



El arbitraje obligatorio en materia de huelga y el criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en México

Arturo Martínez y González

Licenciado, Maestro y Doctor en Derecho. Profesor de las Cátedras de Derecho del Trabajo Individual, Colectivo y Procesal en la Universidad La Salle de la Ciudad de México. Profesor de Posgrado en la UNAM. Presidente Honorario Internacional de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. E-mail: mga@martinezygonzalez.com.mx

Resumen

Uno de los temas más traídos en la actualidad, tanto en los Tribunales de Trabajo como en la doctrina mexicana es el que se refiere al arbitraje obligatorio en materia de huelga, el que fue legislado en nuestro país desde la Ley Federal del Trabajo de 1931, en el sentido de que en caso de huelga estallada, el arbitraje es potestativo para los trabajadores huelguistas y obligatorio para el empleador; sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dio un vuelco a este tema, emitiendo una Ejecutoria, que será materia de este artículo. Se trata de una investigación documental sobre un tema que ha sido motivo de discusiones entre los estudiosos del Derecho de Trabajo en México y no solamente eso, sino que su planteamiento ha sido tema de varios Congresos y Jornadas laborales en algunos países de Iberoamérica. Se concluye que no deben existir huelgas indefinidas, ni tampoco aquellas que afecten los servicios públicos, ni los servicios públicos esenciales, por lo que la reglamentación sobre estos tres aspectos, debe darse.

Palabras clave: Huelga, arbitraje, servicios públicos, servicios públicos esenciales.

Obligatory Arbitrage in Matters of Strikes and Criteria of the Supreme Court of the Nation in Mexico

Abstract

One of the topics dealt with most often today, in both labor courts as well as in Mexican doctrine, refers to obligatory arbitrage in matters of strikes. This was legislated in our country through the Federal Labor Law of 1931, so that in the case of a strike that has reached a head, arbitrage is optional for the striking workers and obligatory for the employer. Nevertheless, the Supreme Court of Justice of the Nation overturned this theme, issuing a final judgment that will be the subject of this article. This is documentary research about a topic that has been the subject of discussions among labor law scholars in Mexico. Additionally, its proposal has been a topic at various congresses and working sessions in some Ibero-American countries. Conclusions are that indefinite strikes or those that affect public services or essential public services should not exist. Therefore, regulations about these three aspects should be given.

Key words: Strike, arbitrage, public services, essential public services.

1. Definición de huelga

Primeramente el fundamento constitucional de la huelga lo encontramos en las fracciones XVI y XVII del artículo 123 Apartado "A" de nuestra Constitución Política que establecen:

XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera."

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

En cuanto a su fundamento legal, el artículo 440 de la Ley Federal del

Trabajo vigente define a la huelga como: "... la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

De la anterior definición podemos establecer:

- a) Que la huelga es una *suspensión de labores*, ya sea en una empresa o a uno de sus establecimientos (las banderas rojinegras únicamente son símbolo de la huelga).
- b) Que dicha suspensión debe ser siempre de manera *temporal*, pues de lo contrario estaríamos ante un cierre de empresa.
- c) Que la suspensión de las labores es *llevada a cabo por una coalición de*

trabajadores que laboran en una empresa o establecimiento, por lo que, el titular del derecho de huelga lo es la colación mayoritaria de los trabajadores y no el sindicato. Por nuestra parte, hemos conceptualizado a la huelga como: “la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo en forma concertada y pacífica por una colación de trabajadores una vez agotada la conciliación.”

Del concepto anterior se desprenden además de los elementos anteriores, los siguientes:

- d) La suspensión de los trabajos debe ser *legal*, es decir, se deben cumplir los requisitos establecidos en la ley, lo anterior para que el movimiento huelguístico sea tutelado por el Estado.
- e) La huelga debe ser *concertada*, es decir el movimiento debe ser conve-nido entre los propios trabajadores, en la etapa de su gestación al elaborar el pliego petitorio respectivo que le será notificado a su patrón.
- f) La huelga debe ser *pacífica*, pues si no lo fuera estaría violentando la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y la misma podría ser considerada como ilícita.
- g) La huelga antes de estallar, *deberá haber agotado la conciliación*, pues de todos es sabido que esta figura es el medio alternativo por excelencia para dirimir las diferencias entre trabajadores y su patrón; tan es así que la propia legislación laboral convoca a las partes antes del estallido de la huelga a una audiencia de conciliación.

