



REVISTA JURÍDICA

• “Día del Abogado” discursos de los licenciados Jorge Carrillo Olea, Maurilia Rossina Domínguez Valdez y Jorge Arturo Olivares Brito • El Derecho y la Reforma del Estado en el fin de siglo • La imputabilidad de la huelga • Dinámica de grupos • Contrapunto Penal • La pena de prisión •

SEGUNDA ÉPOCA

Órgano de difusión jurídica, legislativa, académica y jurisprudencial del Poder Judicial.

DIRECTORIO

Director:

Lic. Jorge Arturo García Rubí
Magistrado Presidente
del H. Tribunal Superior de Justicia
del Estado de Morelos

Responsable de la Publicación:

Lic. María Cristina Ríos Meraza

Diseño y Editor:

Bernardo Torres Coqui

CONSEJO EDITORIAL

Lic. Jorge Arturo García Rubí
Lic. Roberto Juárez Ocampo
Lic. Guillermo Ortega Ocampo
Lic. Ricardo Rosas Pérez
Lic. Erico Torres Miranda
Lic. Maurilia R. Domínguez V.
Lic. María Cristina Ríos Meraza
Bernardo Torres Coqui

De las opiniones sustentadas en las colaboraciones y trabajos aquí presentados, responden exclusivamente sus autores. El hecho de su publicación no implica que esta Revista se adhiera a su contenido

REVISTA JURÍDICA

Diciembre 1996



servicios y al de impuestos necesarios para contribuir al bien común.

La legislación simplificada de los ordenamientos actuales para esclarecer situaciones de derecho de los particulares así como amplia difusión son medidas que no pueden esperar, los periódicos oficiales no son el medio idóneo para el lego de las leyes.

Para concluir este somero análisis de la problemática social y jurídica como punto de reflexión hacia la reforma del Estado, podemos terminar diciendo que la paz social y el desarrollo armónico de nuestro conglomerado, dependen sin lugar a dudas de un Estado más vigilante, participativo, dinámico, justiciero y humanizador que atienda con prontitud, con eficacia y con resultados inmediatos todas las situaciones que competen al titular del pacto social que tiene como fin, el bienestar común.

La imputabilidad de la huelga

CARLOS ALBERTO PUIG HERNÁNDEZ*

1.- Significación Gramatical y Etimológica. 2.- Antecedentes Histórico-Legislativos. 3.- Legislación Vigente. 4.- Presupuestos Legales de la Huelga Imputable. 5.- Sometimiento de la Huelga al Arbitraje. 6.- Responsabilidad de la Huelga.

1.- SIGNIFICACIÓN GRAMATICAL Y ETIMOLÓGICA

Para ubicar y delimitar el marco conceptual de referencia de nuestro tema de estudio es importante recordar que -de acuerdo con la Real Academia Española- el vocablo «imputabilidad» significa gramaticalmente «calidad de imputable»; a su vez, el adjetivo «imputable» indica «que se puede imputar» y, finalmente, el verbo «imputar» -de acuerdo con su etimología- procede del latín «imputare» y, en su primera acepción, quiere decir «atribuir a otro una culpa, delito o acción».¹

El segundo elemento gramatical que nos permite precisar el tópico de nuestra charla está representado por la palabra «huelga», para cuyo estudio omitimos utilizar el Diccionario Hispano mencionado y preferimos recordar el concepto que quien esto escribe ha propuesto, considerando que resulta más adecuado para un análisis jurídico el apoyo de un concepto técnico que está basado fundamentalmente en las ideas de los destacados maestros del Derecho Laboral J. Jesús Castorena y Mario de la Cueva:

* El autor es Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Doctor en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México, en donde obtuvo mención honorífica en su Examen Doctoral de fecha 17 de junio de 1987. La información que se comenta en este artículo sirvió de base al autor para exponer el tema «La Imputabilidad de la Huelga» en el Diplomado de Derecho Procesal del Trabajo, que del 8 de junio al 12 de octubre de 1996 organizó y desarrolló -por segunda ocasión- el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, bajo la coordinación del destacado catedrático Lic. Enrique Larios Díaz y el valioso apoyo del Dr. José Luis Soberanes Fernández, Director del propio Instituto. En la sesión correspondiente del 31 de agosto de 1996, en que el autor expuso el tema, fungió como moderador el distinguido laboralista Dr. José Manuel Lastra Lastra, Investigador del Instituto citado.

¹ Diccionario de la Lengua Española; Tomo II, 20^a. ed., 1984, Madrid, p. 761.

«La huelga es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicios».²

Si relacionamos la etimología de la expresión «imputabilidad» con el significado jurídico del término «huelga» llegaremos a la conclusión de que la frase «imputabilidad de la huelga» hace referencia a «la atribución de la culpa en la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender o mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicio», es decir, el señalamiento de la responsabilidad, a cargo del patrón o de los trabajadores, que hubiere dado causa al inicio de la huelga.

Como vocablos sinónimos aplicables al tema de nuestra plática podríamos emplear «acusar, achacar, incriminar, inculpar, etc.», sin embargo la doctrina laboral ha definido como los conceptos más aceptados el de «imputabilidad de la huelga» para referirse al caso en que los motivos del movimiento se atribuyen al patrón y el de «inimputabilidad de la huelga» cuando las causas de la suspensión de labores no son responsabilidad del empleador sino de los trabajadores.

Incluso el primero de los conceptos, el de «imputabilidad de la huelga», puede deducirse del contenido del segundo párrafo del artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que a la letra dice:

«Si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. (...)»³

También se han calificado estas hipótesis legales como «huelga justificada» cuando los trabajadores tienen motivos suficientes para iniciar su movimiento y «huelga injustificada» en caso de que los prestadores de servicio suspendan sus labores sin contar con causas aptas para la huelga. La propia Ley Federal del Trabajo define expresamente a la huelga justificada como aquella cuyos motivos son imputables al patrón, en términos del artículo 446.

² PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto; *Teoría y Práctica de la Huelga en México*; 1° ed., 1989, Editorial Porrúa, p. 93

³ El subrayado es nuestro.

2.- ANTECEDENTES HISTÓRICO-LEGISLATIVOS

Debe recordarse que desde el 5 de febrero de 1917, el artículo 123⁴ de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la fracción XVII, ordenó el reconocimiento de la huelga como un derecho de los obreros y, en la fracción XVIII, estableció los conceptos de huelgas lícitas e ilícitas y la obligación para los trabajadores de los servicios públicos, de dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, pero nada dice respecto de la imputabilidad de la huelga.

