

CAPÍTULO XI ACTOS PROCESALES DE CARÁCTER ESPECIAL

1. *Excepciones*

El artículo 458 de la ley de 1970, actualmente sustituido por el artículo 928, estableció que en el procedimiento de huelga cabían las siguientes excepciones:

a) Para el funcionamiento del pleno y de las juntas especiales, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 620 de la propia ley, se requiere que para la integración del pleno se encuentren presentes en el momento de su realización, el presidente del tribunal obrero y cuando menos el cincuenta por ciento de los representantes que formen parte de la junta. Para la integración de las juntas bastará la presencia del presidente sustituto o del auxiliar para llevar a cabo cualquier diligencia, si se trata de conflictos individuales; si se trata de conflictos colectivos será necesaria la presencia en la audiencia respectiva de uno de dichos representantes cuando menos, ya sea el del trabajo o el del capital. Pero en el desarrollo del procedimiento de huelga encontramos las siguientes variantes: el presidente siempre ha de intervenir de manera personal cuando se opondan excepciones de falta de personalidad o de incompetencia de la junta; asimismo lo hará en lo que corresponda a la declaración de inexistencia, de ilicitud o de terminación de un movimiento de huelga. Se le ha concedido además otra facultad: indicará a los trabajadores cuáles actividades no podrán ser suspendidas durante el periodo que dure la huelga y resolverá los incidentes que al respecto se presenten. En estas diligencias ni el presidente sustituto o el auxiliar tiene intervención procesal.

b) Por razones idénticas a las anteriores no son aplicables las reglas generales relacionadas con términos, ya sea para realizar noti-

ficaciones o citaciones personales, o para la práctica de algunas diligencias que por su índole sea preciso desarrollar en determinados días y horas. Para tal efecto se consideran hábiles todos los días y horas sin distinción alguna. Las notificaciones surtirán efectos desde el momento en que sean hechas y las juntas mantendrán en sus oficinas personal de guardia o permanente, a fin de que se realice cualquier tipo de actuaciones, o para llamar al presidente de la junta o a sus representantes, de resultar necesaria su presencia.

c) No podrán ser recusados los representantes como ocurre tratándose de diligencias en juicios ordinarios, según lo prevé el artículo 710 de la ley, que fija los casos en que dichos representantes se encuentran impedidos para conocer de algún juicio, señala la forma de llevar adelante cualquier denuncia o recusación y establece un breve procedimiento que se tramita ante el presidente del tribunal para determinar la procedencia o improcedencia de una petición de tal naturaleza.

d) Al advertir una junta que es incompetente para conocer del procedimiento de huelga, procederá de todos modos a formular el emplazamiento y dictará acuerdo declaratorio en el sentido de que tal emplazamiento ha sido notificado legalmente al patrón que corresponda. En el mismo acuerdo concederá a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que indiquen cuál es la junta que estiman competente, con la finalidad de que de inmediato sea remitido el expediente que se hubiere formado, no considerándose nulas las actuaciones que haya realizado la junta incompetente. Si de las actuaciones se desprende que la petición de competencia de otro tribunal no es correcta por no ajustarse a las determinaciones legales, entonces de oficio remitirá el expediente a la junta competente.

e) De formularse por una junta de conciliación y arbitraje su incompetencia para conocer de un emplazamiento a huelga, el término legal para que proceda la suspensión de labores no podrá correr sino hasta la fecha y hora en que la junta competente notifique al patrón haber recibido el expediente y redacte los citatorios indispensables para que emplazante y emplazado acudan a la audiencia de conciliación a la cual cite a las partes. El trámite o curso que se dé al escrito, al igual que la resolución que se pronuncie, se notificará en forma personal.

De las reglas anteriores desprendemos estas consecuencias: en primer lugar, durante el periodo de prehuelga no puede promoverse por las partes cualquiera otra cuestión de competencia, con el objeto

de evitar demoras en la tramitación del proceso. En segundo término, hemos dicho que la junta puede declarar de oficio su incompetencia para tramitar un emplazamiento en cuanto se perciba de ello; situación que no establecía la legislación de 1931 y que trajo como resultado que hasta que estallaba el movimiento de huelga y era cerrada la empresa o establecimiento, podía el patrón presentar la solicitud correspondiente. En tercer lugar, en la actualidad no sólo podrá hacerse valer la excepción sino que el periodo de prehuelga se extiende sobre los términos legales, y la suspensión de labores tendrá que demorarse hasta que haya sido notificado el patrón por tribunal competente.

