

CAPÍTULO IX NEGATIVA JUDICIAL PARA EL TRÁMITE DE UN EMPLAZAMIENTO

1. *Situaciones en que puede presentarse tal negativa*

El presente es un capítulo que corresponde a las recientes reformas realizadas por nuestro legislador en materia de huelga, que podría encontrar soluciones parecidas o similares en la limitación al derecho de huelga en otros países. Por esta razón lo concretamos al caso particular de la ley mexicana. Nuestra actual Ley Federal del Trabajo expresa que no podrá darse trámite a un escrito de emplazamiento a huelga: *a)* si no está formulado conforme a los requisitos contenidos en el artículo 920; *b)* si el mismo es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo; *c)* si el que lo presenta no es el titular o administrador del contrato-ley, o *d)* si pretendiéndose la firma de un contrato colectivo, se encuentra que ya existe uno anterior depositado ante la junta de conciliación y arbitraje competente. De presentarse cualquiera de estas situaciones el presidente de la junta que lo reciba y quien debe tramitar el emplazamiento, antes de iniciar una diligencia deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificar al promovedor la determinación que adopte al rechazar la pretensión que se intente, exponiendo también por escrito los motivos razonados que encuentre para proceder a este rechazo. Consideramos los fundamentos legales bastante explícitos por lo que creemos que sobre el particular no se requiere ninguna explicación previa, que por otra parte se encontrará en el texto del capítulo.

Ha sido causal de agudas controversias esta nueva disposición y desde luego ha encontrado oposición en los llamados sindicatos revolucionarios, quienes conceptúan que la anterior es una limitación anticonstitucional al derecho de huelga. Se ha dicho además que se trata de una calificación previa del emplazamiento, no autorizada ni en el artículo 123 de la Constitución Federal ni en la Ley Federal del Trabajo. La estimación que se formula, señala que debe ser irrestricta la declaración concerniente a cualquier suspensión de labores, incluido el llamado "paro obrero", que tampoco se encuentra regulado ni aceptado por nuestra legislación y que no contempló en ningún momento de su vigencia la ley de 1931 y que así interpretó nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, al declarar que:

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando califiquen el estado de huelga que les sea planteado, no pueden prejuzgar sobre el fondo de las peticiones en que se base, sino que dichas peticiones pueden considerarse como tendientes a restablecer el equilibrio entre los factores de la producción o a obtener el cumplimiento del contrato o de la Ley, sin que puedan tampoco hacer una estimación cuantitativa de la magnitud exacta en que el equilibrio haya sido roto, o en que la ley o el contrato hayan sido violados o incumplidos, porque tal actitud sería equivalente a resolver en cuanto al fondo el conflicto, para lo cual no está legalmente facultada.⁷⁸

Al ser promulgada la ley vigente, en 1970, no se incluyó ninguna disposición en el sentido de facultar al presidente de una junta que recibía un emplazamiento a huelga, para revisar el escrito correspondiente o analizar cualquiera de las causales apuntadas. Más aún, la exposición de motivos de la ley considera la huelga como un acto jurídico que debe ser reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. Y después se agrega que los únicos cambios que se introdujeron sólo tuvieron como objetivo precisar algunos conceptos y resolver varias dudas que se suscitaban al interpretar las disposiciones de la ley anterior, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio de tal derecho, pues por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.⁷⁹

Con base en esta idea nuestro más alto tribunal sostuvo el criterio de que:

Cuando los laudos ponen fin a las controversias establecidas entre partes, este carácter corresponde a la resolución que versa sobre la calificación de una huelga, porque esta resolución se dictó exclusivamente para determinar si se llenaron los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de labores, mas no decide sobre el fondo de la controversia que dio ocasión a la huelga.⁸⁰

Y aun cuando en abierta contradicción algún tribunal colegiado de circuito ha dicho que:

No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje sea mero amanuense, obligada a poner en práctica las facultades que la ley establece por el sólo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga; pues debe admitirse que al darle al emplazamiento de huelga está facultada para examinar si se han satisfecho las exigencias fundamentales que la Ley previene, siendo importante analizar si los emplazantes tienen la calidad y legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de la huelga.⁸¹

La aplicación correcta de los preceptos ahora derogados no admitía que el presidente de una junta tuviese facultades para negar el trámite a un emplazamiento a huelga con pliego de peticiones adjunto, por cuanto tal actitud equivalía a facultarlo para formular una declaración sobre la inexistencia o ilicitud del movimiento.