2. El arbitraje obligatorio en materia de huelga

El Arbitraje es una institución que tiene por objetivo alcanzar las soluciones de los conflictos; es decir, presupone siempre la existencia de un conflicto.

Su fundamento constitucional se encuentra en la Fracción XX del artículo 123 del Apartado A de nuestra Constitución Política que dispone: “Las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno”.

En virtud de la norma Constitucional transcrita, se le atribuyeron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la función arbitral para dirimir las controversias suscitadas entre el capital y el trabajo.

El arbitraje es la resolución dictada por un tercero que resulta obligatoria y en nuestro país queda a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o bien, por árbitros designados por las partes, de acuerdo con la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo que determina: “La huelga terminará: III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes”.

Por nuestra parte consideramos que el arbitraje es la facultad que tiene el juzgador o el árbitro de interpretar las normas jurídicas para la resolución de los casos sometidos a su decisión.

En efecto, el juzgador y el árbitro deben escudriñar el sentido de la norma, para que posteriormente puedan apreciar los hechos en conciencia, se-

gún lo establece el art. 841 de la LFT, aplicando una lógica en sus racionios, ya que en materia laboral, como en ninguna otra, el juzgador cuenta con esa facultad, pero en ningún momento debe abusar de la misma, ya que si se excede, puede conculcar la garantía de legalidad de una de las partes en contienda.

De todo lo anteriormente expresado podemos concluir que existen dos tipos de arbitraje:

El arbitraje voluntario: Se da cuando las partes designan voluntariamente árbitros para dirimir un conflicto por regla general de carácter colectivo, teniendo como apoyo la fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo. Por ejemplo: el laudo arbitral emitido por personas o comisión que libremente eligieron las partes para dar por terminada una huelga.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2011), el arbitraje voluntario es un procedimiento no judicial de solución de conflictos por una persona denominada árbitro y su decisión tiene el nombre de fallo arbitral. El árbitro no es un juez, es un particular escogido por las partes que actúa sin poderes jurisdiccionales pero con poderes arbitrales obligando a las partes a cumplir la decisión que emita.

El arbitraje obligatorio: Es el que se impone a las partes. En México es el laudo emitido por una Junta de Conciliación y Arbitraje cuando no se llegó a un arreglo conciliatorio y se siguió el juicio hasta la última instancia. En este tipo de arbitraje existe la intervención estatal como base de la solución de cualquier conflicto.

El arbitraje obligatorio en materia de huelga: No ha sido contemplado en forma satisfactoria, en materia colectiva ya que por regla general no es compatible con la autonomía de las partes en la negociación colectiva, es decir, constituye una restricción para el ejercicio del derecho de huelga.

3. Imputabilidad de la huelga

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, establece en lo conducente:

“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 450 fracción VI de esta Ley”.

De lo anterior se concluye que, en materia de huelga, en nuestro país, el arbitraje es **potestativo para los trabajadores y obligatorio para el patrón.**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en diversos precedentes, ha sostenido la teoría de la no obligatoriedad del arbitraje, manifestando que los trabajadores no están obligados a someterse al arbitraje en mate-

ria de huelga, estimando que cuando el artículo 123 Constitucional en sus fracciones XVIII y XX, les ha otorgado a los trabajadores dos medios legales distintos para obtener el reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de las obligaciones contraídas, la huelga y el arbitraje ha creado por una parte una antítesis notoriamente irreductible, y por la otra, el derecho de los trabajadores para decidirse por uno u otro.

En la práctica los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad y largueza que entraña dicho procedimiento.

Sin embargo, si los trabajadores solicitan el arbitraje, ya no pueden con posterioridad declararse insumiso a él.

Cavazos Flores (2004), manifiesta que,

“En teoría resulta muy reconfortante saber que los trabajadores son los únicos que pueden obligar al patrón a someterse al arbitraje de la autoridad laboral, ya que se considera, también teóricamente, que el derecho de huelga es un derecho irrestricto de la clase trabajadora, pero en la práctica son los propios trabajadores los que más sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional”.

En consecuencia, a los trabajadores de nada les sirve que la huelga sea declarada existente, si no es declarada imputable a su patrón y los salarios caídos se les otorgarán únicamente en caso de que exista dicha declaración.

