

CAPÍTULO VII EL PROCESO EN MATERIA DE HUELGA

1. *Idea general*

Para muchos estudiosos del derecho del trabajo resulta extraño que si ha sido aceptada esta disciplina jurídica como rama autónoma, no se haya aceptado aún el derecho procesal del trabajo con igual carácter en la legislación de algunos países; sino que tal aceptación proviene en lo fundamental de los teóricos de las disciplinas jurídicas.⁶⁵

Hacemos la anterior advertencia ya que son contados los códigos procesales del trabajo que han sido promulgados en la actualidad y en los que se dispone de capítulos concernientes al procedimiento que ha de seguirse en materia de huelga. Es en otro tipo de leyes o disposiciones que regulan conflictos laborales en donde han quedado por ahora insertas reglamentaciones especiales, entre las cuales se incluye el tratamiento procesal para los casos de suspensión del trabajo por motivo de huelga. En nuestro orden jurídico inclusive, no tenemos propiamente un código procesal del trabajo, sino que es en la Ley Federal del Trabajo donde han sido comprendidas, desde las primeras leyes laborales promulgadas en los estados de la República, a las cuales ya hemos hecho referencia, capítulos que regulan el procedimiento respectivo, más con el carácter de una guía general que con el propósito de instrumentar un sistema jurídico autónomo.

Repetimos que desconcierta este fenómeno porque, a pesar de que hemos logrado avances en la materia, no hemos aceptado aún un sistema procesal independiente. La única ventaja adquirida ha sido separarlo del derecho procesal civil, crear órganos especiales para dirimir las contiendas obrero-patronales y establecer una tutela legal en favor del trabajador, integrando una jurisdicción particular. Expre-

samos lo anterior porque, recientemente, al quedar dentro de nuestra legislación en un libro aparte el derecho procesal del trabajo, pudo promulgarse un código autónomo como jurídicamente procedía, en vez de tratar de cubrir lagunas o hacer transferencias de la ley, que sólo tienen doce años de vigencia, por lo que en nada se afectaba su contenido con esta útil separación.

Es hora de aceptar, como lo expone Juan Menéndez Pidal,⁶⁴ que el derecho procesal ha sido separado de diferentes clases de derechos materiales que se aplican a distintos tipos de controversias, y que el derecho procesal del trabajo tiene autonomía científica, ya que sus normas, más que surgir de la obra del legislador, han recogido la realidad de la vida traducida en hechos del cuerpo social. Esto evidencia la necesidad de que sea elaborado un código procesal del trabajo, porque, contra lo que suponen algunos autores — quienes piensan que no hace falta su promulgación porque sus preceptos existen, aunque diseminados en leyes procesales civiles, ordinarias —, son tantos los conceptos y las instituciones jurídicas nuevas que no están contenidas en las referidas leyes, que su existencia obliga a incorporarlas en una legislación especial a fin de establecer obligaciones jurisdiccionales que le son propias y que no pueden ni han podido quedar comprendidas en otras ramas del derecho.

No es propósito de esta presentación tratar de ubicar el derecho procesal del trabajo dentro del campo de las disciplinas jurídicas, pero sí llamar la atención respecto a la circunstancia de que, pese a no disponer el orden jurídico mexicano de un código procesal laboral, como ya lo ostentan otros países, nuestro ordenamiento legal actual se encamina hacia tal propósito y a ello obedece el intento que contempla la reciente reforma a la ley federal de la materia. En efecto, si entendemos por proceso la serie de actos coordinados para obtener determinadas finalidades, y por proceso jurídico la realización de actuaciones dentro de la esfera jurisdiccional, ajustadas a normas prescritas y elaboradas por los órganos estatales competentes para conseguir propósitos específicos, la inclusión de un título especial en nuestra legislación marca el reconocimiento a la necesaria separación que debe hacerse entre las normas sustantivas y las normas procesales.

La razón de esta necesidad, agregaríamos con el doctor Eduardo J. Couture,⁶⁵ en la circunstancia de que el derecho procesal individualista se apoya en el presupuesto de que los hombres son iguales entre sí en el orden legal, pero no se toma en cuenta que la relación laboral ha puesto en evidencia este trato de iguales al presentarse en

una contienda jurídico-social una parte dominante, dueña de todas las condiciones y, una parte dominada, paciente de todas las cláusulas que el empleador quiera imponerle. La igualdad ante la ley procesal es una simple suposición teórica que ha sido superada; no de otro modo encontramos la existencia de un derecho para el tratamiento de los menores e incapaces, otro para proteger a la mujer casada o uno más para el aseguramiento de intereses obreros y campesinos. El procedimiento lógico de corregir desigualdades — agrega Couture — es crear otras desigualdades; de ahí la necesidad de establecer por la fuerza misma de las cosas, un derecho procesal del trabajo.

Y es que, cuando la materia procesal abarque todo el campo jurídico en el aspecto instrumental y a través de sus reglas se creen, conserven, modifiquen o extingan situaciones jurídicas, será necesaria una interpretación legislativa especial para aplicar normas a un caso mediante el empleo de técnicas que conduzcan a soluciones adecuadas. A ello se deben las distintas clases de procedimientos que van desde lo que el derecho consuetudinario ha establecido hasta aquellos otros que se observan; bien para la elección o nombramiento de los encargados de impartir justicia; los que otorgan facultades a las autoridades administrativas; los que deben observar los particulares en sus relaciones recíprocas y, los que han de observar los propios particulares frente a cualquier órgano público y viceversa; incluyendo en éstos los procedimientos en que intervienen autoridades distintas de las judiciales como son: la policía, los inspectores o los procuradores fiscales, las personas encargadas de imponer las reglas sanitarias, etcétera.

