

## CAPÍTULO X PERIODO DE PREHUELGA

### 1. *Antecedentes*

No es únicamente la legislación mexicana, sino casi todas las legislaciones en materia laboral, las que en la actualidad admiten el transcurso de un periodo entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, y aun cuando no todos aceptan para este lapso la voz prehuelga, en el fondo el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona no sólo a los empresarios sino a la producción que resulta afectada.

No hemos encontrado en las leyes europeas una delimitación procesal precisa porque se involucra este periodo dentro de la conciliación obligatoria a la que hemos hecho varias referencias. Es en América Latina en donde forma parte del procedimiento en materia de huelga el abrir un compás de espera, si así podemos llamarlo, antes del abandono del trabajo. Lo tenemos en los códigos de Colombia (artículo 454 y siguientes); de Costa Rica (artículo 365 y siguientes); de Ecuador (artículo 379 y siguientes); de Chile (artículo 309 y siguientes); de Guatemala (artículo 241 y siguientes); Nicaragua (artículo 251 y siguientes); Panamá (artículo 317 y siguientes) y Venezuela (artículo 211 y siguientes); así como en las leyes especiales números 17.183 de Argentina, 4.330 de Brasil y 13.720 de Uruguay.

Este periodo se caracteriza por el hecho de estimar como necesario tomar determinadas precauciones que podrán servir *a posteriori* para la calificación de la huelga, aparte la circunstancia de preparar determinadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o

cuidados en las instalaciones de una negociación. Además, se ha observado que independientemente del hecho de que este periodo resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la autoridad judicial analizar el consenso democrático en que se apoyó el planteamiento efectuado, pues no siempre es el interés colectivo el que entra en juego, sino el interés social o político de los dirigentes de las agrupaciones obreras, quienes buscan solución a otros problemas que no son los propios del derecho de huelga.

La ley *Taft-Hartley*, por ejemplo, obliga en los Estados Unidos de América a los sindicatos, a una manifestación democrática del propósito individual de llegar a la huelga como única medida de solución a un conflicto de intereses. Las leyes escandinavas o de Alemania Occidental y Gran Bretaña imponen reglas que buscan, por un lado, aclarar la solidaridad de los trabajadores respecto a la defensa de sus fines profesionales y a situaciones que les sean comunes; por el otro, salvaguardar la unidad económica que es la empresa, cuando no es la totalidad de las personas que les prestan servicios quienes decretan la huelga, sino una parte de ellas o algunos de sus departamentos, pues se presupone que en tales situaciones no puede aceptarse que resulten lesionados intereses de terceros por un conflicto laboral al que son ajenos. Es entonces cuando el periodo de preparación de la huelga, como se le llama, tiene vigencia, y son examinadas las posiciones sindicales que se contemplan; en algunos casos a petición de parte, en otros de oficio, a cargo, por regla general, de autoridades administrativas que intervienen por disposición legal con el propósito (como hemos visto ya en la legislación mexicana), de comprobar el cumplimiento de los requisitos cuya exigencia no admite dispensa para iniciar el procedimiento de huelga.

## 2. *Notificación al patrón, empresa o establecimiento*

La autoridad a quien se dirija el escrito de emplazamiento a huelga, o el presidente de la junta de conciliación y arbitraje a quien corresponda el conocimiento del mismo, bajo su más estricta responsabilidad, según lo expresa la ley, harán llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. Tratándose de emplazamiento por celebración o revisión de un contrato-ley, el presidente notificará a los patronos en forma directa dentro de las veinticuatro horas siguientes, o de no poderse practicar en esta forma la notificación, girará de inmediato los

exhortos necesarios para que sean desahogados por la autoridad exhortada, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas que sigan al momento de su recepción. Si los escritos son presentados ante cualquiera otra autoridad, ésta los deberá remitir a los patronos en un plazo no mayor de veinticuatro horas también, recabando constancia de notificación en los términos que la ley establece (artículos 739 a 741).

Es muy importante observar la prevención que señala el artículo 743, pues la persona que proceda a hacer la notificación deberá cerciorarse de que el patrón, empresa o establecimiento emplazados a huelga, tienen su domicilio en la casa o local señalado en los autos. El actuario o notificador tendrá que asegurarse en los casos en que el emplazado sea una persona moral, que la persona física con quien se entienda la diligencia es representante legal de aquélla, y si no está presente el interesado o su representante, debe dejarle citatorio a uno u otro para que lo espere al día siguiente a hora determinada con el objeto de que reciba el escrito respectivo. Si no obstante el citatorio, el interesado o su representante no se encuentran presentes al día siguiente, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local. Y de encontrar cerrados los locales de la empresa o establecimiento, fijará una copia del instructivo en que conste el acuerdo que haya dictado la autoridad, en la puerta de entrada. Igual actitud se adoptará de negarse a recibir el emplazamiento, ya sea el interesado o cualquier persona que se encuentre presente a la hora de la diligencia. En todos estos casos el notificador asentará razón en el expediente que establezca con claridad los elementos de convicción en que se apoye para asentar la legalidad de una notificación.

