

## CAPÍTULO VIII INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

### 1. *Emplazamiento*

Considera el doctor Couture que en el orden constitucional lo que constituye una garantía no es propiamente un procedimiento; la garantía la constituye un proceso porque toda garantía de defensa se desenvuelve sólo en el proceso y no fuera de él.<sup>68</sup> Con esto no queremos entrar en disquisiciones críticas respecto al título XIV de la actual Ley Federal del Trabajo que se denomina "Procedimiento de huelga", sino que deseamos aclarar que cuando nos referimos a las actuaciones judiciales lo hacemos en función de los actos procesales que tienen lugar, ya se trate de peticiones o afirmaciones, de ofrecimiento de pruebas, de la celebración de acuerdos o convenios para dar solución a una determinada situación procesal o de declaraciones unilaterales de voluntad; en otras palabras, pretendemos abarcar el total de las actuaciones que se presentan en toda contienda jurídica y a la que no puede ser ajena nuestra materia.

Formulada la anterior aclaración resulta conveniente advertir que, conforme lo dispone el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación, al patrón y a la junta de conciliación y arbitraje correspondiente, de un pliego de peticiones que deberá reunir los requisitos que adelante enunciaremos. La petición es un presupuesto que permite, por una parte, la asistencia del demandado ante el tribunal obrero, bien para oponerse, bien para presentar objeciones o bien para proponer soluciones; por la otra, que el tribunal conozca las pretensiones de quien formule dicha petición. Entre nosotros, lo hemos indicado, sólo una

coalición de trabajadores puede ser sujeto de un planteamiento a huelga, y para tal efecto se estima a los sindicatos como coaliciones permanentes para este único y exclusivo objeto (artículos 440 y 441 de la ley, ya analizados).

Las peticiones deberán estar contenidas en un escrito que se presentará por duplicado ante la junta, en el cual los trabajadores anunciarán el propósito de suspender sus labores de no ser satisfechas aquéllas. En el mismo escrito se expresará el objeto u objetos del movimiento que se pretende llevar a cabo, y se fijará el día y la hora en que habrá de suspenderse el trabajo. La huelga, conviene recordarlo, ha de tener los objetivos a los cuales aludimos en el capítulo IV y que no está por demás reproducirlos: *a)* conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; *b)* obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia; *c)* obtener la celebración, en su caso, de un contrato-ley o exigir su revisión, cuando las condiciones de trabajo en una rama industrial las convengan uno o varios sindicatos con uno o varios patrones; *d)* exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley cuando se violen las condiciones en ellos contenidas o no se respeten las cláusulas que se hayan convenido; *e)* exigir el cumplimiento de las disposiciones legales que correspondan al reparto de utilidades de las empresas, a los trabajadores; *f)* apoyar otra huelga en situaciones expresas de solidaridad hacia otro u otros grupos de trabajadores, y *g)* exigir la revisión anual de los salarios contractuales. (Artículo 450 de la ley).

## 2. *Requisitos del emplazamiento*

Pocas son las leyes en que se presenta una variación profunda en cuanto a los requisitos que deba contener un emplazamiento a huelga, sólo que la ley mexicana remarca éstos por cuanto hace intervenir determinadas modalidades que obligan a la autoridad del trabajo a su observancia. Expresa el artículo 451 que para suspender los trabajos por motivo de huelga es preciso que ésta tenga por objeto alguno o algunos de los enunciados; que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y que el emplazamiento se formule conforme a los lineamientos que después explicaremos.

El concepto de mayoría obrera o de pluralidad de trabajadores como lo denomina Cabanellas<sup>69</sup> debe entenderse que comprende la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas

en que hayan de suspenderse las labores, aún si se presentara el caso a que se contrae la firma o las violaciones a un contrato-ley); sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o trabajadores libres siempre que presten servicios efectivos en ellas, esto es, que exista una relación jurídica de trabajo.

Veamos algunos ejemplos de otros países. En Argentina se ha especificado en el Decreto-ley número 8.946 del año de 1962, que "la huelga debe ser resuelta y realizada por el 51% como mínimo del personal comprendido en ella, mediante el voto secreto y obligatorio en los lugares de trabajo". El artículo 364 del Código de Trabajo de Costa Rica señala que "el derecho de huelga corresponde a una coalición que debe estar compuesta de al menos tres trabajadores y representar el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate"; además, "esta colectividad debe estar presente tanto en la declaración de la huelga como en la ejecución, por ser ambos momentos colectivos" (artículo 366). La Ley 4.230 de Brasil dice en su artículo 5º que "el ejercicio del derecho de huelga debe ser autorizado por decisión de la asamblea general de la entidad sindical que represente la categoría profesional de los asociados, por dos tercios en primera convocatoria y por un tercio en segunda convocatoria, en escrutinio secreto y por mayoría de votos".