El Partido Acción Nacional presentó a la Cámara de Diputados el 18 de marzo del 2010, una Iniciativa de Reformas a la LFT en la que se establecía el arbitraje obligatorio en materia de huelga. En efecto “artículo 937 de dicha Iniciativa establecía:

“Los trabajadores tendrán la posibilidad en todo momento después del estallamiento de la huelga, de someter el motivo de la misma a la decisión de la Junta.

Si la huelga se prolonga por más de sesenta días, sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés, en cualquier momento podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje correspondiente... (Destacado nuestro).

Por nuestra parte siempre hemos sido de la opinión, a pesar de las críticas de las que hemos sido objeto, que en materia de huelga, **en ciertos movimientos, el arbitraje obligatorio resulta indispensable**, como sería en caso de huelgas que se **prolongaran indefinidamente**, sin que los trabajadores demandaran la imputabilidad o justificación de la huelga; en caso de huelgas estalladas en empresas que prestan **servicios públicos y servicios públicos esenciales**.

4. La huelga en los servicios públicos y los servicios públicos esenciales

4.1 Servicio público

Es la actividad técnica destinada a satisfacer necesidades de interés colectivo, asumida por la administración pública en forma directa o indi-

recta, de una manera general, regular, continúa y uniforme.

- a) Es la *actividad técnica destinada a satisfacer necesidades de interés colectivo*, este elemento es imprescindible ya que su ejecución requiere del desarrollo de una serie de trabajos específicos en los que se busca alcanzar su finalidad y lograr que dicha actividad sea satisfactoria.
- b) El servicio Público debe ser *asumido por la administración pública en forma directa o indirecta*, esta actividad es asumida por regla general por la administración pública pero también por particulares mediante las figuras de permiso, la autorización, la concesión principalmente.
- c) En el servicio público debe darse el elemento de *generalidad*, ya que todos los habitantes tienen derecho a utilizar los servicios públicos de acuerdo a las normas que lo rigen, es decir de acuerdo con sus formas, condiciones y limitaciones que tienen.
- d) En el servicio público debe darse de igual manera el elemento de regularidad, es decir, debe realizarse de acuerdo con las condiciones establecidas por la ley, o sea, por la normatividad jurídica establecida.
- e) En el servicio público es fundamental que tenga el elemento de *continuidad*, es decir, el servicio no debe interrumpirse debe permanecer dentro de su calendario, horarios y circunstancias previstos en su reglamentación, y.

- f) No debe faltar en el servicio público el elemento de *uniformidad o igualdad*, en otras palabras, todos los habitantes tienen derecho a la prestación del servicio en igualdad de condiciones, si cumplen con los requisitos determinados por la ley.

4.2. La huelga en los servicios públicos según la Organización Internacional de Trabajo

La Organización Internacional de Trabajo no admite el arbitraje obligatorio en la huelga, según su Órgano de Control de Libertad Sindical y en la recopilación de decisiones y tablas de materia de 1985 determinó que no era admisible que se impusiera el arbitraje obligatorio, a menos que los trabajadores solicitaran dicho arbitraje, o bien, que las partes en conflicto, de común acuerdo, sometieran sus diferencias a un árbitro elegido entre ellos, o bien someterse a la decisión de una autoridad laboral, pero que en todo caso, las partes deberían señalar previamente los servicios mínimos que deberían seguir prestándose a la colectividad, a fin de no afectar totalmente a la misma con la suspensión del servicio correspondiente.

4.3 Servicio público esencial

La Doctrina en general no ha precisado con claridad el concepto de servicio esencial, sino que por regla general ha adoptado la definición de la OIT a través de su órgano de control (Comité de Libertad Sindical), quien lo definió en su recopilación de decisiones y tablas de materia de 1985 como: “servicios esenciales en el sentido estricto

del término son aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.”

La anterior definición, la OIT limita el servicio público esencial a la afectación que se puede dar a las personas en cuanto a su seguridad pública, incluyendo la vida y la salud, por lo que para nosotros resulta parcial; sin embargo, al establecer dicha Organización que su definición es en el sentido estricto de la palabra, se refiere a que depende en gran medida de las condiciones propias de cada país.