### 3. *Actos previos a la suspensión de labores*

Recibido el escrito de emplazamiento a huelga, el patrón podrá dar contestación a lo manifestado por los trabajadores lo que a sus intereses convenga, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la notificación que se le haya entregado. La contestación se formulará por escrito y se presentará ante la junta de conciliación y arbitraje competente para que sea tomada en consideración por ésta y por el presidente, sobre todo de existir objeciones sustanciales o cuando se solicite la suspensión del procedimiento por no estar ajustado a derecho el emplazamiento. Son varios los efectos jurídicos que entraña para la empresa o establecimiento la recepción del pliego de peticiones de los

trabajadores, al igual que la contestación que puede darse a las pretensiones obreras. Los enumeraremos:

a) Deberá suspenderse de inmediato toda ejecución de sentencia. Esto es, si casualmente en algún juicio ordinario se hubiese dictado ya resolución contra la empresa o establecimiento, sea de naturaleza civil, mercantil, penal o laboral, y dicha resolución estuviese por cumplimentarse, ello no podrá efectuarse conforme a la disposición legal que comentamos. El tribunal que haya dictado tal sentencia deberá entre tanto abstenerse de ejecutarla hasta que no sea resuelto lo que corresponda en la huelga emplazada.

b) Tampoco podrá practicarse ningún embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, e igualmente no se podrán secuestrar bienes del local en donde se encuentren instalados. Aclaremos. Si dentro del supuesto de garantizar o asegurar los intereses de un trabajador o de un grupo de trabajadores que hubieren obtenido laudo favorable en un juicio, se pretende embargar o secuestrar bienes de las negociaciones condenadas al pago o al cumplimiento de determinadas prestaciones, inclusive indemnizaciones, los trabajadores tendrán que esperar el resultado de la acción colectiva intentada por otros, sean o no compañeros suyos, seguros de que sus derechos e intereses patrimoniales no se perderán con la huelga, sino que subsistirán subrogados al resultado de la misma.

c) Si por alguna circunstancia el patrón no es propietario del local donde se encuentre ubicado el centro de trabajo y le ha sido demandada la desocupación y se pretende llevar a cabo el desahucio una vez notificado el emplazamiento a huelga, tal desahucio tampoco podrá efectuarse sino hasta concluida la huelga y reanudadas las actividades de la negociación.<sup>88</sup>

d) Cuando la negociación emplazada sea dueña de habitaciones que entrega en arrendamiento a un trabajador o se las ha proporcionado sin pago de renta por disponerlo así el contrato colectivo de trabajo; si ha sido demandado el desahucio, la ejecución de éste quedará pendiente por el periodo que dure la huelga.

e) Únicamente en el caso de encontrarse pendientes de pago, antes de estallar una huelga, indemnizaciones, salarios o prestaciones ya devengadas por los trabajadores, o cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social o el Fondo Nacional de la Vivienda traten de asegurar el cobro de créditos a su favor que el patrón tiene obligación de efectuar, procede el aseguramiento en bienes de la empresa o es-

tablecimiento en el periodo de prehuelga, pero esta circunstancia en forma alguna afectará el desarrollo del procedimiento ya instaurado. Esto es debido a la continuidad de las prestaciones que otorgan dichas instituciones, no sólo a los trabajadores, sino a sus familiares y causahabientes.

Independientemente de lo expresado, precisa agregar en este capítulo lo que dispone el artículo 448 de la ley, en el cual se indica que el ejercicio del derecho de huelga suspende asimismo la tramitación de cualquier conflicto colectivo de naturaleza económica que haya sido planteado ante la junta de conciliación y arbitraje, disponiéndose a la vez el impedimento de tramitar cualquier solicitud en ese sentido, salvo en el caso de que ante la existencia de ambas situaciones, la huelga y el conflicto de orden económico, los trabajadores sometan la decisión del segundo a la autoridad del trabajo.

El último caso que se contempla sobre el particular es el de la huelga por solidaridad que plantean otros trabajadores para apoyar a compañeros suyos, ya sea de la misma rama industrial o comercial, o de actividades distintas. Se indica por la ley que no encontrándose las empresas o establecimientos afectados en el caso de un necesario aseguramiento de bienes para cumplir con determinadas obligaciones, de haberse planteado por estas negociaciones un conflicto de naturaleza económica, el mismo podrá tramitarse hasta su conclusión.

