

CAPÍTULO XII CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

1. *Naturaleza jurídica del acto procesal de calificación de la huelga*

El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único objeto que la autoridad laboral determine si se cumplieron o no los requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases, sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus actuaciones futuras; no se persigue ni podría perseguirse ningún otro propósito por cuanto hemos insistido en que siendo la huelga un arma para resolver un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico en sí, es necesaria la declaración de su procedencia o improcedencia, para partir de ella en las posibles pretensiones legales de los contendientes. Por esta razón el maestro De la Cueva considera que la resolución de las juntas de conciliación y arbitraje sólo entraña el pronunciamiento de una sentencia declaratoria y en esta afirmación se apoya en ideas del doctor Couture para quien las sentencias declarativas son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de existencia o inexistencia de un derecho. Formula De la Cueva a continuación un amplio análisis del concepto y concluye que tal resolución nada dice de la justificación de la demanda obrera, pues no decide si es conveniente imponer nuevas condiciones de trabajo o si el patrono faltó al cumplimiento del contrato colectivo, así como tampoco expresa obligaciones a cargo de las partes; sólo indica si la suspensión de labores será protegida o no por el Estado. Por tanto, su contenido es formal y no prejuzga respecto de la solución adecuada del conflicto que le dio origen, lo cual constituye el fondo de la huelga.⁹⁴

Otro autor, Cabanellas, nos dice que aun cuando:

El hecho de la huelga sea uno en su manifestación al concretar la suspensión laboral colectiva por iniciativa de los trabajadores o el mandato de sus dirigentes para conseguir con tal coacción algún objetivo de los empresarios o de los poderes públicos, por las causas y sobre todo, por el enfoque de la huelga ante el Derecho, se nos presenta el hecho dentro de una gran variedad. Esta variedad ha de abordarse no con un sentido más o menos bizantino de sus especies sino mediante su calificación jurídica para deslindar las huelgas que se plantean en forma amparada por el Derecho y con fines que éste no condena; y aquellas otras que carecen de ese apoyo legal en el trámite y de ese respeto público acorde a sus objetivos.⁹⁵

Estas legislaciones extranjeras no prevén un procedimiento especial para calificar una huelga, simplemente la declaran legal o ilegal. Así por ejemplo: la *Trade Disputes and Trade Union Act* inglesa nos dice que la huelga es ilegal si su finalidad no consiste en sostener una controversia del trabajo dentro de los límites de la profesión o de la industria a la que pertenezcan los huelguistas, o cuando se pretenda ejercer coacción sobre el gobierno, ya sea directamente o causando un perjuicio a la colectividad. La ley brasileña rechaza aquellas huelgas en las que no se cumplen los plazos ni se llenan los requisitos legales; no les da curso cuando sus objetivos se juzgan improcedentes por la justicia del trabajo; ni las acepta si son declaradas por motivos políticos, partidarios, religiosos, sociales o por solidaridad sin reivindicaciones que interesen o legitimen a la categoría profesional (artículo 22 de la multicitada ley 4330). El Código de Trabajo de la República Dominicana señala que la huelga debe tener por objeto exclusivo la solución de un conflicto económico en la empresa en la que presten servicios los trabajadores; en consecuencia califica de improcedentes aquellas huelgas que tienen por fundamento causas políticas y las que se funden en razones de pura solidaridad (artículo 374). El de Guatemala expresa que la huelga debe tener como único fin el mejoramiento de los intereses económicos, ya sean particulares de los trabajadores o comunes a éstos; de no ser así las califica de ilegales (artículo 34).

En suma, si la huelga deriva de una situación de hecho que tenga como efecto jurídico su solución por medio de la disputa o de la contienda laboral, han de ser los tribunales los que determinen su calificación y decidan lo que al respecto corresponda; antes de ello la contienda jurídica carece de objeto. El fin jurídico de la huelga ha de apoyarse en una reivindicación legítima, de donde deviene la necesi-

dad de determinar la procedencia o improcedencia del derecho que se ejercite, como en el principio de este párrafo dijimos. En esta conclusión están de acuerdo casi todas las legislaciones; la diferencia la encontramos únicamente con relación al momento procesal en que la calificación de la huelga deba tomarse y definirse; para muchas legislaciones esto puede tener lugar antes de la suspensión de labores; para la nuestra hasta después de abandonar el trabajo los emplazantes, podrá procederse, siempre a petición de parte interesada. Analicemos el procedimiento.