En el mes de septiembre de 1925 se presentó a la Cámara Federal de Diputados el «Proyecto de Ley Orgánica que reglamenta el Derecho de Huelgas y Paros», en el que se incluían los siguientes artículos relacionados con el tema que nos ocupa:

«...»

Art. 10°.- En caso de huelga lícita, si el laudo fuere favorable al patrono, en el sentido de que las peticiones de los trabajadores se declaren infundadas o de imposible realización, o en caso de que los trabajadores no llenaren los requisitos del artículo anterior se observaran las siguientes reglas:

La Junta respectiva, por los medios que estime pertinentes, exhortará a los huelguistas para que, dentro de las 48 horas siguientes, reanuden sus labores en las mismas condiciones derivadas del contrato de trabajo anterior a la iniciación de la huelga;

Si la totalidad o una parte de los huelguistas se niega a reanudar sus labores dentro de las 48 horas que se mencionan en el inciso anterior, podrán ser sustituidos los renuentes, sin que éstos conserven derecho alguno contra el patrono, considerándose rescindido el contrato de trabajo respecto de los mismos.

...

Art. 13.- Si el laudo fuere favorable a los huelguistas, se reanudarán desde luego las labores en los términos y condiciones que el mismo laudo determine, teniendo derecho los trabajadores al pago de los sueldos correspondientes al período de la huelga.

⁴ La adición del apartado «B» y, en consecuencia, la identificación de las fracciones originales del artículo 123 Constitucional, como integrantes del apartado «A» ocurre por decreto del 21 de octubre de 1960. Cfr. «Diario Oficial» de la Federación del 5 de diciembre de 1960.

...

Art. 15.- Los trabajadores que solamente por solidaridad secunden una huelga lícita no estarán comprendidos en los artículos 13 y 14 respecto de los salarios correspondientes al período de la huelga...»⁵

Como podemos advertir, en la propuesta del artículo 10 se asignaban los mismos efectos a los casos en que el laudo fuere favorable al patrón y a los que los trabajadores no cumplieren los requisitos, es decir, a los que actualmente conocemos como huelga imputable y huelga inexistente, respectivamente, conceptos que la teoría y la práctica laboral precisaron posteriormente y que ahora contiene nuestra legislación vigente.

También debe destacarse la propuesta de los artículos 13 y 15 para, en su orden, pagar «...los sueldos correspondientes al período de la huelga.» si el laudo fuere favorable a los huelguistas y para no cubrirlos en las suspensiones de labores por solidaridad.

José de Jesús Castorena, en el año de 1931, propuso como obligación del patrón el pago de salarios relativos a la suspensión, cuando aquél fuese responsable de la huelga, en su Proyecto de Ley Reglamentaria de las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional:

«Art. 10.- El patrón estará obligado a pagar a los huelguistas los salarios correspondientes al término de suspensión del trabajo, cuando, declarada lícita una huelga, se establezca que el patrón es responsable de ella.

Se entenderá que el patrón es responsable de la huelga cuando ésta tenga por origen la violación, por parte de él, de la ley o del contrato colectivo de trabajo por el que se halle ligado con sus obreros, o bien, cuando habiendo alcanzado un contrato colectivo de trabajo una importancia tal dentro de una región, que rija las relaciones de la mayoría de los obreros y patrones de ella, se niegue el patrón a ajustar las condiciones de trabajo de su empresa a las estipuladas en ese contrato colectivo de trabajo.»⁶

Como podemos advertir, Castorena consideró como casos de responsabilidad patronal de la huelga, los de violación de la Ley o del contrato colectivo de trabajo y una especie de revisión de este último, que puede asimilarse al posterior contrato-ley.

⁵ Diputados, Cámara de: *Diario de los Debates*; 3 de septiembre de 1925, p. 35.

⁶ Castorena J. Jesús: *El Derecho de Huelga en México*; s.p.i., 1931, México, p. 110.

Ni los conceptos del proyecto citado ni las ideas del autor mencionado fueron tomados en cuenta por nuestra primera Ley Federal del Trabajo, para acuñar la categoría de huelga imputable ya que en el primero se habla del laudo favorable a los huelguistas en caso de huelga lícita y el segundo hace referencia a la responsabilidad patronal de la huelga.

La primera Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, dispuso en su artículo 271:

«Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de esta ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260.»

Nuestra segunda Ley Federal Laboral del 1° de mayo de 1970, amplió y mejoró el contenido del precepto citado, pues en su artículo 470, estableció:

«Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 460, fracción VI.»

3.- LEGISLACIÓN VIGENTE

La reforma procesal del 1° de mayo de 1980, sólo cambió el número del artículo del 470 al 937, pero conservó íntegramente la redacción.

También debe señalarse que el artículo 469 de nuestro Ordenamiento Laboral vigente establece en su fracción IV, como una hipótesis de terminación de la huelga, al laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Las referencias legales anteriores nos sirven de base para derivar tres temas fundamentales que como modalidades de un tópico central inciden en materia de imputabilidad de la huelga:

Como el sometimiento al arbitraje por parte de los trabajadores.

Como la definición de la responsabilidad de quien motivó la huelga.

Como causa de terminación del movimiento.⁷

4.- Presupuestos Legales de la Huelga Imputable

Sin embargo, antes de iniciar el análisis de los temas directamente relacionados con la imputabilidad de la huelga es conveniente comentar algunos conceptos ya que no todos los movimientos de huelga pueden llegar a adquirir la capacidad procesal de huelga imputable, ya que esta característica la adquiere la suspensión de labores llevada al cabo por los trabajadores, en casos específicamente determinados.

Al respecto, debemos recordar que el artículo 440 de nuestro Ordenamiento Laboral vigente establece como un concepto genérico de huelga, el que a la letra dice:

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

Pero son el artículo 123 en su actual apartado «A», fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 444, 445, 446 y 459, los que establecen los conceptos legales específicos de:

Huelgas lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Huelga ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso, de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

⁷ El tema titulado «La terminación de la Huelga» formó parte del primer Diplomado de Derecho Procesal del Trabajo, organizado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM con la coordinación del Lic. Enrique Larios Ortiz y será tratado en un artículo diverso que se encuentra en proceso de elaboración por el autor.

Huelga legalmente existente cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Huelga legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por la minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 o no se hayan cumplido los requisitos señalados en el artículo 920.

Huelga justificada en que los motivos son imputables al patrón.

Interpretando «contrario sensu» el contenido del artículo 446 podemos decir que la huelga injustificada es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón, es decir, que la causa de la suspensión es responsabilidad de los prestadores de servicio.