#### 4. *Audiencia de conciliación*

Dice el artículo 926 de la ley que al tener conocimiento una junta de conciliación y arbitraje del emplazamiento a huelga, desde el primer proveído que dicte deberá citar a los trabajadores emplazantes y al patrón o patronos emplazados a una audiencia de conciliación o avenencia, como se le denominaba en la ley de 1931. En dicha diligencia se deberá buscar un arreglo entre las partes con el objeto de evitar por todos los medios posibles la suspensión del trabajo debido a las consecuencias sociales que ello representa. En nuestro medio jurisdiccional se ha creado inclusive un cuerpo de conciliadores que actúan en casi todos los tribunales laborales de la República, federales o estatales, quienes están encargados de tan importante e indispensable función.

Hemos visto que en las leyes del trabajo actuales se otorga igualmente un trato de preferencia al ejercicio de medios conciliatorios como presupuesto jurídico necesario en cualquier movimiento huelguístico. Por regla general la conciliación de una negociación, y

sólo en caso de fracasar los intentos de la autoridad, ya sea administrativa o jurisdiccional, se procede a la huelga con todas sus consecuencias.

La justicia de conciliación y avenimiento —nos dice Couture— pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba en el propósito de dirimir la controversia con la solución que a él parecía equitativa. Ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los *Conseils de Prud'hommes* forma incipiente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica. En el derecho moderno esta modalidad continúa ocupando un primer plano. Junto a la composición judicial que la doctrina llama *heterocomposición*, se halla el avenimiento por acuerdo de las partes, la *autocomposición*. Esta última asume normalmente tres formas: a) la renuncia a la pretensión; b) el reconocimiento de la pretensión; c) la transacción.<sup>89</sup>

Para el doctor De la Cueva la conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes tiene por objeto ayudarles a que encuentren la solución justa a sus diferencias; considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Todos los elementos que intervienen —las juntas, los trabajadores, los empresarios— poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos, y la misión de los conciliadores es particularmente noble y bella, porque consiste en buscar esforzadamente la solución armónica con la idea de la justicia social.<sup>90</sup>

El acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga aunque sin afectar la libertad de las personas. Tal ocurre en Bélgica, Francia, Gran Bretaña e Italia, como hemos dejado expuesto; en Brasil, donde el Ministerio Público del Trabajo tiene esta función, y en Argentina, en cuya legislación, como nos dice Krotoschin<sup>91</sup> la conciliación puede ser puesta en movimiento de tres maneras diferentes: a) a petición de las partes, sea por los patronos y por los trabajadores o por uno sólo de los dos grupos; b) por la proposición de alguna autoridad; c) de oficio, por una comisión de conciliación establecida para evitar los planteamientos de huelga.

Conforme a nuestro sistema, la junta de conciliación y arbitraje ha de procurar avenir a las partes pero no puede formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia a la cual se convoque sólo podrá diferirse siempre que las partes lo soliciten por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas.

Un incidente procesal puede presentarse en la audiencia de conciliación. En la diligencia respectiva los patrones están facultados para plantear la falta de personalidad en el emplazante. La junta debe examinar la petición patronal y resolver respecto de ella al momento. Si la encuentra fundada podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también las razones en que apoya su decisión. Si, por lo contrario, es declarada infundada la oposición presentada se continuará la diligencia, observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios, que se encuentra consignado en los artículos 876 y siguientes, en lo que resulten aplicables.

Las partes pueden comparecer o no a la audiencia de conciliación. De no concurrir los trabajadores no correrá el término para la suspensión de las labores a que se contrae la fracción III del artículo 920 varias veces citado, en el cual se establece como expresamos, que el aviso para llevar a cabo dicha suspensión debe darse por lo menos con seis días de anticipación cuando se trate de empresas que no presten servicios públicos, pues de suceder así, el plazo se extiende a diez días hábiles. La justificación de esta disposición se encuentra en el hecho de que no puede mantenerse en la incertidumbre a las empresas afectadas, ante la indeterminación de la fecha para que estalle o tenga lugar la huelga.

De ser el patrón el que no concurra a la audiencia de conciliación, el presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente en una nueva diligencia a la que se citará dentro del periodo de prehuelga, pues los efectos del aviso de emplazamiento no se suspenderán ni por la audiencia de conciliación ni por rebeldía patronal de concurrir a ella. Lo anterior refuerza nuestro criterio de que las juntas han de actuar, ante todo, como órganos de equidad, por lo que tal es y debe ser su actitud en la conciliación.