Sistemas similares sostienen los códigos del trabajo de Ecuador (artículo 406) y Panamá (artículo 319), en tanto que la ley de El Salvador señala que "la huelga es legal si ha sido acordada cuando menos por el 51% de los trabajadores al servicio del patrono" (artículo 398), e igual disposición encontramos en los códigos de Nicaragua (artículo 225), Guatemala (artículo 241) y en el Reglamento del Trabajo de Venezuela (artículo 337).

Lo anterior hace expresar al propio Cabanellas que la fijación de una cifra o porcentaje de huelguistas para legitimar la medida de fuerza provoca necesariamente una serie de dificultades, pues será preciso establecer si esa suma corresponde a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a una sección de la misma. Para él debe tenerse en cuenta más la función y la actividad que el número de los trabajadores, pues de esta manera se posibilita que las huelgas parciales sean declaradas ilícitas.<sup>70</sup> De ahí que en los países europeos no se tome en consideración el concepto de "mayoría" porque de acuerdo a sus legislaciones es suficiente que se opere la cesación concertada y simultánea de la actividad que desarrollen los trabajadores, ya sea decidida por una asociación profesional, por una coalición o por un

grupo social representativo del interés común, para que estemos frente a un movimiento de huelga; esto es, en tanto un número bastante grande de trabajadores ejerza presión sobre un patrono y pueda suspender el trabajo, tal participación es suficiente para aceptar el ejercicio del derecho correspondiente, sin más limitaciones que las ya expuestas en la primera parte de este estudio.

Entre nosotros las categorías de trabajadores que pueden formar mayoría para declarar una huelga han sido integrados por el maestro Castorena de la siguiente manera: a) no forman parte de dicha mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea los trabajadores eventuales o temporales; b) tampoco han de ser considerados trabajadores los contratados por el empresario con posterioridad al planteamiento de la huelga; c) los altos empleados cualquiera que sea su designación; y d) los empleados de confianza. En cambio, los trabajadores separados después de emplazada la huelga o aquellos a quienes se hubiese aplicado la cláusula de exclusión y hayan interpuesto demanda en contra de tal determinación y aún no se haya dictado resolución definitiva, así como los aprendices, sí pueden formar parte de la mayoría de trabajadores que emplazan a huelga.<sup>71</sup> El problema procesal que se presenta estriba en la circunstancia de la comprobación de que la mayoría de trabajadores aprobó la suspensión de labores y el emplazamiento a huelga, pues estando entre nosotros prohibido plantear tal situación como cuestión previa, cualquier determinación que debe adoptarse se conocerá hasta después de estallada la huelga, esto es, una vez suspendido el trabajo.

### 3. *Autoridad competente para tramitar el emplazamiento*

La junta de Conciliación y arbitraje que puede conocer de un emplazamiento a huelga ha de ser la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde presten sus servicios los trabajadores emplazantes, y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas o de materias contenidas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y a que se contrae a su vez el artículo 527 de la ley; o se trate de actividades comunes de patronos o empresas no comprendidas en dichas disposiciones.<sup>72</sup> La legislación mexicana permite, por excepción, que si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugar distinto a aquel en el cual reside la junta competente, el escrito sea presentado ante la autoridad del trabajo más próxima, sea junta local o federal,

delegación o inspección del trabajo; e inclusive el escrito puede ser presentado ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de tal empresa o establecimiento: un presidente municipal o cualquier delegado político que ahí resida, si los trabajadores no tienen a mano un representante de la autoridad de trabajo. La única obligación de estos últimos es la de formar un expediente con el emplazamiento y remitirlo, dentro de las veinticuatro horas que sigan a su recibo, a la junta competente, avisando al presidente de la misma, por teléfono o por telégrafo, de la remisión hecha y del envío de las actuaciones que haya realizado hasta el momento. Igual obligación corresponde a la autoridad no competente.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o la revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga lo presentarán los sindicatos coligados, adjuntando una copia para cada uno de los patronos emplazados o a los de cada empresa o establecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas. La variante en estos casos estriba en que el día y hora que se fijen para suspender las labores no podrá ser menor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación del escrito que procede, ante la junta competente. En casos de celebración o revisión de contratos colectivos ordinarios, como se verá en el capítulo de prehuelga, el término puede serlo de seis o diez días naturales, según la actividad de las empresas o establecimientos emplazados, y dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado por la junta competente.