No consideramos la prórroga del periodo de prehuelga como excepción, por tratarse de un acto de voluntad de los trabajadores, quienes buscan, a través de otorgar al patrón un periodo más amplio en la suspensión de las labores, llegar a un arreglo aceptable cuando existen ofertas o proposiciones concretas que exigen un análisis más amplio y que pueden dar margen a soluciones eficaces.

2. Fijación de los trabajos que deben seguirse ejecutando durante una huelga

Grave problema ha sido desde la legislación de 1931 la determinación de cuáles trabajos es preciso continuar realizando en los centros de trabajo cuando tiene lugar la suspensión de labores, que en algunos casos genéricos no puede ser total al momento de estallar la huelga. El artículo 275 de la ley de 1931 indicaba que era obligación de los trabajadores huelguistas mantener en actividad el número necesario de ellos, a juicio de las juntas, para el desempeño de aquellas labores cuya suspensión pudiese perjudicar la reanudación de las actividades normales de una empresa o establecimiento, o pusiera en peligro la seguridad y conservación de los talleres; se decía inclusive que la junta podía solicitar el auxilio de la fuerza pública si ante la negativa de los huelguistas fuesen llamados otros trabajadores para ejecutar los trabajos suspendidos, pero cuya necesidad resultaba patente, o cuando aquéllos trataran de evitar los declarados indispensables mediante el impedimento de permitir la entrada de suplentes a las instalaciones de una negociación. Esta actitud se estimó contraria al espíritu de la huelga y a la garantía constitucional concedida, que se interpretaba en el sentido de que debía ser total la cesación de labores.

Por otra parte, fijar con precisión cuáles actividades no podían dejar de ejecutarse en un centro de trabajo constituyó para los miembros de la comisión redactora del anteproyecto la ley federal del trabajo, un problema casuístico de difícil resolución jurídica. Además, la posibilidad de que se facultara el acceso a las instalaciones vulnerables de una empresa o establecimiento fue motivo de fuerte oposición obrera por las razones expuestas. La redacción final de la disposición correlativa en el texto de la ley de 1970 produjo largos debates y fue materia de múltiples especulaciones en la cámara de diputados. A tal debate obedece la aclaración que se introdujo en la exposición de motivos y que textualmente dice:

Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es lo que se refiere a los trabajos que deberán continuar prestándose después de suspendidas las labores. Estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa; por ejemplo, si los vehículos de transporte se encuentran en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; por las mismas razones, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe continuar la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños injustificados a las empresas.⁹²

Sobre el particular aclaremos que no se han puesto como ejemplos de esta otra excepción el trabajo que se realiza en los hornos de fundición; el trabajo de desagüe de las minas; los servicios de mantenimiento en laboratorios químico-farmacéuticos; algunos trabajos experimentales que requieren condiciones climatéricas especiales y otros que la práctica ha aconsejado y respecto de los cuales los presidentes de las juntas han procedido a considerar indispensables durante la duración de la huelga, aun cuando con la protesta de los trabajadores que impiden en alguna forma se amplíen los servicios de esta naturaleza.

La ley vigente señaló, con arreglo al debate de que hemos hecho mérito, que los trabajadores huelguistas están obligados a prestar servicios en los siguientes casos: a) en los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás vehículos de transporte, cuando se encuentran en ruta. En tales casos deberán ser conducidos a sus respectivos puntos de destino; b) en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, la atención de los pacientes debe

ser continua al momento de suspenderse el trabajo y no se interrumpirá sino hasta que dichos pacientes puedan ser trasladados a otro establecimiento con las seguridades que individualmente procedan (artículo 466.)

Por esta razón antes de proceder a la suspensión de cualquier actividad en un centro de trabajo declarado en huelga, la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deben continuar prestando servicios en sus especialidades a efecto de que no se interrumpan las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, la maquinaria, las materias primas o la reanudación del trabajo una vez terminada la huelga. Para tal objetivo la junta puede ordenar las prácticas y diligencias que juzgue convenientes sin ninguna responsabilidad y los trabajadores tendrán que acatar las disposiciones consiguientes, aunque con posterioridad se opongan, pero en la forma legal y mediante un procedimiento incidental, a la determinación adoptada (artículo 467).