Los anteriores seis conceptos específicos de huelga nos sirven de base para perfilar el tema central de nuestro estudio y así podemos decir que para estar en condiciones legales de considerar a una huelga como imputable al patrón, es necesario que ésta no haya sido declarada ilícita o inexistente, ya que en el primer caso se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas y, en el segundo, los trabajadores deben reanudar sus labores, en términos de lo dispuesto en los artículos 934 y 932 fracción I, ambos de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente, lo cual impide arribar a la última etapa del procedimiento de huelga que es la fase de imputabilidad.

El presupuesto legal a que se hace referencia en el párrafo anterior, esto es, que la huelga no haya sido declarada ilícita o inexistente, puede actualizarse en dos hipótesis:

Cuando no se hubieren presentado estas peticiones; o

Cuando las solicitudes de declaración de ilicitud o de inexistencia de la huelga hayan resultado improcedentes.

Finalmente es necesario que -de conformidad por lo dispuesto en el artículo 937, párrafo primero de nuestro ordenamiento legal- los trabajadores hayan sometido el conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta.

Relacionando los conceptos anteriores podemos describir a la huelga justificada como aquella suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, que no hubiere sido declarada ilícita o inexistente y cuyos motivos sean imputables al patrón.

El concepto jurídico de este tipo de huelga, excluyendo los elementos

negativos que no son propios de una definición, podemos expresarlo de la siguiente manera:

La huelga justificada es aquella suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores -de manera pacífica y cumpliendo los requisitos y objetivos legalmente señalados- cuyos motivos son imputables al patrón.

Gráficamente podemos observar la relación que guardan estos conceptos específicos de huelga en el cuadro siguiente:

<i>Huelga Lícita</i>	<i>Huelga Existente</i>	<i>Huelga Imputable</i>	<i>Huelga Inimputable</i>
		AQUELLA CUYOS MOTIVOS SON IMPUTABLES AL PATRÓN	AQUELLA CUYOS MOTIVOS SON IMPUTABLES A LOS TRABAJADORES
	QUE SE CUMPLAN PREVIAMENTE LOS REQUISITOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 920	IDEM	IDEM
LAS HUELGAS SERÁN LÍCITAS CUANDO TENGAN POR OBJETO CON SEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL.	QUE LA SUSPENSIÓN SE REALICE POR LA MAYORÍA DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO	IDEM	IDEM
	QUE TENGA POR OBJETO ALGUNO O ALGUNOS DE LOS QUE SEÑALE EL ARTÍCULO 450.	IDEM	IDEM

Como podemos colegir el concepto de huelga lícita tiene correspondencia directa con uno de los tres requisitos que establece el artículo 451 para la suspensión de los trabajos en materia de huelga el cual consiste en tener por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450, a saber:

«...»

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

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

Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

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

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

El contenido de la fracción I es una reproducción literal del concepto de huelgas lícitas previsto en la fracción XVIII del apartado «A» del artículo 123 Constitucional, en virtud de lo cual Juan B. Climent Beltrán se pregunta si la fracción citada opera como un objetivo genérico que tiene que estar ligado a alguno de los objetos específicos indicados en las demás fracciones de dicho artículo o bien, se trata de una finalidad autónoma que opera independientemente de las demás.⁸

En relación con esta cuestión la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que:

«(...). El artículo 450 de la Ley de la Materia, en su fracción I reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio

⁸ Climent Beltrán, Juan B.: *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia*; 1ª ed., 1974, Editorial Esfinge, México, p. 274

precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. (...)»⁹

No es objeto de este estudio dilucidar la cuestión planteada por Juan B. Climent Beltrán, pues ello nos desviaría de nuestro tema a investigar, pero si conviene dejar anotado que en el mes de septiembre de 1973 la mayoría de las organizaciones obreras del país presentó masivamente, escritos de emplazamiento de huelga cuyo único objeto fue lograr el equilibrio entre los factores de la producción mediante la armonía de los derechos del trabajo con los del capital, los que no pudieron ser resueltos de fondo por que estos casos se concluyeron por convenio tomando como base una recomendación tripartita concertada por el gobierno federal con los representantes de los trabajadores y patrones.

Volviendo al punto que se analiza encontramos que -independientemente de que el objetivo señalado en la fracción I del artículo 450 se considere genérico o independiente- el concepto de huelga lícita tiene conexión directa total (en caso genérico) o parcialmente (en el supuesto independiente) con uno de los tres requisitos de la huelga existente.

El contacto más evidente se presenta con los conceptos de huelga existente o de huelga imputable o inimputable, ya que para poder tramitar el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica es necesario que la huelga exista legalmente, ya sea por que no se hubiere presentado la solicitud de declaración de inexistencia o por que habiéndose interpuesto haya sido declarada improcedente.

Por lo tanto la huelga inexistente opera como presupuesto procesal de la huelga imputable o inimputable, de forma tal que en caso de declararse la inexistencia de la huelga y en virtud de que los trabajadores deben reanudar sus labores como lo dispone el artículo 932, fracción I¹⁰, es legalmente imposible que se determine si la responsabilidad que hubiere dado causa al inicio de la huelga fue del patrón o de los trabajadores.

Efectos legales similares tiene la huelga ilícita respecto de la huelga imputable o inimputable ya que si procede aquella declaración se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, en términos de lo dispuesto en el artículo 934 y, por ende, ya no puede resolverse el fondo del conflicto para definir si la huelga fue justificada o injustificada, esto es, si fue culpa del patrón o de los trabajadores.

⁹ Amparo Directo 9578/83. *Manufacturera Althor, S.A.* 30 de abril de 1984. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo y Amparo Directo 6283/83. *Productos Rosil, S.A.* 24 de mayo de 1984. 5 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

¹⁰ Caso de «Terminación implícita de la huelga», pues las causas expresas las contiene el artículo 469.

Finalmente debe destacarse la peculiar situación que presentan los conceptos de huelgas lícitas y de huelgas ilícitas, pues lógicamente e interpretando «contrario sensu» a las primeras habría que concluir que aquellas huelgas que no tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, son huelgas ilícitas lo cual no es así conforme a los elementos que para este tipo señala la misma fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, pues por tales se entiende aquéllas en que la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

Por lo tanto, los conceptos de huelgas lícitas e ilícitas no guardan relación antitética entre sí y es posible concebir teóricamente y en la práctica la existencia de una huelga lícita que a la vez sea ilícita, de acuerdo con los conceptos constitucionales, o sea, una huelga que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando, los derechos del trabajo con los del capital y en la que la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

5.- SOMETIMIENTO DE LA HUELGA AL ARBITRAJE

Sólo los trabajadores están facultados legalmente para someter a la decisión de la Junta el conflicto motivo de la huelga sin que estén sujetos a plazo alguno, lo que significa que es una situación indeterminada y que queda al arbitrio de los huelguistas presentar lo que se conoce en la práctica como su «demanda de imputabilidad».