#### 4. *Criterios de legislación extranjera*

En Alemania Occidental los tribunales laborales actúan en tres niveles: tribunales ordinarios que vienen a ser tribunales civiles especializados en materia de trabajo; tribunales de apelación que pueden conocer de situaciones tanto de hecho como de derecho, individuales o colectivas, y que en consecuencia conocen de un emplazamiento a huelga; y el tribunal federal del trabajo, que atiende las impugnaciones a cuestiones de derecho únicamente. Todos ellos tripartitas en su composición. El planteamiento legal de la huelga es el mismo que corresponde a los problemas que surgen frente a los convenios colectivos, ya que los términos normativos se incorporan al contrato individual de todos los trabajadores que pertenecen a su sindicato, es decir, se estima que es la suma de los intereses individuales los que nor-

man el procedimiento. Los tribunales germanos extienden por esta razón su jurisdicción tanto a cuestiones individuales como colectivas y varía sólo su composición: los ordinarios constan de una o dos secciones, la de conciliación y la de arbitraje, pudiendo existir únicamente la primera. Los de apelación están constituidos también con una o dos secciones o salas, pero cuentan algunos hasta con ocho salas como se presenta su integración en grandes estados (Ruhr, Baden, Bonn, Nuremberg, Friburgo, etcétera). El tribunal federal consta de cinco secciones compuestas por dos jueces profanos y de uno a tres jueces profesionales; los primeros elegidos por cada una de las partes y los otros seleccionados por el Estado, de acuerdo con el ejercicio de su profesión, empleo o negocio. El procedimiento ordinario de huelga se inicia ante los tribunales ordinarios, pero agotadas las instancias a que hemos aludido, el asunto puede llegar hasta el tribunal federal. Cabe aclarar que en el anterior procedimiento existe una excepción. De emplazarse una huelga que sea calificada como política, sólo el tribunal federal puede conocer del planteamiento que se haga y en tales situaciones se sigue un procedimiento especial que por regla general conduce a un arbitraje obligatorio.<sup>73</sup>

En Bélgica son los jurados mixtos para la conciliación y el arbitraje los que reciben los emplazamientos a huelga. Su competencia territorial se determina por la ubicación de la fábrica, taller, oficina o lugar dedicado a la explotación de la empresa o al ejercicio de la profesión a la que se dediquen los trabajadores emplazantes. Los jurados mixtos se integran con salas de obreros y patronos y de seis a doce consejeros nombrados por igual por unos y otros. De éstos se seleccionan uno o dos consejeros según la naturaleza del problema jurídico y se complementa el jurado con uno o dos representantes del rey, seleccionados a su vez entre candidatos propuestos por los consejeros. Todos ellos desempeñan sus funciones durante un año calendario, haciéndolo en forma alternativa. El procedimiento se inicia con la conciliación, buscando cualquier clase de solución si la hubiere a fin de evitar la suspensión de labores; en esta fase del proceso los consejeros se mantienen en permanente contacto con las organizaciones profesionales tanto de trabajadores como de patronos y con los inspectores e interventores sociales del gobierno, que por ley prestan el auxilio legal que se requiera. Sólo en caso de no ser posible la conciliación el asunto pasa a otros jurados mixtos, los de apelación, divididos también en salas con representación obrera y patronal y que resuelven cuestiones procesales también, cuando éstas se presentan en el

desarrollo de la primera instancia. En esta otra fase del proceso es aplicable y por ello conviene hacerlo notar, el código de procedimientos civiles en forma supletoria (artículo 1003 y 1021). La resolución final que dicten los jurados es obligatoria para las partes, aunque en alguna ocasión han surgido oposiciones que desembocan en actos de protesta tumultuaria como ocurrió en fecha reciente al celebrarse una manifestación de mineros a quienes en los términos explicados se puso fin a la huelga y contra cuya resolución no fueron conformes estos trabajadores, aun cuando tuvieron que aceptarla por exigirlo así la legislación, pero mostrando su desacuerdo en actitudes drásticas y casi revolucionarias.<sup>74</sup>

