

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en la fracción XVIII del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en el Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

1. Causas de terminación

Para Mario de la Cueva la terminación de la huelga consiste en el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la otrora Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos sistemas que conducen la terminación de la huelga: primero, el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o mediante laudo dictado por el árbitro que elijan las partes, y el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores; mientras el segundo es el laudo que dicta la autoridad laboral a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión.

En la huelga, sin embargo, su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida su rendición incondicional. Es evidente que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores, como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces para soportar una lucha prolongada, sin ingreso. La huelga se convierte entonces, como lo señala la propia LFT (fracción I del Art. 450), en un instrumento de equilibrio.

La huelga puede terminar por alguna de las causas que señala el Art. 469:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
y
- IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.”

2. Acuerdo entre las partes

Se señala en primer término, que la huelga se terminará mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la forma general utilizada por los factores en pugna para dirimir la controversia de la huelga, acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar sus labores, porque representa la fórmula de equilibrio entre los factores de la producción. Es a través de esta fórmula como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquellas, a través de esta salida es que los huelguistas buscan acordar con la empresa el monto y la forma de pago de los salarios caídos.

La ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se tratan de situaciones de índole colectiva, los derechos individuales de determinados trabajadores no podrán afectarse con los arreglos. En todo caso, deben observarse las disposiciones del Art. 34 de la LFT, que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro; que no se refieran a trabajadores individualmente determinados; y cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en

consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

La fracción I del Art. 34 concierne al acto de voluntad bilateral, esto es, el convenio entre los trabajadores huelguistas y el patrón o patronos. Esta es la fórmula más eficaz de solución de los conflictos de trabajo y en especial de la huelga; la conciliación, mediación o acuerdo entre las partes, en la inteligencia de que los convenios celebrados entre las partes no pueden afectar los derechos mínimos consagrados por la CPEUM en favor de los trabajadores. Cabe advertir que ese convenio crea una nueva normatividad para regir las condiciones de trabajo en la empresa; la cual adquiere ejecutividad cuando es ratificado ante el Centro de Conciliación, conforme a lo dispuesto en el Art. 939 de la LFT.

3. Allanamiento del patron

La fracción II del Art. 469 se refiere a la aceptación del patrón al pliego de peticiones que se acompaña al escrito de emplazamiento de huelga. El allanamiento implica satisfacer esas peticiones de manera efectiva, y no sólo con la sola manifestación de que está dispuesto a ello. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, no obstante, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral a disposición del sindicato podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago y de los salarios caídos.

Por otra parte, se trata de una decisión unilateral del patrón. Si el Centro de Conciliación considera que se satisfacen cabalmente las peticiones, resolverá dar por terminada la huelga, aunque se inconforme el sindicato huelguista, porque de otro

modo quedaría al arbitrio de éste la determinación jurídica del allanamiento. Esta inconformidad puede hacerse valer por la vía de amparo indirecto, entendiéndose que los efectos de la suspensión consistirán en permitir a los trabajadores inconformes que no reanuden sus labores sin que pueda el patrón rescindir la relación de trabajo de los mismos, en tanto se resuelve el amparo, pero no impedirá la reanudación de las actividades de la empresa.

El allanamiento no puede ser parcial sino total, puesto que de otra forma no se daría solución cabal al conflicto. Aunado a ello, no puede limitarse a una simple manifestación de conformidad con lo reclamado, lo que sería un allanamiento teórico, sino que debe ser real al darse un cumplimiento efectivo a las peticiones. Es poco frecuente que se produzca el allanamiento, en todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes.

Así, por tanto, se dice que el allanamiento del patrón implica la aceptación y satisfacción total y efectiva de las peticiones del sindicato, es decir, para que surta efectos este medio de terminación unilateral de la huelga es necesario que el patrón cubra íntegramente las prestaciones reclamadas por los trabajadores, en caso de violaciones al contrato colectivo de trabajo, y según el caso, los salarios vencidos. El allanamiento sujeto a condiciones no produce efectos de terminación de la huelga.