Esta circunstancia determina que el arbitraje en materia de huelga sea potestativo para los trabajadores, en tanto que resulta relativamente obligatorio para los patrones, ya que éstos pueden negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, pero en estos casos la decisión les resulta muy onerosa ya que, además de la condena por indemnización y el pago de la responsabilidad del conflicto, de los salarios vencidos y de la prima de antigüedad, deberán satisfacer las peticiones de huelga en cuanto sean procedentes, de conformidad con lo dispuesto en artículo 947 en relación con el artículo 937, párrafo segundo, ambos de nuestro Código del Trabajo.

Si bien es cierto que sólo los trabajadores pueden someterse al arbitraje en materia de huelga, también lo es que si lo hacen ya no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al mismo, como lo hace notar el Laboralista Baltazar Cavazos Flores.¹¹

En la hipótesis de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta debe seguirse el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Al respecto Baltazar Cavazos Flores considera que:

«El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria jurídica, cuando la huelga tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender, o terminar condiciones de trabajo.»¹²

Por su parte, Néstor De Buen señala:

«... 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 a participación de utilidades, la vía será la ordinaria (art. 685 y ss.). Si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, como sostiene Cavazos Flores (Nueva Ley..., pp. 459-460), se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica (art. 470), previsto en los artículos 789 y siguientes.»¹³

En nuestra opinión, para los efectos de nuestro estudio conviene relacionar el párrafo primero «in fine» del artículo 937 con los objetos de huelga previstos en el artículo 450 y así consideramos que los casos de:

a) Cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y de huelga por solidaridad, deben tramitarse conforme al procedimiento ordinario.

b) Revisión del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de los salarios contractuales, deben sujetarse al procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

¹¹ Toca 5831/35 1a. Rafael Trejo. Citado por Cavazos Flores, Baltazar: *El Mito del Arbitraje Potestativo*; 1a. ed., 1978, Editorial Jus, S.A. México, p. 66.

¹² Cavazos Flores, Baltazar: «Deficiencias Legislativas en Materia de Huelgas» en *Estudios de Derecho Procesal del Trabajo en honor de Alberto Trueba Urbina*; Universidad de Yucatán, México, 1977, p. 90.

¹³ De Buen Néstor: *Derecho del Trabajo*; Tomo II, 1a. ed., 1976, Editorial Porrúa, México, p. 778.

c) La celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley es un conflicto mixto, de acuerdo con la opinión de Francisco Ross Gámez, pues es de naturaleza jurídica y económica, por lo que ante la imposibilidad de una tramitación simultánea de procedimientos, deben seguirse sucesivamente, es decir, primero el ordinario para determinar si procede la firma y después el económico para decidir el contenido del contrato respectivo.¹⁴

Respecto del objeto de huelga señalado por el artículo 450, fracción I, consistente en conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo, con los del capital, debe recordarse que la Cuarta Sala de la Corte considera que las fracciones II a VII del precepto citado señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio mencionado, es decir, que la fracción I representa un objetivo genérico que debe vincularse con alguno de los objetivos específicos previstos en las restantes fracciones.¹⁵

6.- Responsabilidad de la Huelga

Aún cuando hasta antes del 1º de mayo de 1970, no existió disposición expresa alguna como el vigente artículo 937, la necesidad de tramitar un procedimiento para resolver la imputabilidad de una huelga, se planteó durante la vigencia de nuestra primera Ley Federal del Trabajo, como podemos advertir en la ejecutoria del 8 de mayo de 1944, que a la letra dice:

«La única solución posible a las dificultades que dieron causa a la propia huelga, de no haberse optado por alguno de los otros medios que para la terminación de ella da la Ley en el propio artículo 273, es resolver si las causas son o no imputables al patrón, y que para lograr esa finalidad se impone la secuela de un procedimiento contradictorio, idéntico al que es preciso para resolver todo conflicto de los que pudieran llamarse ordinarios, suscitados entre obreros y patronos como factores de la producción y en el cual tengan éstos la amplitud de defensa, para sus respectivos intereses, que consagra la Constitución Federal en su artículo 14 y la Ley respectiva.»¹⁶

La pregunta fundamental que cabe plantear para resolver si la responsabilidad -que hubiere dado causa al inicio de la huelga- es del patrón o de

¹⁴ Ross Gámez, Francisco: *Derecho Procesal del Trabajo*; 1978, Editado por El Autor, México, p. 483.

¹⁵ Cfr. *Supra* nota 9, p. 9.

¹⁶ D-8360/43, Manuel M. Conde, S.A. citada por Climent Beltrán: *op. cit.*, pp. 517-518.

los trabajadores tiene que ver con los elementos que nos sirvan de base para motivar la decisión correspondiente; en este sentido es útil tomar como punto de partida la Jurisprudencia de la Corte que textualmente señala:

«HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, 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 patrono 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 injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono.»¹⁷

Por lo tanto, y por lo que se refiere a la primera parte de la Jurisprudencia citada, habrá que analizar la situación previa al inicio de la huelga y la conducta asumida por la empresa respecto de las peticiones de los trabajadores a fin de contar con elementos de juicio que sustenten la resolución correspondiente; por cuanto hace a la segunda parte de dicho criterio jurisprudencial, coincidimos con la opinión sustentada por Juan B. Climent Beltrán, en el sentido de que el artículo 784 de nuestro Ordenamiento Laboral en vigor produce la inaplicabilidad de imponer, a la parte obrera, la obligación de acreditar la imputabilidad:

«Carga de la prueba de imputabilidad. Estimamos que la tesis anterior está sujeta a revisión en la actualidad, en virtud de que arroja la carga de la prueba de la imputabilidad de la huelga a los trabajadores, y el artículo 784 de la Ley vigente, establece el principio de la exención de la carga de la prueba al trabajador en los casos que señala dicho precepto, que en nuestro concepto es aplicable en lo conducente al procedimiento de imputabilidad de la huelga, que puede tener la características de un procedimiento ordinario o el aplicable a los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, conforme a lo dispuesto en el art. 937»¹⁸

El criterio general contenido en la Jurisprudencia analizada, ha sido precisado en casos posteriores de huelga en los que se toman en considera-

¹⁷ *Jurisprudencia 89 (V época)*, pag. 99, Sec. Primera, Vol. 1º Sala, Apéndice 1917-1965. Consultada en: *Jurisprudencia 1917-1965 y Tesis Sobresalientes 1955-1965. Actualización I Laboral*; Mayo Ediciones, p. 310.

