ser posible que no se presten a interpretaciones duales, etcétera. Pero no vaya a creerse que es suficiente aconsejar, para que la conducta se encarrile, ya que también hay quien a sabiendas prefiere el pleito y hasta lo "arma", con el fin de postergar un pago, casos éstos en los que la malicia del adversario torna imposible toda solución contraria al objetivo no proclamado, pero si implícito de demorar el cumplimiento de la obligación contraída. Ponderando todos estos pros y contras, presentes en todo juicio, la doctrina y la legislación positiva propugnan y consagran el instituto de la conciliación.

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

Una vez expuesto lo anterior, y a pesar de la existencia de una legislación proteccional, los conflictos como las enfermedades también se dan en el ámbito laboral; la mejor política en estos casos es crear condiciones para prevenirlos y no pudiendo ser evitados, tratar de impedir su desarrollo por vía de contienda judicial, gravosa tanto para el empleador, como para el trabajador subordinado. Así pues, en nuestro país, la etapa conciliatoria se lleva a cabo por las denominadas Juntas

de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje en sus diversas esferas competenciales, organismos revestidos de carácter permanente o transitorio e integrados por representantes de los trabajadores, del patrón y además por un gubernamental, entendiéndose tanto en conflictos individuales, como colectivos y en algunos casos en las que se relacionan con los servicios públicos.

Sin embargo, no en todos los casos la conciliación implica una transacción, es decir un acto jurídico bilateral conforme al cual las partes haciéndose concesiones recíprocas, extinguen obligaciones litigiosas o dudosas, dándose también como lo expresa Couture (26), otros supuestos, como puede ser: la renuncia o el reconocimiento total o parcial de la pretensión, que también significan formas de poner fin a la controversia, mediante el acuerdo de las partes, además de que la diaria experiencia prueba que el ingenio del hombre es fecundo en diversos medios para eludir el cabal cumplimiento de ciertas obligaciones legales.

En lo correspondiente a la situación laboral, si las relaciones del trabajo estuvieran regidas por el Derecho Común, no cabe duda que al empleador le resultaría muy factible transgredir toda norma que le obligara a pagar indemnizaciones y otras prestaciones al trabajador, eludiéndolas, si no en su totalidad al menos en apreciable proporción, bastándole para ello consignar de diversas formas en algún recibo la renuncia del trabajador al pago íntegro del importe a percibir y su expresa conformidad con el saldo resultante, por citar un ejemplo, ello acorde con el principio vital de Derecho Civil de que "los convenios son ley entre las partes".

El carácter esencialmente proteccionista a favor del trabajador de la legislación laboral, no implica que sus normas se sujeten a una rigidez gramatical, en forma que no admita en ningún caso la necesaria flexibilidad que le permita adaptarse al caso particular y llegar aun acuerdo conciliatorio beneficioso para ambas partes. El principio general es el de la irrenunciabilidad, pero de ahí a sostener a todo trance la imposibilidad de los acuerdos cuando se les rodee de las máximas garantías de

honestidad y equidad, es contrariar el propio espíritu de la ley, que no es otro que el de la guarda contra todo acto arbitrario o de injusto despojo en perjuicio del trabajador. Empero, si la conciliación se lleva a cabo ante un funcionario, sin presión, siendo beneficiosa para las partes, el aparente impedimento legal cede, para dar paso a una nueva fórmula jurídica que no entra en pugna con el principio general, sino que le complementa, permitiendo en los casos en que es factible, el juego armónico de ambos presupuestos.

Resumiendo, no resta sino consignar que la *conciliación* constituye un instrumento jurídico eficaz para la solución extrajudicial o judicial, de numerosos conflictos de intereses o de Derecho, individuales o colectivos, siendo su aplicación un imperativo, tanto del profesional, como de los funcionarios y jueces, de toda instancia.

5.2 ¿QUÉ ES EL ARBITRAJE?

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

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

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

derecho. En los albores del Derecho Romano encontramos estas manifestaciones, que no son otras sino las de *manus injectio* y *pignoros capio*. (27)

La justicia privada se opone a otras instituciones, y por de pronto, a la venganza. Es ésta un resultado de los primeros impulsos del sentimiento del Derecho lesionado, consistente en la violenta reacción contra la injusticia producida. De acuerdo al moderno pensamiento, la venganza es un instituto que precede a la fundación del Estado, periodo en el cual el Derecho y la fuerza aún no se han separado; momento impropio todavía para la manifestación del Derecho que, en el concepto generalizado actual, nace a medida que el Estado, rechazando esas explosiones del sentimiento jurídico, crea órganos encargados de realizar el Derecho mediante las funciones judiciales. Así pues, el orden jurídico y la administración de la justicia son correlativos. Pero este concepto no tiene suficientemente en cuenta la fuerza y eficacia del poder de organización natural de la idea jurídica; y aunque el punto esencial para el orden jurídico es la realización segura y constante del Derecho, será equivocado suponer que esta realización se puede conseguir únicamente a través del Estado y sus autoridades, y que resultara incompleta si se confiase al poder inmediato de los particulares y a los usos y costumbres de éstos. Toda necesidad halla su satisfacción en la necesidad misma, y antes que un progreso más acentuado hiciera surgir poco a poco órganos especiales para los diversos intereses, exigencias y reclamos de la comunidad, esos intereses no estaban desatendidos, toda vez que la defensa privada natural o la virtud curativa de la vida velaban por ellos. Nada tiene de extraño que la justicia se organizase por sí sola en los tiempos en que el Estado no había instituido el socorro de los individuos mediante la institución judicial. Si bien se observa, tampoco es imposible la existencia del orden jurídico sin legislador, ya que el Derecho para surgir no lo necesita a aquél, y existe en forma de costumbre desde los tiempos más remotos. Lo que no puede faltar son los jueces, hombres buenos, versados, prudentes, y acaso peritos en alguna materia; pero estos jueces no

requieren un carácter oficial, pudiendo ser elegidos por las partes entre particulares.