4. Por laudo arbitral privado

La fracción III del Art. 459 es una transcripción literal del artículo relativa a la Ley de 1931. En el derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas fundamentales, a saber, la conciliación y el arbitraje. El segundo ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico. En este caso se requiere que los trabajadores sometan al arbitraje la decisión del conflicto, quedando excluido el arbitraje obligatorio, a diferencia de algunas legislaciones de otros países, donde después de haber transcurrido determinado lapso el gobierno interviene para arbitrar obligatoriamente el conflicto.

En el caso de esta fracción existe un acto bilateral de voluntad, ya que son las dos partes las que eligen libremente a la persona o comisión que haya que dictar el laudo, lo que legitima la función del árbitro.

Esto suscita la debatida cuestión de si los árbitros están investidos de autoridad jurisdiccional, en lo que no se ponen de acuerdo los procesalistas. De acuerdo con algunos, la jurisdicción es un atributo del Estado, por lo que se trata de una función pública; en tanto que otros consideran que es una verdadera función jurisdiccional la que realizan los árbitros designados por las partes, los cuales se homologan al juzgador. Para Climent Beltrán, este último criterio es el correcto, pues de otro modo carecería de eficacia y obligatoriedad la decisión arbitral; en caso de incumplimiento corresponderá a los Tribunales, conforme al Art. 940 de la LFT.

Por tanto, es posible señalar que la huelga también puede concluir, cuando las partes eligen voluntariamente a una persona, funcionario o comisión que por sus características de imparcialidad, conocimiento o experiencia deba emitir un laudo arbitral que dirima la controversia. Esta fórmula alternativa de solución de las huelgas y conflictos de trabajo es importante, sin embargo, no se encuentra regulada en la legislación mexicana, por lo cual es conveniente que se establezcan las bases, características y procedimiento del “arbitraje laboral”, en que las partes en cualquier momento de la negociación colectiva, o inclusive durante la huelga o cierre temporal de la empresa, puedan someter sus diferencias a la decisión de un árbitro, que sería designado por los contendientes de común acuerdo o entre los árbitros laborales autorizados por la autoridad competente, así como la definitividad de sus resoluciones.

Por su pobre eficacia y vulnerabilidad, este tipo de composición es muy poco socorrida, debido a que contrasta con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

5. Arbitraje del Centro de Conciliación

El cuarto sistema para resolver las huelgas es el laudo que pronuncie el Centro de Conciliación competente, en caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Ahora bien, esta solución prevista en la fracción IV se diferencia de la anterior en que no se requiere de la bilateralidad, sino que es una facultad unilateral de los trabajadores huelguistas el someter el conflicto a la decisión del Centro.

Con respecto a este tipo de arbitraje se establecen dos procedimientos distintos. Si se trata, simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas de participación de utilidades, la vía será la ordinaria. Si por el contrario se trata de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica. La imputabilidad del conflicto persigue dos objetivos diferentes. En primer término, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; en segundo lugar, que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad.

Cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no aceptar el laudo del Centro. En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salario; veinte días de salario por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por cada año, con el tope de doble del salario mínimo (Art. 162 de la LFT), y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento. Así mismo si son los huelguistas quienes no respetan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo, según la fracción XXI del apartado A del Art. 123 de la CPEUM y el Art. 948 de la LFT.

De la Cueva hace notar que la declaración de existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación. En cambio, la terminación (por laudo arbitral) esboza el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga. En tal virtud, el sometimiento de los trabajadores huelguistas a la decisión del Centro plantea la imposibilidad del conflicto, que atañe a la cuestión de fondo de este.

De esta forma, la huelga puede terminar por sentencia del Tribunal en el caso de que los trabajadores huelguistas o patronos sometan el conflicto a su decisión. De resolver que los motivos de la huelga son imputables al patrón, deberá condenarlo a satisfacer las peticiones de los trabajadores procedentes y al pago de los salarios caídos generados durante la suspensión de labores, salvo que se trate de una huelga por solidaridad, dando por terminada la huelga y, en consecuencia, ordenará la reanudación de las labores en el centro de trabajo, lo cual implica que las labores deben continuar, pero es un supuesto de difícil realización.