¹⁸ Climent Beltrán, Juan B.: *op. cit.*, p. 318.

ción las circunstancias específicas del movimiento, como ocurrió en la resolución dictada por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que a la letra dispuso:

«A efecto de resolver sobre si los motivos de la huelga son imputables al patrón, es necesario estudiar las peticiones reclamadas en el escrito de imputabilidad de veintitrés de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro y al respecto, en el párrafo primero del preámbulo de la demanda se exige el cumplimiento de las peticiones contenidas en el pliego y dentro de éstas se tiene que en la primera se demanda cumpla con las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo en virtud de que la empresa se ha negado sistemáticamente a tratar todos los conflictos de trabajo con los representantes del sindicato. Esta petición está plenamente justificada porque el patrón no contestó el pliego petitorio ni hizo valer causal alguna de inexistencia y además al contestar la demanda de imputabilidad no controvertió este aspecto de la reclamación y al ir los trabajadores a la huelga lo hicieron justificadamente ante dicho incumplimiento que vino a romper el equilibrio entre los factores de producción. Independientemente de lo anterior también se justificó el estallido de la huelga con la exigencia contenida en la petición quinta en donde se pide el cumplimiento de las cláusulas decimonovena y vigesimocuarta del pacto colectivo por haberse rehusado a cubrir las vacantes, exigencias que independientemente de no haber sido controvertida el representante legal del Café Tupinamba, S.A. al absolver posiciones, y concretamente la número 12 aceptó dicha negativa a cubrir la vacantes que existieron en su negocio aduciendo mala situación económica. Lo anterior determina que los motivos de la huelga sean imputables al patrón procediendo en consecuencia condenarlo al pago de salarios caídos desde el estallido de la huelga hasta la reanudación de labores.»¹⁹

Evidentemente que el reconocimiento patronal de las causas de huelga acredita la responsabilidad de la misma a cargo del empleador, como lo consideró la Sala Auxiliar de la Corte en su resolución del 22 de octubre de 1971:

«HUELGA, IMPUTABILIDAD DEL PATRÓN. Si la propia empresa reconoce como fundados los motivos que expresan sus trabajadores en el pliego petitorio con emplazamiento a huelga, y estalla ésta, la resolución de la Junta condenándola al pago de los salarios caídos durante la holganza por considerar que la imputabilidad de dicha Empresa es manifiesta, no es violatoria de garantías individuales.»²⁰

¹⁹ *Sindicato de Empleados de Restaurantes y Comercios Similares del D.F. vs. Café Tupinamba, S.A. Imputabilidad. Citada por Cavazos Flores, Baltazar: 35 Lecciones de Derecho Laboral*; 1982, Trillas, México, p. 325.

²⁰ A.D. 2266/1966 «La Europea» S.A. 5 votos. Ponente: Mtro. Raúl Castellanos. *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1971-1973. Actualización III. Laboral*; Mayo Ediciones, p. 273.

El incumplimiento del pacto colectivo de las condiciones laborales, por parte del patrón implica la correspondiente responsabilidad, tal fue el criterio de la Cuarta Sala de la Corte en su ejecutoria del 26 de abril de 1972:

«HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LA, PRUEBA.- Si el laudo combatido se apoya en las consideraciones de que la directamente responsable de las violaciones del Contrato Colectivo de Trabajo es la empresa demandada, y ésta con las pruebas que aporta, no demuestra su inculpabilidad, en tanto que el sindicato actor prueba la violación del precepto contractual respectivo, debe de estimarse que esas consideraciones por cuanto al estudio de las causas de la imputabilidad de la huelga, son correctas.»²¹

El pliego de peticiones o escrito de emplazamiento de huelga con el que se inicia el procedimiento respectivo -en términos de lo dispuesto en el artículo 920 de la Ley de la Materia- debe ser la base de la demanda de imputabilidad precedida de la manifestación expresa de los trabajadores para someter el conflicto motivo de la huelga a la decisión de la Junta; al respecto conviene citar los interesantes conceptos de Juan B. Climent Beltrán sobre las características del Juicio y su recomendación para precisar a los prestadores de servicio incluidos en la demanda:

«a) Juicio ordinario autónomo. El procedimiento de imputabilidad implica un replanteamiento del conflicto como un juicio ordinario autónomo, de manera que en la demanda deben reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse, porque tienen que haber continuidad en las mismas, pues se trata de trasladar a un plano jurisdiccional distinto el examen del fondo del mismo conflicto. Esta precisión es importante porque las omisiones de la demanda de imputabilidad respecto a lo reclamado en el escrito de emplazamiento, no pueden ser subsanadas en el nuevo procedimiento.

b) Debe presentarse una relación de los trabajadores incluidos en la demanda de imputabilidad. Se ha suscitado el problema de que los trabajadores de confianza, quienes no pudieron lógicamente intervenir en el procedimiento de huelga, pretenden en ocasiones concurrir al juicio de imputabilidad haciendo valer sus créditos contra la empresa, y no se les puede reconocer personalidad en este juicio, porque el mismo se contrae a los derechos de los trabajadores relacionados por el sindicato en la demanda de imputabilidad. Por ello, sólo pueden concurrir con sus créditos en caso de que se llegue al remate de los bienes de la empresa, para que se tomen en consideración una vez cubiertos los créditos de los trabajadores incluidos en la demanda de imputabilidad.»²²

²¹ A.D. 2260/1971. Dorset, S.A. 5 votos. Ponente: Mtro. Euquerio Guerrero López. Consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975. Actualización IV Laboral*; Mayo Ediciones, p. 443.

²² Climent Beltrán, Juan B.: *op. cit.*, p. 516.