En México por ejemplo, pocas personas tienen conocimiento de una empresa que se denomina CECOBAN, S.A. DE C.V. (Centro Electrónico de Compensación Bancaria), empresa que procesa operaciones como la compensación de cheques, que es el medio por el cual las instituciones bancarias hacen efectivo el cobro de cheques de otra institución bancaria, a partir de un depósito efectuado por sus clientes por un cheque emitido por otro banco. La institución que reciba para abono en cuenta el cheque a cargo de otro banco debe tramitar su compensación a través de dicha empresa, por lo que, en caso de una huelga se paralizaría en dos o tres días el sistema financiero mexicano, y las consecuencias de lo anterior serían mayúsculas.

Por nuestra parte, entendemos por servicio público esencial: “aquel cuya interrupción pueden poner en peligro la vida, la salud de toda o parte de la población, así como la alteración grave al orden público de la economía y desarrollo nacional”, ya que si bien es cierto que el derecho de los trabajado-

res debe ser “sagrado”, también lo es, que el derecho de la colectividad lo es más (bancos, universidades autónomas por ley, etc.).

Es importante hacer mención que la Organización Internacional del Trabajo que en términos generales no admite el arbitraje obligatorio, en la recopilación de decisiones y tablas de materia de 1985 determinó en el párrafo 517 que la imposición del arbitraje obligatorio resulta admisible sólo con respecto a las huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda, no sin antes haberse fijado procedimientos de conciliación efectivos y servicios mínimos para la comunidad.

Es importante señalar que no se debe confundir al servicio público esencial con los servicios del personal de emergencia a que se refiere el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo y que se fijan antes de la suspensión de los trabajos a efecto de que se siga laborando para que dicha suspensión no perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, materiales y materias primas o la reanudación de los trabajos, ni tampoco estos servicios llamados de emergencia se deben de interpretar con los servicios mínimos a que se refiere el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Tampoco los servicios esenciales se deben confundir con los servicios públicos a que se refiere el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que hace una enumeración limitativa y que en este caso son:

- Comunicaciones y transportes.
- Los de luz y energía eléctrica.

- Los de limpia.
- Los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones.
- Los de gas.
- Los sanitarios.
- Los de hospitales.
- Los de cementerios.
- Los de alimentación que se refieren a artículos de primera necesidad y que se afecte alguna rama completa del servicio.

5. Criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la imputabilidad de la huelga

El 13 de noviembre del 2012, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió una resolución total y definitivamente trascendental, dicha Tesis resolvió el Recurso de Revisión (689/2011) cuya Ponente fue la Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos, en el que la parte quejosa lo fue: Industria Minera México, S.A. de C.V. (Unidad San Martín) y el tercero perjudicado el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, Sección 201.

En dicha Resolución se determinó por primera vez que los patronos pueden también someter sus diferencias al arbitraje, no siendo la demanda de justificación y/o imputabilidad privativa de los trabajadores, lo anterior se estableció en el marco de una huelga estallada por el Sindicato mencionado, la cual ha durado mucho tiempo sin que dicha organización sindical hubiera demandado al patrón la imputabilidad de su movimiento. Cabe

hacer mención que esta resolución no constituye un antecedente para efectos de una posible jurisprudencia, habida cuenta de que el fallo de la Corte fue por mayoría de tres votos contra dos, pero representa un precedente muy importante en esta materia.

Como Órganos Jurisdiccionales de origen de esta importante Resolución señalamos:

a) Juzgado Tercero de Distrito en Materia de Trabajo del Distrito Federal en el Amparo No. J.A.724/2011-II, quien concedió a la Empresa quejosa EL AMPARO Y PROTECCIÓN DE LA JUSTICIA FEDERAL, para el efecto que no se aplique a la parte quejosa los preceptos legales que se consideran inconstitucionales (artículos 469, fracción IV y 937, ambos de la Ley Federal del Trabajo, sólo en cuanto a que limita a la parte patronal a someter el conflicto a la decisión de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), pero ello no impide que en su oportunidad, la autoridad responsable resuelva la cuestión relativa a la culminación de la huelga. El Juzgado de Distrito dentro de sus razonamientos destaca:

- La Responsable (Junta Especial No. Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje), dictó la declaración legal de existencia de huelga estallada a las doce horas de treinta de julio de dos mil siete (Cabe mencionar que esta declaración no implica que sus motivos sean imputables al patrón).
- El apoderado legal de la empresa quejosa, solicitó a la Junta responsable, con fundamento en los artículos 469 fracción IV y 937 de

la Ley Federal del Trabajo, se someta al arbitraje la huelga establecida.