En Dinamarca, según la ley de 13 de junio de 1973, la huelga debe anunciarse públicamente para que intervengan de oficio los tribunales de trabajo si las partes rechazan toda conciliación o si el tribunal resuelve por alguna circunstancia especial no convocar a ella. Para esto el presidente del tribunal celebra con los interesados una sesión previa en la que analiza si existe o no posibilidad de llegar a un arreglo sin necesidad de recurrir a diligencias posteriores que retardarían el proceso y obligarían al tribunal a una intervención inútil ante actitudes que por sí mismas deben ser definitivas o negatorias de un derecho. El tribunal se integra con un presidente, tres jueces titulares y uno o más suplentes, seleccionados de un cuerpo integrado por doce jueces titulares, veintiocho suplentes y tres vicepresidentes. Actúa siempre con un secretario y con representantes en número igual de las organizaciones obreras y patronales, seleccionados a su vez de un organismo integrado con las siguientes personas: tres que designa la confederación patronal danesa; dos que nombra la Federación de Asociaciones Agrícolas; dos más cuyo nombramiento lo hacen los banqueros; otros dos que nombran las asociaciones municipales de mayor importancia, dos la asociación central de dirigentes y funcionarios técnicos y un número indefinido de representantes de la Confederación Nacional de Sindicatos (artículos 9º a 17). Para los casos relacionados con los servidores públicos intervienen dos representantes del consejo mixto de las organizaciones de empleados y funcionarios y de presentarse emplazamientos de trabajadores universitarios, pueden participar además dos representantes de la organización central de universidades. Todos estos representantes duran en sus funciones tres años e intervienen únicamente en la primera instancia. De no ser aceptada su resolución los trabajadores deben volver al trabajo y continuar el procedimiento conforme a las otras instancias instauradas para los procedimientos comunes.<sup>75</sup>

Francia no contempla ningún procedimiento especial para los casos de huelga sino que se atiene a la regla general que ya hemos descrito (*Vid.*, capítulo IV y V); pero Gran Bretaña, a partir de la ley de 12 de noviembre de 1975 que creó el servicio de conciliación y arbitraje con la obligación por parte de los tribunales de trabajo de promover las relaciones obrero-patronales y fomentar la negociación colectiva, reformó su procedimiento laboral y designó funcionarios conciliadores que intervienen cuando exista o se prevea un conflicto de trabajo, siempre a solicitud de las partes, quienes inclusive pueden someter fracciones o la totalidad de sus pretensiones. De no ser posible la conciliación el asunto pasa de oficio a una Comisión de Arbitraje que fue establecida por ley de 5 de agosto de 1971 y que, con respecto a la huelga analiza: a) toda demanda presentada ante un tribunal de trabajo; b) el procedimiento llevado a cabo por el funcionario conciliador; c) la denuncia de actos que constituyan una práctica ilícita del patrón, y d) los perjuicios que los trabajadores hubieran ocasionado o aquellos que éstos hayan sufrido por los patronos. Con relación a estas cuestiones se dicta resolución, pero no es obligatorio para las partes ya que éstas pueden apelar ante los tribunales de instancia creados por la ley de formación profesional-promulgada el año de 1964, o si el caso lo amerita, la apelación se dirige al Tribunal Nacional de Relaciones de Trabajo, creado también por la citada ley. Respecto a la huelga, al plantearse la apelación debe terminar la suspensión de las labores que haya sido decretada y actuada, para que el tribunal, libre de toda coacción, pueda en término perentorio dictar resolución definitiva.<sup>76</sup>

En Irlanda, último caso de Europa que hemos podido consultar, mediante ley número 14 de fecha 3 de junio de 1969, que modificó la Ley de Relaciones de Trabajo promulgada desde 1946 y que había regulado la competencia y jurisdicción de los tribunales laborales, así como su composición y funcionamiento, el emplazamiento a huelga debe ser examinado por asesores laborales que hayan actuado como mediadores y sólo de no ser posible una conciliación el asunto pasará a un tribunal de trabajo, el que examinará las peticiones de los trabajadores e indicará únicamente la forma en la cual, según su criterio, puede resolverse la huelga. Las partes pueden aceptar o rechazar la solución propuesta y continuar entonces, como en Gran Bretaña, con las instancias ordinarias, pero levantando el estado de huelga.<sup>77</sup>

En América Latina, si bien es cierto que todas nuestras legislaciones establecen la obligación conciliatoria como lo examinamos en el inciso 2º del capítulo V de nuestro estudio, siempre que exista un



emplazamiento a huelga; en realidad no todas ofrecen igual tratamiento al desarrollo de dicho emplazamiento y el procedimiento varía en cada una de ellas, pues mientras las de Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay y recientemente Bolivia, declaran ilegal el movimiento al fracasar cualquier intento oficial de mediación; Brasil, al igual que los países de Centroamérica (excepto El Salvador) permiten la suspensión pacífica e indefinida del trabajo y conceden determinadas garantías a los trabajadores durante el período de huelga, pero sin pago alguno de salarios caídos; en tanto Colombia, Perú, Ecuador y Venezuela aceptan la suspensión del trabajo mientras no se rompan las pláticas entre trabajadores y patronos, pero de ocurrir ésto limitan en tiempo la duración máxima de la huelga de acuerdo a criterios que habremos de examinar en los capítulos posteriores, por cuyo motivo no anticipamos por ahora las soluciones que han sido dadas en dichos países.