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

La necesidad de una decisión sobre las contiendas jurídicas no es admitida siempre del mismo modo. En algunos pueblos la divinidad es la encargada de este fin, y a ella se acude por medio de oráculos, juicios de Dios y sortilegios; otros por el contrario, invocan el auxilio de la autoridad; pero en uno y otro caso, las partes se someten a un poder superior. El pueblo romano, desde la más remota antigüedad, ha seguido en un camino diferente, y el desenvolvimiento de los tiempos ulteriores no ha llegado a borrar los rasgos de la idea primitiva: *La decisión consensual* de las contiendas jurídicas. Aquél cuyo derecho se cuestionaba proponía, cuando no lo dejaba librado a la decisión de la conciencia de su contrario, esto es, sometiendo la suerte de su causa al juramento del contrincante. Si éste aceptaba, el litigio quedaba terminado; la decisión que resultaba del arbitraje o del juramento se funda en el consentimiento recíproco, y era por lo tanto obligatorio para ambas partes, originando un derecho incontestable, que a su vez autorizaba a ejercitar la justicia privada. Pero si el adversario, en lugar de aceptar rechazaba esta proposición, tal negativa equivalía a condenarse a sí mismo; porque la negación es incoherente con el estado de convencimiento sobre el propio derecho. Quedaba probado, a través de semejante conducta, la ausencia de confianza en la justicia de una causa, esto es lo equivalente a implícita pero inequívoca confesión.

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

El juez del Derecho Romano antiguo no recibe su poder del Estado, sino del mandato de las partes, porque el litigio es cosa de interés puramente privado, en el que no cuadra inmiscuirse sin invitación de ambos contendientes. Es así que, cuando el demandado se opone, ningún proceso podía dirigirse contra él, siendo que la decisión del juez solo designado por uno, no tiene para el otro, ninguna

fuerza obligatoria. En este caso el demandante tiene que defenderse por sí mismo, y lo hacía acudiendo a la *manus injectio*.

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

El juez del Derecho antiguo no impone nada al litigante, no le da ninguna orden en nombre del Estado: sólo presta el auxilio de sus conocimientos jurídicos. El juez debe únicamente pronunciar el Derecho y de ahí su nombre de *judex*; lo hace dando su consejo, *sententia*. El demandante, por el contrario, es el que ejecuta, "actor"; obra en realidad, porque impone la mano *manum, injicere, conserere, vindicare*, según la diversidad de litigios relativos a personas o cosas. El juez moderno, por el contrario, decide, y es el que ejecuta; el demandante le pide auxilio al juez.

Entre el juez propiamente dicho y el árbitro parece que no hay una distinción esencial en el Derecho Romano, la cuestión es discutida, algunos jurisconsultos opinan que el árbitro se ocupaba de los asuntos en que se sobreponía la equidad al rigor del antiguo Derecho. Si existe diferencia ésta consiste en que los poderes del árbitro eran más extensos; si la demanda tiene preciso el pago de una suma de dinero, como debe ser absolutamente admitida o rechazada se empleará un juez. Por el contrario, si la demanda derivaba de un contrato sinalagmático, como las afirmaciones del actor pueden ser desvirtuadas o aminoradas por las afirmaciones del demandado, quien decida el litigio será un árbitro. No hay pues distinción marcada entre el juez y el árbitro, ya Cicerón decía con ironía que tantos hombres

ingeniosos no habían podido decir después de muchos años si se debía decir *judex* o *arbiter*. Sin embargo, el juez era siempre único *unus judex*, el arbiter comúnmente también es único aunque según las Doce Tablas podría haber hasta tres. Pero la sentencia, no produce un resultado que los casuísticos no hubieran podido alcanzar por otro camino, y el motivo de su acción no estriba en el carácter público del oficio del juez, que en verdad es un *árbitro*, existiendo infinidad de casos en que se le designa con ese nombre.

En otro sistema jurídico, como el relativo a la organización judicial y procedimiento civil de los visigodos en España, es notable por su adelanto debido a la influencia de la Iglesia. Ha quedado el monumento legislativo denominado *fuero juzgo* como el más ilustre y glorioso de su especie, atribuido a los padres de los concilios toledanos. Según este estatuto los jueces eran nombrados por el monarca que delegaba en ellos las atribuciones privativas de administrar la justicia; pero también se facultaba a las partes para que eligieran jueces *árbitros* compromisorios, así mismo, el Fuero Juzgo también admite un tipo de arbitraje amigable o de aveniencia. El Fuero Viejo de Castilla, contenía un sistema completo de enjuiciamiento civil, figurando los árbitros, los alcaldes y los voceros, esta ley hacía referencia en primer término, al avenimiento de los litigantes obtenido por amigos comunes, es decir, árbitros arbitradores.

En definitiva puede afirmarse que siempre y en cualquier parte se admitió a los litigantes optar entre la justicia ordinaria y la de simples particulares a quienes, de común acuerdo se otorgaba mandato para concluir el diferendo. Desde las épocas más antiguas el arbitraje fué conocido y constituyó en el origen la forma exclusiva de administrar la justicia. El feudalismo introduce importantes modificaciones; como quiera que, por una parte, los señores, celosos y atemorizados del poder real, aumentado a sus expensas, preferían a menudo someter las cuestiones al juicio de árbitros más bien que dirigirse a la Corte. De esta manera el arbitraje

resultó frecuentemente utilizado entre los más altos personajes del feudalismo, contemporáneamente al reinado de los primeros Capetos.