- La responsable consideró improcedente la petición de la empresa, visto que no se reúnen los supuestos que prevén los artículos 469 fracción IV y 937 de la Ley Federal del Trabajo, pues la imputabilidad de la huelga sólo la pueden demandar los trabajadores huelguistas.
- El Juez de Distrito señala que el Acuerdo de la Junta Responsable viola el artículo 14 Constitucional, ya que deben observarse las llamadas formalidades esenciales del procedimiento
- Por lo que, de no respetarse las mismas, se dejó de cumplir con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del afectado. Efectivamente los artículos 469, fracción IV y 937 de la Ley Federal del Trabajo, lo privan (sin que previamente sea oído), de la oportunidad de hacer valer sus derechos establecidos en la Ley, como es la oportunidad de acudir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y someter la culminación del conflicto de huelga a su decisión.

Para una mejor comprensión del tema transcribimos los artículos señalados en el punto inmediato anterior:

Art. 469 “La huelga terminará: IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

Art. 937 “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...”

- Por lo tanto, es claro que no estableció un procedimiento en el que se debió dar oportunidad al patrón de defensa, de ser oído y vencido por igual. Con lo cual, se viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, pues incluso, como lo cita el amparista, la huelga de mérito (como es el caso que inició desde dos mil cuatro), puede mantenerse indefinidamente ante la ausencia de impulso de parte de los trabajadores.
- Art. 14 Constitucional.

“A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna.

Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho...”

- En ese sentido se advierte que el multicitado artículo 469, fracción IV y el diverso 937, ambos de la Ley Federal del Trabajo devienen contrarios a la Constitución, al no establecer un procedimiento adecuado en que se consigne la garantía de audiencia, que dé oportunidad de defensa en todos aquellos casos en que pueden afectarse los intereses de los gobernados.
- En esa tesitura, la mencionada diferencia entre las partes dentro

del procedimiento de huelga (patrón-trabajadores), que establece el artículo 469, en su fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, igualmente transgrede la garantía de debido proceso; pues habiendo sido parte en el procedimiento de huelga; sin embargo, el patrón resulta excluido de ser él quien solicite la justificación o imputabilidad de la misma.

b) El Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, fue otro órgano Jurisdiccional en este caso, ya que los trabajadores huelguistas se inconformaron con la sentencia anterior, interponiendo el recurso de revisión correspondiente; dicho Tribunal negó la petición del promovente en el sentido de remitir los autos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por lo que el tercero perjudicado inconforme con dicho acuerdo interpuso recurso de reclamación, el cual fue admitido y declarado fundado, por lo que en cumplimiento de la aludida resolución, dicho Órgano Colegiado se declaró incompetente para dictar la resolución correspondiente al recurso de revisión, ordenando remitir los autos a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que determinara lo conducente.

c) La Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue el último Órgano Jurisdiccional en conocer este caso, recayendo la ponencia en la Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos, para la elaboración del proyecto relativo, quien confirmó la sentencia recurrida.

Cabe manifestar que la Tesis que se comenta, prácticamente transcribe

la sentencia del Juez de Distrito, resultando interesantes los siguientes lineamientos pronunciados:

- Según la citada Ministra, la materia del presente juicio se limita a determinar si la Constitución Federal le otorga a la parte patronal el derecho de solicitar a la Junta responsable que resuelva si la existencia de ese conflicto es o no justificada, con las consecuencias que derivan de los extremos de una u otra decisión, tales como podrían ser condenarse al pago de las peticiones que lo originaron y al de los salarios caídos, o bien absolverla de ambas prestaciones o de parte de ellas.

De esta suerte, aun cuando la empresa quejosa obtuviera el amparo que solicita, el único efecto que tendría la protección constitucional consiste en que se le admita a trámite la pretensión que formuló ante la Junta correspondiente, la cual en el momento procesal oportuno, en su caso, deberá dictar el laudo que en Derecho proceda, en el cual incluso podría declarar que la huelga se originó por causas imputables a la propia empresa.

En suma, lo que habrá de resolverse no prejuzga acerca de si debe o no considerarse que el conflicto sea imputable a la empresa quejosa.