2. Normas procesales que han sido impuestas

Todas las normas procesales sólo son instrumentos, y el juez que las aplica, independientemente de mantener una actitud pasiva frente a la lucha de las partes, ha de garantizar que la función jurisdiccional satisfaga los intereses de ellas y ha de realizar una justicia libre de toda presión o de consideraciones personales; por esta razón es fundamental en un proceso la correcta apreciación e interpretación de tales normas, así como la composición de las actividades de un tribunal y de las partes, destinadas a alcanzar la providencia jurisdiccional que persiguen todos como finalidad común. En suma, el proceso constituye una guía pero no siempre una exigencia rigurosa y en el proceso

laboral en materia de huelga, la norma instruye pero no delimita campos ni exige aplicación estricta.

La idea no es nueva ni propia pues en varios países se observan situaciones semejantes al nuestro. Por ejemplo, en Alemania Occidental los conflictos colectivos de trabajo están sujetos a un procedimiento igual al de los individuales, pero el conocimiento de la huelga está excluido de su competencia, ya que la jurisdicción se encuentra superpuesta a un sistema mixto de tribunales del trabajo y consejos de arbitraje; la ley por la cual fueron creados los tribunales de trabajo (el año 1953) es hostil al arbitraje y por ese motivo las cláusulas de arbitraje se encuentran contenidas en los convenios colectivos, en los que se faculta a las partes para designar árbitros dentro de los jueces que desempeñan funciones en los tribunales ordinarios, sin perjuicio de que sean designadas personas neutrales, expertos o letrados laboristas.

En Bélgica la huelga se tramita ante conciliadores sociales, que son funcionarios del Ministerio del Empleo y Trabajo, que pueden intervenir de oficio o a petición de parte, y que no tienen o desempeñan funciones jurisdiccionales. En Francia, en cambio, debido a los principios rectores del procedimiento que deriva de los imperativos procesales usuales, son éstos los que se aplican en cualquier tribunal, sea civil, penal o del trabajo. En Gran Bretaña una vez iniciada por los interesados una reclamación colectiva, el procedimiento que pudiéramos llamar ordinario, excluye cualquier recurso de huelga, cierre patronal u otro tipo de acción, hasta haberse agotado las etapas de aquel o cuando fracasan en forma definitiva todas las negociaciones conciliatorias. En Italia, como ya lo hemos expuesto, la amigable composición se encuentra permitida si así lo determinan los contratos colectivos y en tales condiciones, los casos de huelga deben tramitarse mediante un procedimiento especialmente establecido para aquellas controversias cuya solución se enmarca en este medio procesal. En lo que respecta a América Latina, sólo en Brasil y Panamá, como veremos más adelante, se han establecido procedimientos especiales para los casos de suspensión de labores, ya sea por huelga o por cierre patronal.

3. *La moderna legislación mexicana*

Es dentro del marco anterior que debemos ubicar a nuestro procedimiento en materia de huelga. No constituye una novedad absoluta porque desde la Ley de 1931 un extenso capítulo se había ocupado de

ello, pero es en la ley vigente en donde se le ha dado un trato particular. Si la examinamos, por lo menos en sus rasgos sustanciales, encontramos que en la actualidad el legislador ha distinguido — aparte del procedimiento ordinario, al que se denomina “procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos de naturaleza jurídica” — un capítulo de procedimientos especiales destinado a dar forma y contenido a la tramitación y resolución de conflictos de naturaleza económica, al igual que otros relativos a controversias derivadas del incumplimiento de obligaciones expresas, como son aquellas que contraen patrones extranjeros cuando contratan los servicios de trabajadores mexicanos para laborar fuera del país; o bien el destinado a convenios celebrados entre patrones y trabajadores para proporcionar a éstos habitaciones cómodas e higiénicas; los conflictos que provienen del reconocimiento de una determinada antigüedad, que como es obvio, no requieren de formulismos de ninguna especie; o los que atañen a la terminación o suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, que igualmente requieren de un trato particular.⁶⁶

Asimismo son motivo de procedimiento especial: 1) la revisión de los reglamentos interiores de trabajo; 2) los juicios relacionados con el pago de indemnizaciones en caso de muerte de un trabajador a consecuencia de un riesgo profesional, en los cuales la tramitación de cualquier controversia se ajusta a idéntico criterio al que tiene lugar en los procedimientos sumarios del derecho procesal civil, con mayores ventajas en cuanto a celeridad, apertura y pronta resolución, y 3) la suspensión del trabajo por motivo de huelga, objeto de nueva reglamentación que analizaremos en los capítulos posteriores, desde luego más ágil y sensible que el anteriormente establecido, reglamentado con la única finalidad de implantar un modo especial de justicia en el que la equidad goce de ciertos privilegios para que los tribunales del trabajo actúen conforme a su propio discernimiento y de acuerdo a normas que faciliten la rápida resolución de los problemas que se plantean.⁶⁷