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

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

A través de la experiencia no resulta fácil convencerse de las excelencias del arbitraje jurídico, por producirse tan a menudo disputas ulteriores al laudo, que dan a los tribunales trabajo igual o mayor que un pleito ventilado desde el comienzo hasta el fin. Sucede que, en la adversidad mejor se acata la sentencia y fallo del Poder Judicial, que los meros pronunciamientos de particulares, elegidos siempre bajo la ilusión del triunfo. Inversamente, cuando los interesados por amor

a la paz y la concordia, someten las cuestiones al arbitrio de amigables componedores, al acatamiento, presupuestando concesiones recíprocas de tipo transaccional, es cosa llevadera y merece calificarse como digno de alabanza.

5.3. JUNTAS DE CONCILIACION Y DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

5.3.1. GENERALIDADES

En la Asamblea Constituyente de Querétaro, al discutirse los principios y normatividades que habría de contener la futura *Declaración de Derechos Sociales*, el diputado Macías, enviado por Venustiano Carranza a la sesión del 28 de diciembre de 1916 expresó que los Tribunales Laborales, para cumplir su misión no deberían ser unos verdaderos tribunales, pues si lo fueran, serían más corrompidos y dañosos para los trabajadores que los tribunales que existían hasta ese momento en nuestro país. En esa tesitura, señaló además que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no serían como los viejos tribunales civiles o del orden común que existían en todos los pueblos del mundo, serían una jurisdicción de nuevo cuño, la jurisdicción social del trabajo, una jurisdicción de equidad, porque en lugar de aplicar un derecho abstracto, tendrían como destino el Derecho Social, en el que están unidos los principios de justicia y equidad.

Posteriormente en la exposición de motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, donde aparece sin lugar a dudas el criterio personal de Mario de la Cueva, se dice que "el Derecho Mexicano del Trabajo debiera enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático". (28) Lo anterior realmente se ve cristalizado en la integración de las Juntas con representantes de los puntos de vista e intereses de los dos factores de la producción: trabajo y capital y del interés general de la Nación.

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son organismos administrativos con funciones jurisdiccionales y facultades para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos que surjan entre el capital y el trabajo.

A los Tribunales del Trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, realmente se trata de cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y demás empleados que se requieran y lo permita el presupuesto. Los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Tribunales Laborales se eligen en convenciones que se organizan y funcionan cada seis años.

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

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

Las Juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en Juntas Especiales, de tal forma que también son órganos jurídicos que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las establece cuando considera que lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar de su residencia y su

competencia territorial, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

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

5.3.2. JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION

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

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

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

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

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

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

5.- Facultades de Denuncia Social.- Es una curiosa versión de una función administrativa tutelar, ya que se les encomienda denunciar ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores.

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

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

5.3.3 JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo, las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, son tribunales con plena jurisdicción, que tienen a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de

trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente están determinadas por el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que deviene del inciso XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, como son entre otras: la textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica, siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa y papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos empacados, enlatados o envasados ferrocarrilera, maderera, vidriera, y tabacalera; con respecto a las empresas todas las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, y las que ejecuten trabajos en zonas federales, en las aguas territoriales o en las comprendidas en las Zonas económicas Exclusivas de la Nación.

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

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

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, funcionando una de ellas por cada entidad

federativa, de lo cual podemos desprender que la ley manifiesta expresamente la competencia federal y tácitamente la competencia federal.

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

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

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 94 de nuestra Carta Magna el ejercicio del Poder Judicial de la Federación se deposita solamente en una Suprema Corte de Justicia, en Tribunales Colegidos y Unitarios de Circuito y en Juzgados de Distrito, podemos concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no forman parte del Poder Judicial de la Federación, sino en todo caso se trata de oficinas administrativas pertenecientes a la estructura del Poder Ejecutivo Federal.

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

5.4 EL ARBITRAJE EN EL DERECHO INTERNACIONAL

El arbitraje internacional ha sido un tema de suma importancia para la resolución de las controversias suscitadas ente diversos Estados, a tal magnitud que se han celebrado diversos acuerdos mundiales tendientes a lograr este objetivo, dentro de éstos podemos destacar el "Convenio para el Arreglo Pacífico de los Conflictos Internacionales", mismo que ha sido ratificado por diversos países incluido México, el cual se plasmó materialmente en el Acta Final de la Segunda Conferencia de la Paz de la Haya.

En dicho documento se establece que "el Arbitraje Internacional tiene por objeto la solución de las desavenencias entre los Estados por jueces de su elección y sobre la base del respeto del derecho". (29)

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

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

Con el objeto de favorecer el desarrollo del arbitraje, los estados contratantes han establecido determinadas reglas que deberán aplicarse al procedimiento arbitral,

en cuanto las partes contendientes no hayan acordado otras normas aplicables al caso concreto, entre otras:

- a) Los Estados que recurran al arbitraje firmarán un compromiso en que se determinará el objeto del litigio, el plazo para la designación de los árbitros, la forma, el orden y el importe de la suma que cada una de las partes han de depositar como adelanto para los gastos.
- b) Las funciones arbitrales podrán confiarse a uno o varios árbitros, que las partes designarán a su voluntad o que podrán ser elegidos entre los miembros del tribunal permanente establecido en el acuerdo de la Haya. Si se designara como árbitro a un soberano o a otro jefe de Estado, el procedimiento arbitral será reglamentado por él mismo.
- c) El procedimiento arbitral comprenderá por regla dos periodos, uno de instrucción por escrito y otro oral. La instrucción por escrito consiste en la presentación de las alegaciones de las partes, de las contestaciones y, en caso necesario de las réplicas, hechas por los agentes respectivos a los miembros del tribunal y a la parte contraria; las partes unirán a las actuaciones todas las documentales favorecientes a su causa.
- d) El debate consistirá además en la exposición oral de los derechos de las partes ante el tribunal permanente de arbitraje, el cual será encabezado por el presidente de dicho tribunal; los debates serán públicos únicamente cuando lo acuerde el tribunal con el consentimiento de las partes. En esta etapa los agentes y asesores jurídicos de las partes podrán presentar oralmente todos los medios que crean convenientes para la defensa de su causa, podrán alegar excepciones y promover incidentes, la resolución del tribunal no podrá dar lugar a nuevas discusiones, por lo tanto tendrán el carácter de definitivas.
- e) Una vez que los agentes y asesores de las partes hayan aportado todos los esclarecimientos y pruebas a favor de su causa, el presidente del tribunal declarará concluido el debate, las deliberaciones del tribunal se desarrollarán a puerta cerrada y se mantendrán secretas, mismas que serán aprobadas por la

mayoría de los miembros del tribunal. La sentencia arbitral será motivada y fundada, debe mencionar los nombres de los árbitros y de los integrantes del tribunal.

- f) La sentencia se leerá en sesión pública del tribunal, en presencia o previa la citación de los agentes y asesores de las partes, la cual resolverá el conflicto definitivamente y sin apelación, para el caso de desavenencias entre las partes por la interpretación y ejecución de la sentencia se someterán al juicio del tribunal que haya dictado la sentencia.
- g) La sentencia arbitral será obligatoria únicamente para las partes litigantes. Cuando se trate de la interpretación de un acuerdo en que han intervenido otros Estados además de los litigantes, éstas lo comunicarán oportunamente a todos los Estados signatarios. Cada uno de éstos Estados tendrá el derecho de intervenir en el procedimiento. Además cada una de las partes pagará sus propias costas y a partes iguales las costas del Tribunal Permanente de Arbitraje Internacional.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO QUINTO

- (1) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO XIV. Edit. Driskill S.A. Argentina 1986. Pág. 236.
- (2) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Opus Cit. Pág. 242.
- (3) Opus Cit. Pág. 221.
- (4) DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1999. Pág. 171.
- (5) MIGUEL DIAZ, Dr. Luis. Arbitraje: Privatización de la Justicia. Ed. Themis. México 1990. Pág. 113.

CAPITULO VI

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

CAPITULO VI.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

6.1 EL DERECHO DE HUELGA

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

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

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

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

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

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

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

EJECUTORIA. Coalición. Requisitos para su existencia. Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se coaliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón. (D-4590/46, Antonio López Rivera, 21 de Junio de 1947.)

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

6.2 EL OBJETO DE LA HUELGA

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

Los objetos u objetivos de una huelga, los que necesariamente deberán señalarse en el escrito petitorio o inicial del procedimiento de huelga corresponden prácticamente a los requisitos de fondo y deberán ser uno o varios de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

- a) En la primera fracción del artículo 450, se establece que la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. La cual es una

reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, en tanto que las fracciones subsecuentes como más adelante lo veremos serían objetivos indiscutibles de huelga, estando fuera del arbitrio de las propias Juntas si existe esa situación, por lo que en esas últimas hipótesis los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino por únicamente por el cumplimiento de los requisitos *formales* de la misma.

- b) Otro de los objetivos es obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia. Aclarando que dicha revisión sólo podrá ser solicitada por el titular del mismo, es decir, por el sindicato.
- c) Obtener de los patrones la celebración del contrato - ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. En este supuesto tendrán que ser resueltos por la jurisprudencia los casos en que un patrón se allane a la demanda y otro u otros patrones no, pues no parece justo ni racional que en el caso de que un patrón se allane a todas las prestaciones de los emplazantes y acepte firmar el contrato, no obstante ello le declaren la huelga; además, los sindicatos que representen una mayoría de dos terceras partes, por lo menos, de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria, pueden solicitar la celebración de un contrato - ley sin que sea requisito indispensable la existencia de un previo contrato colectivo más o menos generalizado.
- d) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. Para que se dé esta hipótesis, se requieren previamente de los siguientes presupuestos: a) El primero, que el sindicato emplazante sea titular del contrato colectivo o contrato - ley, pues de otro modo carece de legitimación procesal; b) El segundo, consiste en que no basta con enunciar las violaciones para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deben configurar el

objeto, sin que esto signifique prejuzgar sobre la comprobación del mismo, lo cual es materia de fondo para examinar en el procedimiento de imputabilidad; así mismo es lógico considerar que en tal supuesto también se produce un desequilibrio entre el capital y el trabajo al no cumplirse con lo establecido en el contrato respectivo.

- e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Sabemos que el reparto de utilidades esta revestido de numerosos requisitos, previos y concomitantes con el reparto mismo, lo importante en este punto es determinar si el olvido o falta del patrón a alguna de sus obligaciones en relación con el reparto de utilidades produce en efecto desequilibrio entre los factores de la producción o bien si la simple y mera inobservancia del patrón a alguno de los requisitos de forma sea causa suficiente como para ejercitar el derecho de huelga.
- f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Evidentemente esta fracción se encuentra fuera del fundamento y finalidad que debe tener toda huelga ya que no cumple con el requisito del desequilibrio, mas bien este tipo de huelgas se producen solo para reforzar un movimiento de huelga establecido a otra empresa, razón por la cual también se le denomina huelga por solidaridad.
- g) Exigir la revisión de los salarios contractuales. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el organismo que tiene a su cargo las revisiones periódicos y el señalamiento de la cuantía de los salarios mínimos en nuestro país; ya que conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la disminución del poder adquisitivo del salario dan base legal para el ejercicio del derecho de huelga.