- La Segunda Sala encontró que las disposiciones legales reclamadas no resultan acordes con la finalidad que persigue la huelga, ya que si este procedimiento tiene el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de

la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, no se advierte por qué el legislador privó al patrón de la posibilidad de someter a la jurisdicción laboral sus diferencias, y en cambio, sí lo autorizó para los trabajadores, pues la búsqueda de dicho equilibrio tampoco debe dejar sin efectos las normas constitucionales que garantizan el acceso a la justicia (art. 17 Constitucional: 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), y por ende, el respeto al derecho fundamental a la audiencia de las partes interesadas, ya que la observancia de este requisito constitucional constituye un presupuesto ineludible para revestir de legalidad todo acto autorizado en el orden jurídico nacional que afecte los intereses de las personas, incluidas las conquistas de carácter laboral alcanzadas.

- Insiste que la parte patronal carece de toda posibilidad de someter a la Junta la decisión material del conflicto, situación que a juicio de esta Segunda Sala actualiza en forma continua la señalada violación al derecho fundamental de audiencia, porque la parte patronal queda a merced de la voluntad de los trabajadores sin la posibilidad de defender sus intereses ante la Junta, ya que mientras aquéllos no lo soliciten, el primero carece de acción para instar a ese

órgano jurisdiccional para que intervenga a solucionar el conflicto.

- Finalmente, demostrada la inconstitucionalidad de las normas reclamadas, tampoco constituye un obstáculo que en futuros casos -porque en el presente ya han transcurrido cinco años de suspensión de labores- el patrón elija el mismo día del estallido de la huelga como el momento propicio para someter el conflicto a la consideración de la Junta, ya que esta elección tampoco privaría de eficacia a la huelga si se toma en cuenta que, mientras no se resuelva el litigio, la suspensión de labores no debe cesar, ya que la fracción IV del artículo 469 reclamado dispone que la huelga **“terminará”** hasta que se dicte el laudo, lo cual debe entenderse que hasta que sea firme, esto es, cuando ya no admita recurso legal alguno; y en todo caso debe tenerse siempre presente que dentro del mismo procedimiento, y en cualquier estado del mismo antes de la emisión del laudo respectivo, las partes pueden avenir sus diferencias sin necesidad de esperar a que la Junta resuelva la controversia.
- Por todo lo anterior, procede confirmar la sentencia recurrida y conceder al amparo a la empresa quejosa para el efecto de que la Junta responsable admita a trámite la solicitud patronal para que, en términos de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, se inicie el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos

de naturaleza económica, según corresponda, tal como lo prevé el artículo 937 del mismo ordenamiento.

Consideraciones Finales

Por nuestra parte, reiteramos que no deben de existir huelgas indefinidas, ni tampoco aquellas que afecten los servicios públicos, ni los servicios públicos esenciales, por lo que la reglamentación sobre estos tres aspectos, debe darse. Por lo que a nosotros respecta, hemos pensado desde hace muchos años que el arbitraje obligatorio debe iniciarse a los treinta días del estallido de una huelga; en cuanto a las huelgas en servicios públicos, se deben de establecer servicios mínimos para no afectar a la comunidad y en cuanto a las huelgas que afecten los servicios públicos esenciales, deben de prohibirse y para ello, el arbitraje obligatorio por parte del Estado, deberá hacerse antes de la fecha de la suspensión de labores.

Referencias Bibliográficas

CAVAZOS FLORES, Baltasar (2004). **Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral**. México.

CONGRESO CONSTITUYENTE. "Constitución Política de los Estados

Unidos Mexicanos". Diario Oficial de la Federación. México, D.F., 7 de Julio de 2014.

CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. "Ley Federal del Trabajo". Diario Oficial de la Federación. México, D.F., 30 de noviembre de 2012.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri (2011). **Curso de Derecho del Trabajo**. 26ª Edición. Sao Paulo. Editora Saraiva.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1985) "Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical y Tabla de Materia". Disponible en: <http://www.oit.org.pe/sindi/general/documentos/decisiones.pdf>. Fecha de Consulta: 16-12-2014.

PARTIDO ACCION NACIONAL (2010). "Iniciativa de Reformas a la LFT". Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclvii/inic13.htm>. Fecha de Consulta: 16-12-2014.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. SEGUNDA SALA. Recurso de Revisión (689/2011) con Ponencia de la Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos. 13 de noviembre del 2012.