2. *Declaración de inexistencia de una huelga*

Suspendidas las labores, tanto los trabajadores como los patronos de las empresas o establecimientos afectados pueden solicitar, dentro de las setenta y dos horas que sigan a dicha suspensión, que la junta de conciliación y arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas que señala el artículo 459 de la ley o por no haberse cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 ya descrito. De no existir solicitud durante este periodo la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La legislación de 1931 decía que si la huelga no era declarada por la mayoría de los trabajadores o si no se cumplían los requisitos fijados en el artículo 265, similares a los que se contienen en el actual artículo 920, o si la huelga era declarada en contravención a lo estipulado en un contrato colectivo de trabajo, la junta de conciliación y arbitraje, de oficio, debía declarar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de las labores, que no existía estado de huelga y como consecuencia procedían las siguientes actuaciones: a) debía fijarse a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para regresar a él; b) los apercibiría de que al no acatar la resolución adoptada al vencimiento del plazo fijado, se tendrían por terminados los contratos de trabajo, exceptuándose el caso de que se presentara una situación de fuerza mayor no previsible, que lo impidiera; c) declararía que el patrón no había incurrido en ninguna responsabilidad y por tanto quedaba en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5o. constitucional, contra los que se rehusaran al desempeño normal de las actividades, y d) dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no abandonaron el trabajo pudieran continuar en su desempeño sin ser molestados por cualquier grupo opuesto. Para lograr esta pro-

tección se adicionó el artículo 269 *bis*, al cual volveremos, en el que se impusieron sanciones penales a quienes impidieran o estorbaran estas medidas, o a quienes no siendo trabajadores tomaran parte en una huelga inexistente, hecha la excepción de aquellos trabajadores que hubieren declarado una huelga por solidaridad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación hacia los años cincuenta sustentó esta tesis:

La huelga no es otra cosa que la coalición entre los obreros, para dejar de cumplir los contratos de trabajo al no prestar al patrón los servicios convenidos. Ahora bien, como los obreros, como personas físicas, son quienes trabajan materialmente, aun cuando sea un sindicato el que gestionó la declaración de existencia de la huelga, esa declaración no puede afectar sino a los obreros que al declararse en huelga, dejaron de prestar servicios y que no son otros que los que estuvieron presentes al hacerse el recuento, y siendo esto así, es de concluirse que la Junta obró legalmente al mandar que se pusiera en estado de huelga a los trabajadores que figuraban en el recuento, por lo que debe estimarse que no concurrió ni en exceso ni en defecto de la ejecutoria que declaró existente la huelga y ordenó que se pusiera en estado de huelga a los referidos trabajadores.⁹⁶

Y recientemente ha sustentado esta otra tesis:

Si la empresa, una vez que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes, se declare la inexistencia de la huelga, ésta debe ser considerada existente para todos los efectos legales, y en el procedimiento ordinario que se incoe para que la Junta declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer por vía de excepción o defensa, que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el artículo 450 de la Ley Laboral.⁹⁷

Para el doctor De la Cueva fueron tanto la jurisprudencia como la doctrina las que adoptaron la terminología de *huelga inexistente*, que ha venido empleándose entre nosotros, pese a no desprenderse del contenido de la ley una declaración especial en tal sentido. Debido a ello se han suscitado varios problemas, porque las juntas admitieron la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia de la huelga, lo que hizo incierta la situación de los trabajadores huelguistas. Para remediar estos problemas la comisión re-

dactora de la nueva ley propuso una definición distinta que se contempla en el actual artículo 444 sobre *huelga legalmente existente*, que lo es aquella en la que han sido satisfechas las formalidades contenidas en el artículo 451 y que persigue los objetivos señalados en el artículo 450. De esta manera se hace innecesaria la aclaración de la ley de 1931 en el sentido de que la falta de los requisitos y objetivos de las normas prescritas produjesen la inexistencia de la huelga.⁹⁸

Estudiando esta cuestión nuestro más alto tribunal sustentó el criterio de que:

Si en el laudo se dice en su parte conducente que se decreta legalmente existente la huelga y que en términos del artículo 446 de la Ley Laboral se estima que la huelga fue justificada y que como consecuencia los motivos le son imputables a la empresa demandada, debe afirmarse que se trata de una confusión en que incurre la Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues dicha Junta debió distinguir como lo hace la Ley, las diferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huelga, a saber: a) *huelga legalmente existente* (a que se contraen los artículos 444 y 445 de la Ley); b) *huelga legalmente inexistente* (artículos 459 y 463 de la Ley); c) *huelga ilícita* (artículos 445 y 465 de la Ley); d) *huelga lícita* (artículo 445 y 465 a *contrario sensu*, de la Ley); e) *huelga justificada* (artículos 446 y 470 de la Ley); y f) *huelga injustificada* (artículos 446 y 470 a *contrario sensu*, de la Ley). De lo anterior no se puede estimar que declarada una huelga legalmente existente, se concluya ineluctablemente que los motivos de la misma son imputables al patrón y por ende la huelga es justificada.⁹⁹

Consideramos la anterior interpretación la más correcta y aceptable para fines de distinción de las diversas categorías impuestas al concepto de huelga.

3. Procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga

Aclarado el origen de la *huelga inexistente* se dice en el artículo 930 que para que la junta formule su declaración se requiere que los afectados o inconformes presenten una solicitud por escrito, acompañada de las copias necesarias para el traslado, en la cual manifiesten los motivos legales de su pretensión. Presentado el escrito no podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

La junta, una vez que reciba y dé trámite a la solicitud, citará a las partes a una audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses convenga, ofrecerán pruebas y se recibirán y desahogarán éstas. La audiencia tendrá lugar dentro de un periodo de cinco días contados a partir de la fecha en que se inicie el procedimiento correspondiente, en forma incidental y sin otras formalidades.

La junta calificará las pruebas ofrecidas, que deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas, salvo el caso de que hayan sido terceros afectados los que intenten la calificación de la huelga, ya que éstos estarán obligados además a comprobar su interés a efecto de que tenga lugar una diligencia adicional para tal finalidad. Admitidas las pruebas que satisfagan los anteriores requisitos se procederá a su desahogo inmediato. Cuando se ofrezca como prueba el recuento de trabajadores huelguistas o no huelguistas o en los casos en que alguna prueba no pueda diligenciarse en la propia audiencia, la junta podrá diferir dicho desahogo hasta llenarse los requisitos procesales congruentes con la admisión que se haya hecho.

Sobre el particular encontramos la siguiente interesante tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

La fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos, se encuentra aquel consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos la efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores sólo es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo y como lo establece el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el artículo 462 del propio ordenamiento en consulta; así que, si la Junta con vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución comisionando a un inspector para que se cerciorara si existía mayoría de los trabajadores de la negociación que se opusieran al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazantes.¹⁰⁰

Esto nos lleva a la estimación de que hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga, es posible llevar a

cabo un recuento de trabajadores para establecer si efectivamente la mayoría de ellos ha apoyado o no el movimiento huelguístico.

4. *Recuento de trabajadores*

Ofrecido el recuento de trabajadores como prueba, deberán observarse los siguientes pasos procesales:

a) La junta de conciliación y arbitraje señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento. De ser reducido el número de trabajadores de una empresa o establecimiento, se prefiere llevarlo a cabo en donde esté ubicada la junta; de ser numeroso el personal afectado, se escoge el domicilio de la empresa o establecimiento para proceder a practicarlos y para tal efecto se trasladan los representantes de la junta o se comisiona a un inspector u otro funcionario que levante la diligencia correspondiente.

b) En la actualidad, dado que bimestralmente los patronos deben rendir informes al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la totalidad de los trabajadores contratados que estén prestando servicios efectivos (pues deben manifestar cuando ocurran y en un plazo perentorio, las altas o bajas que se presenten, requisito que fija la ley de seguridad social para que el Instituto esté en condiciones de proporcionar servicios al trabajador o a sus familiares tanto médicos como asistenciales); se ha aceptado tomar como relación de trabajadores en el momento del recuento, a quienes figuren en ese informe de pago de cuotas obrero-patronales. Las autoridades aceptan también como base la última nómina de pago anterior a la fecha en que se hubiesen suspendido las labores y de acuerdo a los nombres que figuran en ella practican el recuento, salvo que algún trabajador no estuviese incluido y se demuestre que prestaba servicios a la negociación antes de emplazarla a huelga.

c) De haberse despedido por el patrón a un trabajador con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga; este trabajador podrá figurar como efectivo en la diligencia de recuento. Por el contrario, de haber contratado el patrón a un trabajador con posterioridad al emplazamiento, el voto de éste no podrá contar para los efectos de mayoría a que alude la ley. Tampoco se computan los votos en favor o en contra que se pronuncien por los trabajadores de confianza de la negociación.