6.3. TRABAJOS QUE DEBEN CONTINUAR PRESTANDOSE.

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

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

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

2.- Tienen obligación de seguir trabajando, no obstante la huelga, los empleados de hospitales, sanatorios y demás establecimientos análogos, solo hasta que los pacientes sean trasladados a otros establecimientos.

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

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

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

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

6.4 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR SERVICIOS PUBLICOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO?

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

Nuestra Ley Federal del Trabajo presenta una clara distinción para el efecto de determinar cuales labores deben de considerarse como "servicios públicos",

realizando lo anterior con el objetivo específico de señalar a los trabajadores que prestan esa clase de trabajos la obligación de dar el aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje con 10 diez días de anticipación a la declaración del estado de huelga, y en el caso de los prestadores de servicios privados dar dicho aviso con 6 seis días de antelación.

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

6. 5 EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

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

Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, iniciarán el procedimiento de huelga. Realmente se trata de la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria o diciéndolo de una forma más breve, es el principio de la lucha por la justicia social. Por consiguiente encontramos que son dos los elementos esenciales del

emplazamiento: a) las peticiones y b) el anuncio de que en su caso ejercerán el derecho de huelga, es por lo tanto, el punto de partida o el inicio del periodo de pre-huelga.

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

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga. El señalamiento del término ha suscitado un problema peculiar cuando se trata de la huelga por revisión de contrato colectivo, en donde se ha pretendido que la huelga tiene que estallar precisamente a las cero horas de la fecha del vencimiento del contrato, aduciendo que si ocurre antes es extemporánea y si se presenta después, ya estaría vencido el contrato y sería improcedente la huelga, lo cual fue resuelto por el Licenciado Arturo Ruiz de Chávez, quien fuera Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje al manifestar que debería observarse el término de seis días para los trabajadores en general y de diez días de anticipación cuando se trate de servicio públicos resultando entonces procedente el estallamiento de la huelga después del vencimiento del contrato colectivo.
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de residencia de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

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

EJECUTORIA.- Huelga, emplazamiento de. Examen oficioso de los requisitos. Como al admitir o al darle curso al emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta, antes de admitir y darle curso al emplazamiento de huelga debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la ley previene, entre ellas examinar si los emplazamientos tienen la calidad, la legitimación que la ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito. Revisión 337-70 Coalición de Enfermeras, Empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria Tamaulipas, 13 de Noviembre de 1970, séptima época, sexta parte, p.27.

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades que hayan recibido el pliego petitorio, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. Este precepto tiene la

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

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando no sea formulado de conformidad con los requisitos que prevé la Ley Laboral, o cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo del trabajo, o el administrador del contrato-ley, o finalmente cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo existiendo uno depositado en la Junta de Conciliación, siendo lo anterior responsabilidad del Presidente de la misma y en caso de encontrarse en alguno de esos supuestos levantar la certificación respectiva y notificarle la resolución a la parte promovente. Este trámite en manera alguna, puede considerarse como una "calificación" de la huelga como lo afirman algunos juristas laborales, sin embargo, debe considerarse que no se está en el periodo de prehuelga ni de huelga estallada, ya que ni siquiera se ha iniciado el procedimiento huelguístico, pues no ha sido admitida la primer promoción de dicho procedimiento por no ajustarse a los requerimientos legales y formales que debe observar tan importante escrito para resultar procedente, con arreglo a derecho, su admisión, por parte del órgano jurisdiccional competente, aparte de que no está

prejuzgando sobre la procedencia de la huelga sino sólo sobre la irregularidad de su promoción inicial.

6.6 CONTESTACION AL PLIEGO PETITORIO

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

Otro de los efectos de la notificación del pliego de peticiones es que deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, ni tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: a) Asegurar los derechos y prestaciones del trabajador hasta por el importe de dos años de su salario; b) Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS; c) Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de realizar al INFONAVIT; y d) Los demás créditos fiscales. Dicho precepto previsto en el artículo 924 de la Ley en materia Laboral es claramente inconstitucional y se extiende a los casos en que la huelga haya estallado según lo señalado por el Dr. Miguel Borrel Navarro quien manifiesta que: (30) ...” El Pleno de la Corte en el amparo en revisión 5074/86

tiene establecido que el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de los artículos 14 y 17 constitucionales porque ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspenda la ejecución de sentencia y la práctica de diligencias de aseguramiento en contra de la empresa patronal, sin establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a quienes pueden ser afectados, impidiendo además, que los tribunales correspondientes cumplan con la obligación de administrar justicia en los términos legales; dicho criterio no sólo es aplicable tratándose de un emplazamiento a huelga, sino también cuando la huelga ya haya estallado...". Por consiguiente, dicho precepto va en contra de la propia aplicación de la justicia ya que el patrón deja de cumplir las obligaciones contraídas con diversos acreedores, a quienes se les priva, sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido a su favor o el de asegurar con un embargo precautorio, el resultado de un juicio.

6.7 AUDIENCIA DE CONCILIACION

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

En materia de huelgas, conflictos colectivos cuya extensión y perjuicios pueden ser extraordinarios e imprevisibles, tanto en lo que atañe al interés particular, así como el de la colectividad, el procedimiento conciliatorio previo constituye un

expediente necesario desde que el mismo permite encauzarlo por carriles estrictamente gremiales, dando satisfacción a reclamos justificados o desestimándolos, mediante su declaración de ilegalidad, en tanto resulten impropios.