6. Desistimiento del sindicato

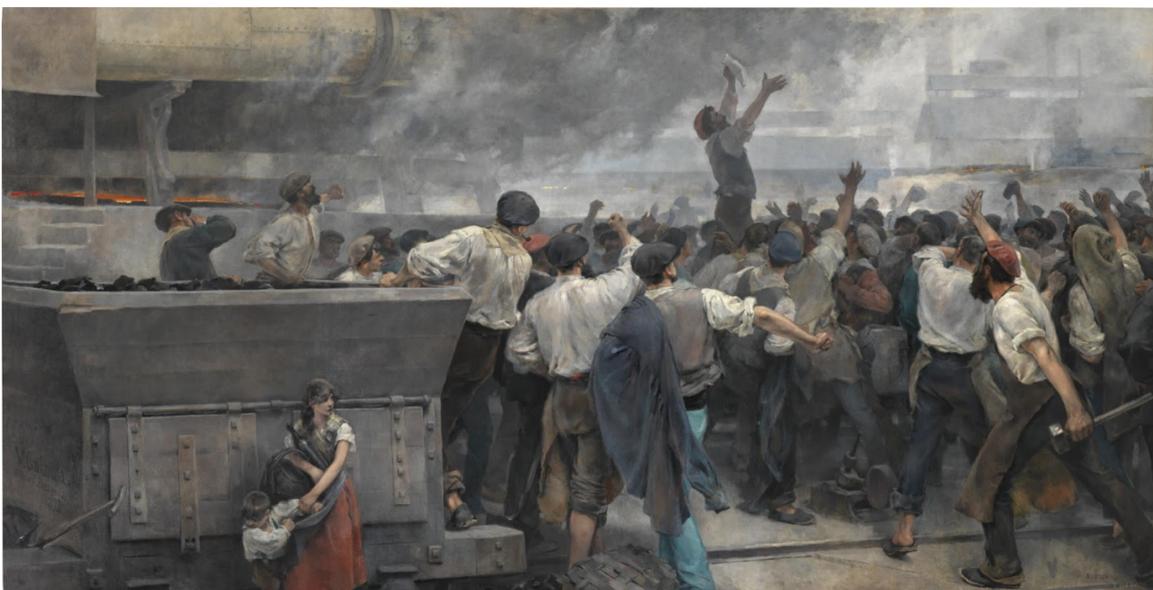
Se ha planteado en la práctica la posibilidad de que los promoventes de la huelga, sindicato o coalición intenten terminarla mediante el desistimiento. No hay que olvidar que la conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades. Por ello, aparentemente no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del empresario.

Dentro del sistema mexicano no se prevé el desistimiento de la acción por parte del sindicato o la coalición de trabajadores, como medio de terminación de la huelga. Esto es, que los trabajadores puedan levantar la huelga cuando lo crean pertinente, ya que para hacerlo deben realizar un trámite procesal ante el Centro de Conciliación. El

problema específico consiste en si el desistimiento de los huelguistas es suficiente o si es necesaria, además, la conformidad del patrón.

En su concepto no es necesaria, por lo que pueden invocarse los siguientes argumentos:

- a) La huelga no es un juicio, aunque sean un procedimiento. Por ello no le son aplicables las reglas del juicio.
- b) La huelga es un medio lícito de presión. Resultaría contrario a su naturaleza que, siendo un medio de presión, se requiera de la conformidad del patrón para que pudiera cesar.
- c) La huelga es un derecho de los trabajadores. De considerarse que por voluntad del patrón deberá subsistir el derecho de huelga, es tanto como desvirtuar el sentido de la fracción XVII del apartado A del Art. 123 de la CPEUM que califica a la huelga como un derecho de los obreros.
- d) La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores. En consecuencia, al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos; de lo contrario, estaría violando sus derechos esenciales.



Referencias:

- Cavazos-Flores, B. (1998). Lección 29. El derecho a huelga. En 40 lecciones de derecho laboral (9a., pp. 273-302). Trillas.*
- DOF. (2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>*
- DOF. (2022b). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>*
- Puente, C. (2003). Evolución de la huelga como forma no violenta de resistencia [Tesis de licenciatura] [Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://cicsa.uaslp.mx/bvirtual/tesis/tesis/2004/t3.pdf>*