2. *Explicación respecto de la reforma-mexicana*

El doctor Enrique Alvarez del Castillo, acucioso investigador de los problemas laborales, en un artículo periodístico que presentó sobre esta espinosa cuestión, opinó que conforme a la nueva exposición de motivos de la reforma procesal que analizamos, la facultad otorgada al presidente de una junta para rechazar un emplazamiento a huelga por los motivos expuestos, el efecto que la ley ha pretendido ha sido que tratándose de la titularidad de los contratos colectivos, era necesario fortalecer a las organizaciones sindicales, pues ha sido frecuente el "robo" de contrataciones mediante huelgas no ajustadas a derecho según expresión popular a la que por nuestro lado nos acogemos; por otra parte, se ha querido evitar que se formulen planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyos centros de labores se encuentren en peligro de suspender activi-

dades cuando no exista el propósito de resolver por este medio las dificultades que se hubieren presentado.⁸²

Dice, que a ello fue debido que la comisión de la cámara de diputados que presentó el dictamen sobre la iniciativa de reforma, se manifestó por la modificación propuesta, estimando que el propósito del artículo 123 fue corregir prácticas nocivas al interés del centro de trabajo, por cuya razón con igual espíritu y para evitar que el demandante quedara indefenso, resultaba indispensable establecer la obligación al presidente de la junta, de notificar por escrito al interesado la causa en que se funde la negativa a admitir un escrito de emplazamiento. En otras palabras, fue admitida esta facultad con apoyo en el hecho de que tal circunstancia representa una garantía para obtener un adecuado equilibrio entre los factores de la producción.

Por nuestra parte creemos que el análisis previo de un emplazamiento, si se aporta por los patronos o por terceros interesados prueba eficaz de situaciones jurídicas creadas, o si un sindicato afectado por una ilegal suspensión de labores en el centro de trabajo en donde laboran sus representados, tiene conocimiento de una pretensión irregular, la petición que se haga en uno u otro caso y la respuesta a la misma no constituyen actos de calificación previa de la huelga, pues lo único que hace el presidente de la junta es examinar si han sido cumplimentados o no los requisitos legales por parte del emplazante y da éste una explicación razonada de su negativa, a fin de evitar un procedimiento engorroso respecto del cual habrá de dictarse finalmente resolución en idéntico sentido al adoptado, dada la procedencia de tal determinación, lo cual, además, la justifica.

Pensamos también que tal examen no constituye una limitación al derecho de huelga, que puede compararse a la llamada "requisita", que es la ocupación, por parte del Estado, de las empresas que proporcionan servicios públicos a las que se declara una huelga (transportes, comunicaciones, etcétera) y en las que, por la índole de dichos servicios, resulta imprescindible su prestación por las graves consecuencias que acarrearán a sectores de población mayoritarios que no tienen por qué sufrir las interrupciones que se ocasionan. En esos casos nuestro gobierno toma la administración temporal de los negocios respectivos, llama a los trabajadores a cumplir igualmente en forma temporal los contratos de trabajo, individuales y colectivos, y busca una solución conciliatoria de los intereses en pugna sin interrupción de las actividades normales de la empresa o estableci-

miento. No presiona a los trabajadores a reanudar labores si no lo desean, pues lo que busca en su colaboración voluntaria ante la gravedad social de la situación que se presenta. Entre tanto es el propio gobierno quien opera los centros de trabajo con el personal que otorgue tal colaboración, así como con el personal de confianza al que le está vedado el derecho de huelga. La limitación sería prohibir la huelga como sucede en otros países o declararla ilegal como se hace de acuerdo a otras legislaciones. A quien interese esta distinción no tiene sino que consultar la legislación internacional del trabajo en donde se ofrecen los razonamientos legales que permiten al Estado asegurar la permanencia de las instituciones públicas en aras de la seguridad de la nación. Distinta en la prohibición limitada en otros servicios en los que su continuidad, aunque indispensable, no ocasiona consecuencias de gravedad en la vida colectiva. De ahí que en las resoluciones adoptadas por la O.I.T. se encuentren permitidas las requisiciones individuales o colectivas, combinándose en tales situaciones la acción del Estado a través de la conciliación o en última instancia, del arbitraje obligatorio.⁸⁵