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

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

- I. Para el caso de que la parte patronal hubiera opuesto la excepción de falta de personalidad, este es el momento procesal oportuno para que la Junta resuelva tal situación, y en el supuesto de que se declare infundada, se continuará con la audiencia observando los lineamientos señalados para el Procedimiento Conciliatorio ante la propia Junta en lo que fuera aplicable; por consiguiente implica que no son aplicables en forma forzosa las reglas para la conciliación del procedimiento ordinario, que exigen la comparecencia personal de las partes y algunas modalidades específicas para la comparecencia de las personas morales.
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores; dando por resultado que el emplazamiento quede sin efecto, pudiéndose ordenar el archivo definitivo

del expediente de huelga, ya que se considera un desistimiento tácito del propio procedimiento.

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

6.8 HUELGA ESTALLADA

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

La suspensión del trabajo es por lo tanto el periodo propio de la huelga y es en consecuencia el hecho legalmente protegido, en virtud de lo cual se le ha denominado por Mario de la Cueva (31) como: *La ruptura de las hostilidades*.

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

El Art. 4º en su fracción segunda, expresa uno de los principios fundamentales de la huelga al señalar que se ofenden los derechos de la sociedad, cuando declarada

una huelga se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo que se trate de los trabajos que deban continuar prestándose conforme a la legislación laboral; o bien, cuando declarada formalmente la huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando, esto es una ratificación lógica de la idea de huelga como un derecho de las mayorías obreras.

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

6.9 LA HUELGA: SU TERMINACION

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

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

Para Mario de la Cueva (32), debe entenderse por terminación de huelga: "el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la junta de conciliación y arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto". Por lo tanto, podemos determinar que son dos las formas esenciales las que pueden terminar una huelga, como primer forma encontramos el acuerdo entre las partes, ya sea directo o a través de la resolución que libremente elijan, así como el allanamiento por parte del patrón a las exigencias del sector laboral, la segunda forma consiste en el laudo dictado por la autoridad laboral a través del procedimiento del trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, *siempre y cuando los trabajadores huelguistas hayan sometido el conflicto a su decisión.*

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

6.9.1 ACUERDO ENTRE LAS PARTES

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

Si la solución a la huelga llega por esta vía, el pago de los salarios que se dejaron de percibir habrá de negociarse, ya que se trata de un elemento básico para la búsqueda de una salida negociada. En otras palabras, la categoría de huelga existente, no trae consigo el pago automático de salarios vencidos.

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

6. 9.2 ALLANAMIENTO DEL PATRON

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

El allanamiento ha de ser pleno, no puede ser ni parcial ni condicionado. No es suficiente un allanamiento meramente declarativo, deben además de pagarse los salarios caídos, proporcionar las garantías de cumplimiento de lo aceptado, esto es, los compromisos han de ser puntuales y formales de acuerdo a lo asentado en el Convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si se tratan de establecer o modificar las condiciones de trabajo deberá dejar constancia fehaciente de su compromiso a satisfacción del sindicato o la coalición de trabajadores.

EJECUTORIA. Huelga allanamiento del patrón a las peticiones que se le formularon. Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que se pidió y reconocer

la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas, cuando esas por alguna razón no fueron cuantificadas, pero resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud es precisamente lo opuesto al allanamiento.

RT.3/74, Sindicato Nacional de la Construcción y Similares, del Distrito Federal, 25 de abril de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Informe 1975, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Primer Circuito.

6.9.3 LAUDO ARBITRAL

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

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

6.9.4 LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

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

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

En cuanto al procedimiento a seguir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para resolver este tipo de conflictos, puede ser el Procedimiento Ordinario o el Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica, según se trate de la interpretación de los contratos o del reparto de utilidades, o bien se trate, de la creación, modificación, suspensión o terminación de condiciones de trabajo.

6.9.5 ARBITRAJE EN MATERIA DE HUELGAS

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

cuestión o cuestiones determinadas y dentro del término, establecidos en el compromiso arbitral.”

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

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

Art. 123 Fracc. XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

La Constitución en los preceptos legales anteriores es muy clara al determinar explícitamente que “todas” las controversias que se susciten entre el capital y el trabajo se someterán al conocimiento de la Autoridad laboral, ya que en ningún momento excluye de alguna forma a la huelga, que desde cualquier punto de vista que se estudie es un conflicto laboral. Sin embargo, si señala una responsabilidad para el patrón en caso de no someter el conflicto al arbitraje, pero no señala ninguna obligación par los trabajadores en caso de no llevar al conocimiento de la Junta el conflicto suscitado con el sector patronal.

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

“Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial”.

La vieja petición patronal del arbitraje obligatorio en la huelga no ha fructificado, pero quedan los grandes deseos del diputado Macías, así como las Leyes de los Estado de Veracruz y Tamaulipas como verdaderas luchas en busca de esta clase de arbitraje laboral.

El Diputado Macías en su discurso del 28 de septiembre de 1916 ante la Asamblea Constituyente de Querétaro, arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente en favor de alguna forma de arbitraje obligatorio de las huelgas al señalar que: “ Cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está comenzando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las juntas de conciliación y arbitraje. Y estas juntas de conciliación y arbitraje vienen a procurar resolver el problema, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada. El derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos , sino dentro de las prescripciones de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos”.