Por su parte, Baltazar Cavazos Flores comenta una estrategia patronal aplicable a los casos de huelga por aumento de salarios:

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

Como para el patrón es relativamente fácil «sacudirse» una imputabilidad, compareciendo en el período conciliatorio de la huelga a la audiencia de avenimiento y declarando expresamente que, por ejemplo, está dispuesto a aumentar los salarios que se le reclaman en un porcentaje promedio de la zona económica de que se trate, los trabajadores difícilmente intentarán promover la imputabilidad del conflicto y las huelgas se prolongan indefinidamente, en detrimento de la economía nacional.»²³

Como hemos podido observar, en los ejemplos anteriores de huelga, la resolución ha sido dicotómica, es decir, a favor o en contra del patrón, sin embargo, tanto teórica como prácticamente se pueden concebir y han ocurrido casos en que la responsabilidad no es unitaria sino compartida por ambos sujetos de la relación colectiva de trabajo, como lo hace notar Juan B. Climent Beltrán, apoyándose en las investigaciones de nuestro destacado laborista Mario de la Cueva:

«Imputabilidad total o parcial. Otro punto interesante reside en la posibilidad de que el laudo declare la imputabilidad total o parcial de la huelga, ya que puede ocurrir que la Junta estime que la empresa no está en posibilidad de satisfacer plenamente las peticiones de los trabajadores, pero sí en parte, y en ese caso el laudo puede adecuarse a esa situación, lo que es congruente con el carácter de la sentencia colectiva en un conflicto de naturaleza económica, al relacionar el artículo 937 con las facultades que a la Junta le confiere el 919.

En este sentido Mario de la Cueva cita un precedente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: «Es indudable, por las consideraciones que anteceden, que la empresa estaba en aptitud de mejorar en beneficio de sus trabajadores las condiciones del contrato colectivo, pero también es cierto que las demandas originales de los trabajadores fueron exageradas y que, en consecuencia, si no se llegó a un arreglo antes de que estallara el movimiento de huelga, debe imputarse a las dos partes, a los trabajadores por pedir en demasía y a la empresa por no hacer un ofrecimiento razonable» (Expediente 532/47. Sección de huelgas. 11 de octubre de 1947).»²⁴

Estas hipótesis relacionadas con el contenido de la resolución de impu-

²³ Cavazos Flores, Baltazar: *35 Lecciones de ...*; p. 361.

²⁴ Climent Beltrán, Juan B.: *op. cit.*, p. 517.

tabilidad de la huelga, las podemos apreciar gráficamente en el cuadro siguiente:

TRABAJADORES	PATRON	AMBOS
<i>Imputable</i>	<i>Justificada</i>	<i>Parcialmente:</i> <i>A) Imputable/justificada</i> <i>B) Inimputable/injustificada</i>
<i>Inimputable</i>	<i>Injustificada</i>	

El vocablo «suspensión» empleado por el legislador en la definición de la huelga contenida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo vigente²⁵ denota el diferimiento del trabajo por algún tiempo e incluso, pleonásticamente, se utiliza el calificativo «temporal», lo que implica, entonces, que la finalidad perseguida por los trabajadores sea la de reanudar las labores una vez satisfechas sus peticiones de huelga²⁶; sin embargo, cuando el movimiento efectuado por los prestadores del servicio no se justifique en el correspondiente juicio de imputabilidad y, por ende, los motivos de la suspensión no son imputables al patrón, el efecto, lógico-jurídico de la resolución debe consistir en disponer el reinicio de las actividades laborales, como acertadamente se indica en la ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Corte el día 22 de enero de 1964, que a la letra dice:

«... HUELGA, CESACIÓN DE LA, POR ENCONTRARSE QUE SUS MOTIVOS NO SON IMPUTABLES AL PATRÓN. Al quedar resuelta la cuestión de imputabilidad de una huelga propuesta por los trabajadores en un juicio laboral, en el sentido de que los motivos de la huelga no eran imputables al patrón, la consecuencia de tal conclusión no puede ser otra que dar por terminado el conflicto y requerir a los trabajadores huelguistas a presentarse a reanudar sus labores, ya que sería ilógico, antijurídico y por demás absurdo, que pese a que se estableciera legalmente que los motivos de la huelga no eran imputables al patrón continuare existente e indefinidamente el citado estado de huelga.»²⁷

²⁵ Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

²⁶ Sustenta esta opinión el contenido del artículo 935 del ordenamiento laboral el cual señala que un número indispensable de trabajadores, fijado por la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de la suspensión de los trabajos, deberá continuar sus labores para que sigan ejecutándose las actividades cuya suspensión perjudique gravemente -entre otras cosas- la reanudación de los trabajos.

²⁷ A.D. 1677/1963. Unión Sindical de Trabajadores de las Fábricas de Cartón y Cajas del D. F. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Mtro. Agapito Pozo. 4a Sala, consultada en Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1955-1965; Actualización I Laboral, Mayo Ediciones, p. 308.

Si los motivos de la huelga no son imputables al patrón, interpretando «contrario sensu» lo dispuesto en el artículo 937, párrafo segundo, de la Ley de la Materia, no debe satisfacer las peticiones de los trabajadores ni pagar los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga y, como secuela, consideramos que:

a) Tampoco debe cubrir las cuotas obrero patronales²⁸ ni las aportaciones al Infonavit;

b) Debe excluir el tiempo de duración de esa suspensión de la antigüedad general de cada trabajador y de las bases temporales de pago de prestaciones (vacaciones, aguinaldo, etc.); y

c) Finalmente, restaría analizar si -en el caso de inimputabilidad de la huelga- la parte obrera incurrió en responsabilidad civil, ante la probable aplicación del artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, cuestión que sólo se plantea, pues su respuesta requiere de un estudio que rebasa los límites del presente.

El mismo artículo 937, párrafo segundo, excluye del pago de los salarios de los trabajadores en el caso de la huelga de apoyo, ya que -como lo hace notar Francisco Ross Gámez- no puede ser responsabilidad del empleador²⁹:

«Los efectos de dicha huelga justificada, es el condenar 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, siempre y cuando no se trate de huelga solidaria, porque en este caso la huelga jamás podrá ser imputable al patrón.»³⁰

Cuando la huelga es imputable al patrón, el expediente que la Junta competente hubiere iniciado con motivo del sometimiento del conflicto al arbitraje por parte de los trabajadores³¹, termina cuando se dicta la resolución laboral correspondiente, es decir, al momento en que se emite el laudo que decide sobre el fondo del conflicto, en términos de lo dispuesto en el artículo 469, fracción IV, en relación con el artículo 837, fracción III, ambos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, tal y como lo ha considerado el

²⁸ Correspondientes a los ramos de riesgos del trabajo, guarderías e invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, no así el de enfermedades.

²⁹ En todo caso debiera ser imputable al patrón de la huelga originaria, es decir, de la que se apoya, si aquella a su vez -se declara justificada, más no responsabilidad del patrón de la huelga solidaria, que no tendría culpa alguna.

³⁰ Ross Games: op. cit., p. 471.