d) Las objeciones que se intenten durante el recuento se harán en el acto mismo de la diligencia, sin suspender ésta. En forma incidental también y antes de dar por cerrado el periodo de desahogo de

pruebas, la junta citará a una audiencia posterior en la que podrán ofrecerse nuevas pruebas concernientes a las objeciones opuestas, siempre que tiendan a justificarlas. De todo ello deberán tomar conocimiento los miembros de la junta al momento de dictar la resolución que proceda.

e) El procedimiento concluirá con la declaración de inexistencia o existencia legal de la huelga que dicte la junta de conciliación y arbitraje. En el primer caso se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores, con apercibimiento de que en caso de no acatar la determinación quedarán terminadas las relaciones de trabajo, dictando la junta un proveído más en el sentido de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por tanto queda en libertad para contratar otros trabajadores en sustitución de los que se declaren en rebeldía. Se dictarán asimismo las medidas indispensables para que pueda realizarse y normalizarse el trabajo.

f) Si al regresar al trabajo se impide a los trabajadores su ingreso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, éstos deberán hacer saber a la junta la circunstancia anterior y de comprobarse el hecho se hará responsable al patrón del pago de salarios que sigan causándose hasta el momento en que dichos trabajadores presten los servicios en las condiciones anteriores o en las nuevamente pactadas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto sobre el particular que:

Estableciendo el artículo 463 de la Ley vigente que si la Junta declara la inexistencia legal de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, lo anterior significa que esta disposición impone a los trabajadores una obligación de presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por la contraparte, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo que se cita.¹⁰¹

5. Huelga lícita o ilícita

Un procedimiento similar al de declaración de inexistencia tiene lugar en los casos de licitud o ilicitud de un movimiento de huelga. Para el profesor Armando Porras y López la huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, ya que proviene de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política Federal, que indi-

ca que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ya que el constituyente definió la huelga lícita en función de un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales, a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios.¹⁰²

Para el doctor De la Cueva el problema de la licitud o ilicitud del objeto de la huelga coincide con el principio sustentado en el Código Civil para el Distrito Federal (artículo 1827). Para ser lícito el objeto de la huelga, nos dice, el movimiento debe proponerse como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, sin tratar de buscar ninguna otra interpretación. La ilicitud es sólo consecuencia de que la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerza actos violentos y ello roza los límites del derecho penal.¹⁰³

El legislador de 1931, con base en el principio constitucional, facultó a trabajadores y patronos para solicitar de la junta de conciliación y arbitraje la declaración de licitud o ilicitud de una huelga (artículo 270). Estableció que de ser declarado lícito el movimiento por tener alguno de los objetivos legales, e imputables sus motivos al patrón, además de haber cumplido los trabajadores con los requisitos para el emplazamiento y la suspensión de labores, el resultado de tal declaratoria debía serlo el condenar a la empresa o negociación al pago de salarios de los trabajadores durante el periodo de huelga.

La exigencia al pago de salarios caídos —expresó al respecto la cuarta sala de la Suprema Corte— en una huelga declarada legal, debe contar a partir del momento en que se levante el estado de huelga si la suspensión de labores no resultó imputable al patrón, o por lo menos, no la declaró la autoridad competente, que es quien corresponde declarar si los motivos del conflicto de huelga estuvieron o no justificados.¹⁰⁴

La única excepción se contrajo a la huelga por solidaridad, en cuyos casos carecen los trabajadores de ese derecho por no tener su respectivo patrón ninguna responsabilidad directa o indirecta en el planteamiento. Además, mientras no se declare ilícita una huelga la junta y las autoridades civiles correspondientes deben actuar para que se respete el derecho ejercitado por los trabajadores y otorgarles

las garantías necesarias, al igual que el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Se comprende entonces que los conceptos de licitud e ilicitud contienen otras implicaciones. Por esta razón el legislador de 1970 en el artículo 934 fijó como norma que en caso de declararse ilícita una huelga sólo serán suspendidas las relaciones de trabajo, suprimiendo toda otra consecuencia tanto para el patrón como para los trabajadores. La única obligación que subsiste es solicitar a la junta la declaración de licitud o ilicitud de la huelga mediante igual procedimiento al ya señalado para los casos de declaración de inexistencia; en los demás no subsisten otras responsabilidades, pero ello lo dejamos para examinarlo en el siguiente capítulo.