A partir de la promulgación de nuestra Carta Magna en el año de 1917, la cual se califica como protectora de los derechos sociales, se expidieron diversas Leyes Locales del Trabajo, tales como la de Veracruz del 14 de enero de 1918 y la del Estado de Tamaulipas del 6 de junio de 1925, mismas que se identificaron con la procedencia del Arbitraje Obligatorio de las huelgas, lo cual se manifestó todavía en el Proyecto Federal de 1928 y en el Proyecto Portes Gil de 1929, sin embargo, el Proyecto de la Secretaría de la Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su exposición de motivos, pero su articulado era sumamente vago, pues reproducía algunas disposiciones de

los proyectos anteriores, aunque es importante señalar que la intervención de las autoridades laborales no tenía un valor absoluto ya que el Art. 123 constitucional en su fracción XXI permitía tanto a los patronos como a los trabajadores negarse a someter sus diferencias al arbitraje e incluso a negarse a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, obligándolos en ambos casos dar por terminado el contrato de trabajo, por consiguiente podemos concluir que se trataba de un arbitraje semi-obligatorio.

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

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

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

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

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

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

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

Proyecto Portes Gil.- Continúa los lineamientos del arbitraje obligatorio reproduciendo las normas de los anteriores proyectos en los que había tenido intervención, introduciendo en su exposición de motivos mas bien un arbitraje semi-obligatorio, que se pretendió deducir del mencionado Art. 123 constitucional: La Constitución de la República reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero la propia Constitución establece que los conflictos entre el capital y el trabajo serán resueltos por Juntas de Conciliación y Arbitraje. ¿Cómo es posible que por una parte se permita a los trabajadores el derecho de huelga para conseguir la realización del derecho, y por otra parte intervenga el Estado con su fuerza para conseguir el mismo fin? Entonces es inútil e innecesario el derecho de huelga. El arbitraje constitucional es un arbitraje semiobligatorio, y la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho.

La Constitución permite, aunque sanciona esto, que el trabajador y el patrón no solamente se nieguen a someterse al arbitraje, sino que se nieguen aun a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. De aquí puede concluirse, en estricto derecho, que la jurisdicción de las Juntas para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo proviene, en parte, por la que les da la Constitución, y en parte, por la sumisión que ante ellas hacen las partes tanto al someterse al arbitraje como al aceptar el laudo que ellas dicten. Si las partes no se someten al arbitraje o no aceptan el laudo, no tiene la junta jurisdicción, en el primer caso para fallar sobre

el conflicto que se plantea, ni para hacer cumplir o ejecutar su laudo en el segundo; su jurisdicción se reduce, entonces, a imponer las sanciones que la Constitución establece, a saber, si la negativa fue del patrón...

Proyecto de la Secretaría de la Industria.- En el número 54 cincuenta y cuatro de la Exposición de Motivos, los autores del Proyecto de una u otra forma rechazaron expresamente la imposición del Arbitraje Obligatorio, conforme a las siguientes consideraciones: Nuestra Constitución no ha querido ir hasta el arbitraje obligatorio. Deja en libertad a las partes afectadas por una diferencia colectiva, para acudir a las Juntas, a fin de que resuelvan el conflicto y las deja también en libertad para no acatar el laudo una vez pronunciado. Pero para que el arbitraje no sea meramente facultativo, se establece que si es el patrón el que se niega a someter su diferencia al arbitraje o a acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario, y si la negativa es de los trabajadores, simplemente se dan por terminados los contratos. Pero este sistema no puede regir sino a aquellos conflictos que versen sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se ha visto que resultaría antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

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

respecto de él lo que podemos concluir es que en cualquiera de las hipótesis se daba una especie de rebeldía en contra de la resolución de la autoridad.

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

La Ley Federal del Trabajo de 1970.- Para el estudio de la huelga y en su caso del arbitraje laboral, la Comisión Proyectista entró al análisis de los precedentes que se habían venido puntualizando, esto es, la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, las Leyes de los Estados, los Proyectos Federales de 1928, la ley Federal de 1931, y los debates posteriores que se habían venido suscitando. Para esto, no hubo duda al respecto en relación al camino a seguir, se consideró a la Huelga como un derecho reconocido a los trabajadores por la Constitución Política Federal, por que provenía de un acto de soberanía del pueblo –así lo consideraban-, donde se dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiere realizado. Con esta convicción y seguridad redactó anticipadamente unos puntos para su Exposición de Motivos: "El Proyecto, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por la huelga, solo puede llevarse 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 árbitro". Lo cual justifica plenamente la actual redacción de la Fracción IV del artículo 469 que otorga un arbitraje totalmente facultativo a favor de la clase trabajadora en los conflictos huelguísticos.

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

total de los trabajadores, sin opción alguna para el sector patronal, mismos que Mario de la Cueva define con gran exactitud: (33)

- 1) La afirmación del Derecho de Huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores.
- 2) El otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas; y
- 3) La potestad, igualmente exclusiva, de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

La huelga es sinónimo de fuerza, no debe ser violencia arbitraria o destructiva, sino que debe ser la búsqueda firme de ese equilibrio que es base para la justicia social, las Leyes solo legitiman un fuerza cuando son capaces de controlarla, por lo tanto, el respeto al derecho de huelga es respeto a la Ley, el acatamiento del derecho nutre y vigoriza al Estado, por consiguiente considero como estrictamente indispensable se establezca en la Ley Federal del Trabajo la facultad de que el sector patronal -al igual que los trabajadores- pueda solicitar de la Autoridad Laboral la solución definitiva del conflicto huelguístico, en total apega a derecho y tomando en consideración todos y cada uno de los beneficios que conserve hasta ese momento la clase trabajadora, toda vez que la actual potestad arbitral a favor de la clase trabajadora genera que las empresas que son afectadas por la huelga estén en gran posibilidad de irse a la quiebra por falta de resolución del conflicto, y de una u otra forma también los trabajadores resultan afectados por esas "Huelgas Eternas", que dejan sin capital al empresario y sin ocupación al sector laboral. Por consiguiente se podría optar por un Arbitraje Mixto que podría definirse de la siguiente forma:

ARBITRAJE MIXTO.- Es una forma de terminación de la huelga, que se refiere a la facultad que tienen ambos sectores laboral y patronal, de someter su conflicto al conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) BORREL, Navarro Dr. Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª. Edición. Ed. Sista. México 1998. Pag. 816.
- (2) DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1995. Pág. 632.
- (3) DE LA CUEVA Mario. Opus Cit. Pág. 666.
- (4) IBIDEM. Pág. 678.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- EL proceso debe ser entendido como la relación jurídica que nace del derecho de acción ejercido por el actor o sujeto activo en contra del reo o sujeto pasivo ante las autoridades jurisdiccionales designadas por el Estado para tal efecto; por su parte el procedimiento se conceptúa como el conjunto de normas jurídicas procesales que podemos encontrar en la ley adjetiva y que regulan los actos del proceso, es decir, nos vienen a determinar cuales son los requisitos de los actos jurídicos procesales para que tengan validez y eficacia, para que puedan desenvolverse aplicando la norma general al caso concreto y de esta forma dirimir un litigio a través de una resolución.

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

TERCERA.- En su concepción original entendida como la cesación eventual del trabajo con objeto de colapsar el proceso productivo y someter de esta suerte, el interés del patrón, al profesional de los trabajadores, la huelga se juzga en un principio, como un acto reprobable y proscrito de violencia, esto es, como un

delito; posteriormente se convierte en un acto jurídico permitido y tolerado por el Estado, para finalmente -por la fuerza de la realidad social- figurar en el marco social como un mecanismo de acción rotundo que para lograr el respeto a los derechos del trabajo organizado, se convierte en un contrapeso al desproporcionado poder económico del sector patronal.

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

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

SEXTA.- Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por las Constitución a estos movimientos. Huelga

legalmente inexistente es la que no cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría previstos por la Ley Federal del Trabajo.

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

OCTAVA.- La calificación de huelga justificada o injustificada, deviene en razón del laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que resuelva si los motivos de la huelga son o no imputables al patrón, por consiguiente se requiere en primera instancia de dos presupuestos procesales: a) En primer lugar, que la huelga haya sido declarada o considerada existente, y b) En segundo término, que los trabajadores se hayan sometido al arbitraje laboral para que en el laudo respectivo se determine si el fondo de la huelga está o no plenamente justificado.

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

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

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

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

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

DECIMA.- El Arbitraje se define como la decisión dictada por una o varias personas en su calidad de jueces particulares, elegidos por las partes, con arreglo a Derecho y al debido procedimiento, sobre una cuestión o cuestiones determinadas y dentro del término, establecidos en el compromiso arbitral. A los Tribunales del Trabajo se les denomina Juntas de Conciliación y Arbitraje, realmente se trata de autoridades jurisdiccionales que se integran por cuerpos colegiados constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el Presidente, que a su vez tienen encomendada la solución de los conflictos que se presentan en las relaciones de trabajo reguladas en el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

DECIMA PRIMERA.- El Derecho de Huelga ha sido el instrumento idóneo de la clase trabajadora para obtener sus conquistas laborales, por lo que considero que no debe desaparecer, pero si adaptarse a la realidad actual; por consiguiente desde el punto de vista subjetivo del suscrito, lo más adecuado y procedente en este instrumento de presión, es que se suprima en la Ley Federal del Trabajo la figura del Arbitraje Potestativo a favor de la clase trabajadora, el cual se presenta como una facultad arbitraria y caótica protectora del sector laboral, que no debe emplearse para destruir y para colapsar el proceso de producción, en tal virtud, debe ser reformado el artículo 469 en su fracción IV y adoptarse el Arbitraje Mixto, en el que el sector patronal tenga la opción libre y determinante de someter el fondo del conflicto laboral al conocimiento y resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y de esta forma resolver con mayor prontitud las diferencias laborales y definir si la huelga es imputable o no al propio empresario. En este sentido hago referencia específicamente al Arbitraje Potestativo como una mera cuestión terminológica, haciendo alusión al arbitraje que efectúan los Tribunales Laborales en sus diferentes ámbitos, y no al relacionado al Laudo Arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes como medio de terminación de la huelga que prevé la propia Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

TEXTOS

ALCALA Zamora Niceto. Proceso, autocomposición y autodefensa. 2ª. Edición. Ed. UNAM. México 1970.

BECERRA Bautista José. El Proceso Civil en México. 9ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1981.

BORREL, Navarro Dr. Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. 6ª. Edición. Ed. Sista. México 1998.

BRISEÑO Sierra Humberto. Derecho Procesal. 1ª. Edición. Ed. Cárdenas. México 1969.

COUTURE Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. 1ª. Edición. Ed. Nacional. México 1984.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1999.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 8ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1995.

DIAZ, Dr. Luis Miguel. Arbitraje: Privatización de la Justicia. Ed. Themis. México 1990.

GOMEZ Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. 9ª. Edición. Ed. Harla. México 1996.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1998.

OVALLE Favela José. Derecho Procesal Civil. 1ª. edición. Ed. Harla. México 1980.

ROCCO Ugo – Traducción de Felipe de Jesús Tena-. Derecho Procesal Civil. 2ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1944.

LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 118ª. Edición. Ed. Porrúa. México 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia del Lic. Juan B. Climent Beltrán. 17ª. Edición. Ed. Esfinge. México 1998.

OTRAS FUENTES

ENCICLOPEDIA DEL DIRITTO Tomo XX. Giuffré-Editore. Italia 1970.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA TOMO XIV. Edit. Driskill S.A. Argentina 1986.

JURIDICA, Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana Tomo I. 1ª. Edición. Ed. Talleres de Unión Gráfica S.A. México 1969.

PALLARES Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 15ª. Edición. Ed. Porrúa. México 1983.