³¹ En la práctica se acostumbra incorporar al expediente de imputabilidad, las actuaciones derivadas del escrito de emplazamiento de huelga hasta la suspensión de las labores y, en su caso, las que correspondan a la tramitación de los incidentes de inexistencia o ilicitud que se hubiesen promovido y declarado improcedentes.

Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito (Monterrey), en su ejecutoria de fecha 27 de mayo de 1970, que textualmente considera:

«...HUELGA, CONCLUSIÓN DEL EXPEDIENTE RELATIVO.- El Expediente relativo a una huelga concluye cuando el Sindicato emplazante obtiene que la autoridad laboral declare procedentes las acciones ejercitadas.»³²

Sin embargo, es de suma importancia conservar la protección procesal que garantice el cumplimiento de los créditos de los trabajadores de forma tal que, independientemente de que se cierre formalmente el expediente de imputabilidad de la huelga, concomitantemente, se inicie el respectivo procedimiento de ejecución, en términos de lo dispuesto en los capítulos I y II del Título Quince de la Ley Laboral, pero manteniendo la salvaguarda respecto de las prestaciones a que condene el laudo, ya que hipotéticamente puede darse el caso de que el patrón, una vez que se le notifique el laudo de imputabilidad, dentro de las setenta y dos horas siguientes³³ o después, pero antes de que se practique la diligencia de requerimiento de pago y embargo³⁴, aproveche el momento procesal para vender la empresa y, aún cuando los trabajadores pudiesen impugnar la transmisión fraudulenta de la empresa, ello los involucraría en un procedimiento que retardaría el cobro de sus prestaciones.

En virtud de lo anterior resulta conveniente adoptar el criterio sustentado por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Nuevo León que, en los puntos resolutivos del laudo respectivo, declara terminado el conflicto de huelga, disponiendo el retiro de los símbolos y la entrega del local y bienes a la empresa para la reanudación de las labores, pero dispone que dichos bienes continúen garantizando los intereses de los trabajadores hasta el cumplimiento de la resolución³⁵.

Por otra parte, no debemos olvidar que el artículo 937, párrafo I, del ordenamiento laboral, establece que, si el conflicto³⁶ motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se debe seguir el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, conforme al objeto que se persiga mediante el emplazamiento, lo cual significa que, acorde con la esencia jurídica o econó-

³² Revisión 130/1970 Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa. Unanimidad de votos. Ponente: Magistrado Carlos Reyes Galván. Consultada en: *Jurisprudencia, Precedentes y Tesis Sobresalientes sustentadas por los Tribunales Colegiados de Circuito*; Tomo I, Laboral, Mayo Ediciones, p. 212.

³³ Conforme al plazo previsto en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ En términos de lo dispuesto en los artículos 950 y 951.

³⁵ Exp. No. 710/C/2/74, Sind. Ind. de trabajadores, de Operadores y Empleados del Estado de Nuevo León.

³⁶ La huelga en sí misma no es -de acuerdo con el criterio del maestro J. Jesús Castorena- propiamente hablando un conflicto de trabajo, si no la exteriorización de un conflicto entre obreros y patronos. Para conocer con mayor amplitud nuestras consideraciones al respecto, consultar el apartado IV.2 relativo al carácter instrumental de la huelga en: *op. cit.*, pp. 166-175.

mica del asunto, será el procedimiento al través del cual se determine si fue la responsabilidad del patrón o la de los trabajadores la que hubiere dado causa a la suspensión de labores; en este sentido la Cuarta Sala de la Suprema Corte en ejecutoria del 24 de junio de 1974, considera que:

«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 su 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 470 de la Ley Federal del Trabajo.»³⁷

Sin embargo, Francisco Ross Gámez difiere del criterio anterior, ya que él distingue la denominación de la resolución, según se dicte en alguno de los dos procedimientos:

«...Es poco técnico hablar del laudo dictado por la Junta. En efecto, si los trabajadores someten el conflicto motivo de la huelga a la decisión, será correcto hablar del laudo si se tramita un juicio ordinario, pero incorrecto si se tramita un conflicto colectivo de naturaleza económica en donde sería más apropiado hablar de resolución colectiva...»³⁸

La opinión anterior coincide con las acertadas ideas de Cristina Salmorán de Tamayo, quien detalla las características del laudo, en los términos siguientes:

«... el laudo que las Juntas dictan, es el acto mediante el cual se pone término a la relación procesal que principia con la demanda. El laudo tiene la naturaleza de una verdadera sentencia, que condena, absuelve, constituye o declara un derecho protegido por la Ley y tiene fuerza de obligatoriedad entre las partes para garantizar la eficacia de la actuación de la ley por la juntas que son los órganos por medio de los cuales el Estado cumple su función jurisdiccional.

Los laudos sólo varían de cualquier sentencia en cuanto a las facultades que la ley confiere a las juntas para juzgar los hechos en conciencia y para apreciar las pruebas sin sujetarse a reglas sin otros límites que los que la Jurisprudencia de la Suprema Corte ha fijado en diversas tesis: que no se alteren los hechos y que no haya falta de lógica en el raciocinio.»³⁹

³⁷ A. D. 3426/1971, Sindicato único de Empleados de Comercio y Conexos del Edo. de Oaxaca. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra. *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975; Actualización IV Laboral, Mayo Ediciones, p. 444.*

³⁸ Ramírez Fonseca, Fco.: *Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, (en vigor a partir del 1º de mayo de 1980); ed. especial de Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., 1980, México, p. 174.*

Asimismo, la autora citada describe las cualidades de la resolución correspondiente al procedimiento económico:

«...La resolución deberá contener los mismos elementos que todo laudo de la Junta y producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

La resolución que dicte la junta en estos casos, puede dar lugar a que las partes promuevan juicio de garantías, pero sólo por lo que toca a violaciones del procedimiento contenido en la Ley, pero no por lo que corresponde a la resolución que se dicta en sus aspectos técnicos y económicos que determinaron la fijación de las nuevas condiciones de trabajo. Sobre este particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado jurisprudencia en el sentido de que no corresponde al más alto Tribunal de la República ocuparse de las situaciones económicas de las empresas, pues éstas solamente pueden ser estudiadas por las Juntas a quienes la ley reviste de las más amplias facultades.»⁴⁰

En este orden de ideas, es obligado citar los siempre claros y atinados comentarios del destacado jurlaboralista Mario de la Cueva quien -con base en las ideas de la Organización Internacional del Trabajo- señala:

«... En armonía con la doctrina alemana, prefiere (la O.I.T.) la distinción entre conflictos jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos y los de intereses económicos, que son siempre colectivos. De esta separación nacen las dos definiciones siguientes:

El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley, o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al de trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Estos conflictos son de la competencia del conciliador o arbitrador.»⁴¹

El mismo maestro de la Cueva cita la ejecutoria petrolera dictada por la Cuarta Sala de la Corte, en relación con el conflicto de naturaleza económica planteado por los sindicatos de esa industria ante la Junta Federal de Conci-

³⁹ Salmorán de Tamayo, Ma. Cristina: *Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo en Derecho Latinoamericano del Trabajo*; T.II, 1974, Dirección General de Publicaciones, UNAM, Facultad de Derecho, p. 130.