La variante que contienen los artículos mencionados la encontramos en la supresión de cualquier obligación impuesta a los trabajadores huelguistas para continuar o no prestando servicios aunque se trata de situaciones de excepción, como lo disponía la ley de 1931, pues el legislador de 1970 consideró que era más conveniente que las partes, por propia convicción, llegasen a un entendimiento razonable respecto de las labores que resulte necesario realizar, aceptando además qué parte de la maquinaria o del equipo de trabajo es conveniente que continúe en operación durante la suspensión de actividades, por entrañar un perjuicio posterior para los propios trabajadores al reanudarse éstas, poner en marcha las máquinas o ajustar el equipo, independientemente del hecho de que ambos podrían quedar inutilizados en forma permanente. De ahí la adición que se encuentra establecida en el artículo 468 en el sentido de que si los trabajadores se negaran a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan presentarse tales servicios.

La redacción del precepto es distinta, pero el objetivo continuó siendo el mismo. El doctor De la Cueva, autor de la reforma inicial, nos la explica en los siguientes conceptos:

La Ley, tal vez por seguir la inercia del artículo de 1931 no mencionó la posibilidad de que los trabajadores y el empresario resolvieran directamente el problema a través de un convenio celebra-

do o ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje. Aún a falta de disposición expresa, pensamos que debe aceptarse la legitimidad de las disposiciones convencionales, porque es la forma preferida por la Ley y por los procesos de equidad. A fin de reforzar esta tesis citamos el artículo 33, que otorga validez a los convenios y el artículo 836, que asimila a los laudos de las juntas, para los efectos de ejecución, los convenios celebrados ante ellas. Finalmente las partes podrían llegar a la conclusión de que no es necesaria la presencia de trabajadores; y no podemos entender que la junta pretendiera imponer autoritariamente la continuación de ciertos trabajos. Si no existe convenio la Junta tendrá que escuchar a los trabajadores y al empresario en una audiencia; el artículo 467 la autoriza al disponer que podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.⁹⁵

Es indudable que el procedimiento para resolver las pretensiones de las partes debe ser anterior a la suspensión de las labores y por tanto pertenece al periodo de prehuelga. De ahí que insista el doctor De la Cueva en que las labores que deban continuar prestándose sean únicamente aquéllas cuya suspensión puede perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales o la reanudación de los trabajos; para él son medidas de excepción, por lo que cree que ha sido equivocada la interpretación posterior que se ha dado a la norma en cuanto a sus efectos restrictivos, por lo que habrá de evitar se le utilice para limitar o hacer nugatorio el ejercicio del derecho de huelga.

La reciente reforma en nada modificó la situación planteada, por lo que resultan vigentes y actuales las explicaciones del doctor De la Cueva. Se ha proscrito únicamente la aplicación de cualquier sanción que pudiera imponerse a los trabajadores que se negaren a la prestación de servicios que se denominaron "de emergencia" para acentuar su carácter y su prestación forzosa.

¿Cómo ha de entenderse entonces la reforma? Creemos que el ejercicio de un derecho no puede servir para destruir otros como ya lo expusimos a propósito de la "requisita". Las medidas de conservación y seguridad que deban adoptarse en un caso de huelga tienen apoyo en el mismo principio de conservación y seguridad de la vida humana. Es muy lamentable prolongar la vida de un enfermo que ha sido declarado incurable, pero la razón y la moral obligan a la sobrevivencia por la esperanza de que pudiera presentarse alguna recuperación; entre tanto se sostiene la vida. No puede cegarse asimismo una

fuelle de trabajo cuando hay posibilidad de su recuperación. Los mismos trabajadores lo resentirían si al concluir la huelga no fuera posible ya poner en operación una maquinaria o equipo, por haberse destruido o incapacitado; tendría que cerrarse esa fuente de trabajo, cuando menos durante el tiempo que tarde su reparación si es factible esto, o en forma definitiva si no se encuentra el modo de reponerla. Es el mismo razonamiento que se hace cuando ha sido exigible la modernización de la propia maquinaria o equipo; precisa suprimir puestos por no resultar ya necesarios, a menos que se quisiera insistir en su conservación con mengua del progreso y de la posibilidad de mejores percepciones. Resultan duras estas medidas pero es lógica su prevalencia aun cuando ello encierre perjuicios personales. El sentido común debe avalarlas y explicarlas cuando se presentan.