3. *El paro obrero*

Tampoco admite la legislación mexicana el paro obrero, porque representa una suspensión de labores sin cubrir los requisitos que la ley establece. Se considera que una pretensión de tal naturaleza más que una mera suspensión temporal de labores constituye una medida de presión impuesta al Estado. La razón que hace inaceptable el paro se encuentra en el hecho de que si admitimos actuar dentro de un orden jurídico y convenimos en que el Estado no pretende violar las garantías que la Constitución otorga al ciudadano, puesto que son base y sustento de su propia existencia, es a través de los ordenamientos cuya vigencia se impone, que se protegen a plenitud esas garantías, protección que no podría otorgar si se violasen las normas de conducta eceptadas por los interesados y, respecto de las cuales se presupone la anuencia para ser cumplidas y respetadas.

Este pensamiento no es nuevo, pues desde la reforma que se hiciera a la ley de 1931 en la que se dio énfasis al principio de que toda suspensión de labores para que tenga legitimación ha de ajustarse a la ley, se planteó la necesidad de evitar el paro obrero; lo que hizo decir al doctor de la Cueva, que si fue adoptada tal medida ello fue debido a que las continuas suspensiones e interrupciones del trabajo, sin observar los requisitos legales, constituía una transgresión de la propia

ley protectora de los intereses fundamentales de los trabajadores. Por esto agregó cuando comentara la reforma de la ley, en 1941, que al prohibir los paros se quiso recalcar la idea de que el orden jurídico es protector del derecho de huelga si al paro se le toma como una forma de ésta; pero esto tiene únicamente lugar cuando se ejerce por los caminos legales.⁸⁴

Es indudable que la suspensión del trabajo como consecuencia de un paro obrero no puede estimarse como un acto jurídico y por tal motivo, si no se observan determinadas prevenciones el acto es inexistente o nulo y se convierte en un simple hecho de carácter ilegal. La suspensión momentánea de labores o el paro nuestro, nos dice Krotoschin, no puede ser considerado como un derecho y su presentación, lo mismo que la huelga, debe prohibirse y evitar de manera absoluta: cuando se ataque al orden público o se trate de salvar el interés social.⁸⁵

Para concluir este capítulo dejemos constancia del pensamiento del doctor Alvarez del Castillo, a manera de consideraciones finales respecto de la reforma que comentamos:

La salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicatos en particular, exige la protección efectiva de la titularidad y de la administración de los contratos colectivos por parte de los sindicatos que las ostentan frente a derechos pretendidos de otros sindicatos. Para eliminar confusiones y vicios posibles, las reformas obligan a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos. Es una medida de seguridad y de orden para todos en la empresa, en la que incide un problema ético más que jurídico, que corresponde a un fenómeno de moral pública que atañe por igual a patrones, sindicatos, abogados, gestores y autoridades del trabajo en particular.⁸⁶

Así es en efecto, razones morales que no jurídicas deben llevar al ánimo de los trabajadores que cualquiera situación de excepción al otorgar un derecho, no tiene como propósito negar este derecho ni afectar la garantía concedida. De lo que se trata es de evitar el abuso y la presencia de una medida de fuerza como única solución a los conflictos sociales. A la conciencia pública, al buen sentido repugna, como ha dicho Cesbron, que si la legitimidad de la huelga entraña perturbaciones sociales, la huelga no puede ser ya un derecho.⁸⁷ No debemos llegar a una concepción tan drástica, pero estamos obligados a considerar que las soluciones jurídicas exigen plena observancia si aceptamos como principio de nuestra convivencia el orden jurídico.