⁴⁰ *Ibid.*, pp. 132 y 133.

⁴¹ De la Cueva Mario: *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*; tomo II, 1979, Porrúa, México, pp. 519-520.

liación y Arbitraje, en la cual se destaca la diferencia entre el contenido jurídico y la naturaleza económica de los conflictos laborales:

«... Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la Junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico sólo pueden decidirse por el estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el estado una función distinta que no es la de reparación de una violación al orden legal, si no la de creación de un estatuto que regule la vida de la empresa.»⁴²

Finalmente, el autor antes citado, define con precisión las dos especies de conflictos que analizamos:

«... Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho, público, privado y social, por la tanto, tienen una sola definición general: son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbre, contratos... En cambio, los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras.»⁴³

Un ejemplo más reciente de la resolución de imputabilidad de una huelga, cuyo trámite se efectuó conforme al procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, lo constituye el caso planteado por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Naturales, Cervezas y de las Bebidas Envasadas en General, Similares y Conexos de la República Mexicana vs. Refrescos Pascual S.A. en el que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 14 de diciembre de 1983 determinó la responsabilidad patronal del movimiento, en función de la rentabilidad de la empresa y de la demanda de sus productos en el mercado, de acuerdo con la síntesis que se transcribe a continuación:

«...HUELGA. IMPUTABILIDAD. En la resolución que se transcribe en su parte considerativa, se plantea un nuevo concepto de imputabilidad en materia de huelga, donde entre el dictamen del perito de la empresa relativo a los estados financieros de la misma, que muestran que no está en posibilidad de satisfacer las peticiones de incremento salarial en la revisión del Contrato

⁴² *Idem.*, p. 521.

⁴³ *Loc. cit.*

Colectivo, y el dictamen del perito del Sindicato y del perito tercero, los cuales indican que la rentabilidad de la empresa y demanda de sus productos en el mercado, son suficientes para permitir el aumento salarial solicitado, la Junta estima que en el aspecto laboral al que es inherente la calidad y rendimiento de los propios trabajadores, se demuestra que está justificada la solicitud de aumento de los trabajadores, ya que de otro modo éstos podrían permanecer indefinidamente con los salarios congelados por causas ajenas al resultado de la prestación de sus servicios.»⁴⁴

Finalmente, conviene conocer el contenido de la ejecutoria dictada por la mima Cuarta Sala, con fecha 5 de diciembre de 1968, en la que se sostiene que, para que proceda la reinstalación y el pago de salarios caídos derivados de una huelga, se requiere que ésta hubiese sido declarada existente y, también, imputable al patrón:

«...DESPIDO INJUSTIFICADO NO PROBADO, EN CASO DE HUELGA INEXISTENTE.- No es posible equiparar la situación de hecho referente a una huelga con la existente en un despido injustificado, pues ambas tienen origen diverso; aquélla se produce por un desequilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, en tanto que el despido injustificado ocurre cuando la parte patronal sin causa legal separa de su trabajo a determinado trabajador. Si el trabajador no demuestra que una huelga en la empresa donde laboraba fuese declarada existente y además imputable al patrón, no es posible que la responsable condenase a dicha empresa a reinstalarlo ni a pagarle los salarios correspondientes a los días en que holgase, según se desprende de lo dispuesto por los artículos 268 y 271 de la Ley Federal del Trabajo; por lo tanto, la responsable al absolver a la empresa demandada de la reinstalación y del pago de los salarios caídos reclamados, ninguna de las garantías invocadas conculca en perjuicio del quejoso.»⁴⁵

El autor agradecerá a los lectores las opiniones o consultas por escrito relacionadas con este artículo por conducto de la Dirección de la Revista Jurídica del H. Tribunal Superior de Justicia del Estado, teléfonos 14 10 62, 1410 63, 18 16 96 y 14 10 85, calle de Francisco Leyva n° 7, Col. Centro, Cuernavaca, Mor.

⁴⁴ Secretaría Auxiliar de Huelgas Estalladas. Junta Especial número 16. Ex. Núm. III-14699/82. Consultada en: Conciliación y Arbitraje. Junta Federal de: La Gaceta Laboral; N° 31, enero-marzo/84; p. 82.

⁴⁵ A. D. 2754/1968. Alberto Julián Rubio. Unanimidad. Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neira. Consultado en: Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1965-1970; Actualización II Laboral, Mayo Ediciones, p. 627.

DIDÁCTICA JURIDICA PARA LA CALIDAD TOTAL EN LA ENSEÑANZA DEL DERECHO

ASCENCIÓN PACHECO Godínez

(ÚLTIMA PARTE)

CAPÍTULO SÉPTIMO DINÁMICA DE GRUPO

1.- CONDUCCION DINÁMICA DE GRUPO.²⁵²

Las facultades o escuelas de derecho, como las agencias de la transmisión cultural por excelencia y el maestro de derecho como agente del pensamiento perdurable, accionan dentro del contexto del acto educativo, y éste tiene su expresión más legítima en la relación maestro-alumno. El maestro de derecho es ineludiblemente un conductor o facilitador de grupo, involucrado en el derecho.

El maestro de derecho, excepto en los rarísimos casos del discípulo solitario, siempre ha conducido al grupo de alumnos, sólo que en las facultades o escuelas de derecho tradicionales esta conducción, ha tenido merecidamente el calificativo de pasiva. Tuvo su origen en la pasividad de la que era la parte activa, del acto educativo.

La moderna didáctica jurídica preconiza el *ACTIVISMO* participación del alumno en su aprendizaje. El activismo sólo se logra aprovechando la dinámica de grupos.

¿Qué es la dinámica de grupos?

La dinámica de grupos, la constituyen las fuerzas que actúan sobre cada grupo.

Estas fuerzas pueden ser internas o externas y su acción recíproca, constituye la dinámica de grupo. El conocimiento de estas fuerzas, hace posible conocer las causas y la forma de comportamiento, de los grupos.

²⁵² Cfr. JEREZ TALAVERA, Humberto, Opus. Cit., pp. 320 y ss.