

LA PREHUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

SUMARIO: 1. *Carácter y presupuestos procesales de la huelga.* 2. *Deliberación del movimiento de huelga.* 3. *Proclamación de la huelga.* 4. *Suspensión oficiosa del procedimiento.* 5. *La conciliación en la prehuelga.*

Dr. Héctor SANTOS AZUELA *

1. CARÁCTER Y PRESUPUESTOS PROCESALES DE LA HUELGA

Figura de importancia capital en la experiencia laboral contemporánea, la huelga suele entenderse como una figura sindical polivalente, regulada de manera contrastante en los diversos sistemas jurídicos. Así, concebida dentro del ordenamiento mexicano como la suspensión temporal del trabajo realizada por la coalición de los trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, se trastoca su naturaleza para convertirla en uno más de los procedimientos laborales diseñados por el legislador, anulando su función beligerante de expresión fundamental y libre de la acción articulada del trabajo.

Renato Scognamiglio¹ la concibe como aquel derecho conflictual colectivo de los trabajadores, traducible en el poder de una coalición obrera para interrumpir la prestación de las labores que se debe a los patrones. Mas cabe dejar bien claro que entendida con rigor, la huelga debe explicarse como la expresión más importante de la vida sindical, cuya razón y relevancia se desprenden de la oportunidad y eficacia que en cada caso revista para la estrategia y reivindicaciones de las agrupaciones profesionales de los trabajadores.

De esta suerte, contemplada aún dentro de nuestra dogmática, como el instrumento legal de mayor contundencia para realizar la protección

* Profesor de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

¹ SCOGNAMIGLIO, Renato, *Diritto del lavoro*, Nápoles, Jovene editore, 1992, p. 340.

y mejora progresiva del interés profesional de quienes desempeñan su trabajo para otro, la huelga se regula dentro del derecho patrio como un rito procedimental que el Estado controla abiertamente. Dentro de tal perspectiva, su acopio procesal se condiciona a que los interesados logren conjuntar los requisitos de fondo, forma y mayoría, que como se precisará al hablar de su existencia, legitiman y dan rigor solemne al llamado derecho de huelga.

De esta suerte, dentro del nuevo marco del mundo laboral imbuido de profundo pragmatismo y propendiente a la modernidad, la flexibilización de las relaciones de trabajo, el auge neoliberal y la productividad, se ha acentuado dentro de nuestro sistema, una abierta política legislativa con amplio respaldo jurisprudencial, propendiente a neutralizar primero, los derechos colectivos, para después procurar su definitiva desaparición como ocurrió formalmente, con nuestra reforma agraria y la reivindicación de los trabajadores en el campo. Por lo mismo se sostiene que el final de la huelga es inminente, lo cual nos lleva a afirmar con Rivero y Savatier² que la historia más bien ha demostrado que las prohibiciones, persecución y represiones en contra de esa figura no lograron jamás suprimirla, por lo que en la actualidad con su multiplicidad y fuerza, su proscripción nos parece imposible, resultando contrastablemente que la huelga ha alcanzado el prestigio de los derechos humanos.

De otra parte, en nuestro derecho positivo, el legislador considera que la huelga es un derecho de la coalición mayoritaria de los trabajadores de una empresa, la afectada por la fuerza del conflicto colectivo y que con dicho carácter se acredita en la praxis, mediante el asentamiento en cédulas de la votación individual de los huelguistas. Al pensar en estas limitaciones recordamos con Ortega Arenas³ que "el gobierno comprende muy bien que las huelgas abren los ojos a los obreros... razón por la cual les teme y se esfuerza a todo trance, por lograr sofocarlas de inmediato".

Es por estas circunstancias que en otra oportunidad hemos sostenido con firmeza que con el ánimo de refrénar la acción directa y desmantelar, en lo posible, el desarrollo espontáneo de las coaliciones de trabajadores, el legislador neutralizó los efectos sociales de la huelga al reglamentarla, formalmente, como uno de los procedimientos labora-

² RIVERO, Jean y SAVATIER, Jean, *Droit du travail*, París, Presses universitaires de France, 1985, p. 213.

³ ORTEGA ARENAS, Juan, *Instructivo obrero*, México, Costa Amic, 1984, p. 71.

les. Se buscó de esta manera, cancelar la resistencia y movilización de la fuerza del trabajo organizado para confrontar los abusos del patrón o en su caso, los excesos del gobierno, mediante una solución ritual que confiera a las autoridades laborales, la potestad resolutoria de determinar realmente si en los conflictos de huelga se ha verificado o no un desequilibrio "significativo" entre los factores de la producción y entonces proceder a reinstaurar el orden. Así, a través de estos principios, se pretende violentar el derecho con que cuentan los trabajadores, unidos en coaliciones, para interrumpir el proceso productivo y reivindicar el interés profesional, de acuerdo con su criterio y el peso de su presión, el carácter de sus movilizaciones y hasta el sentido político de su labor de promoción profesional.⁴

Por lo mismo, no podemos dejar de ponderar la asunción del sistema que omite regular el uso de la huelga, remitiéndose a operar su simple reconocimiento dentro de la Constitución, a través de un artículo simplemente preceptivo, de aplicación inmediata. El prurito de reglamentar el ejercicio de esta institución de resistencia obrera, amén de legitimar la injerencia absorbente del Estado, busca arrebatar a los trabajadores coaligados su derecho de determinar la abstención colectiva del trabajo, consecuente con sus movilizaciones de defensa y resistencia.

En esta virtud, más que refrenar su eficacia reivindicadora a través de su reglamentación como un procedimiento que reclama la intervención vinculatoria de los tribunales de trabajo, debiera fortalecerse su función de autotutela, para resolver las controversias jurídicas y económicas de carácter colectivo, a la vez que se estimule su fuerza y prestigio como medio eficaz de presión financiero y político. Tal aspiración se entiende consecuente con el principio de libertad sindical, cuya perspectiva y exigencia práctica corresponde, ciertamente, a la acción del trabajo organizado.

Como bien ha apuntado Prosperetti,⁵ "...en tratándose de un mero comportamiento omisivo de los trabajadores huelguistas, no parece que sea necesaria ningún tipo de formalidad especial... para su acopio". De otra parte, reconocida como un derecho, dentro del sistema brasileño, Mascaro Nascimento⁶ estudia la huelga como una técnica procesal

⁴ SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 1993, p. 223.

⁵ PROSPERETTI, Ubaldo, *Lezioni di diritto del lavoro*, Roma, Ricerche, 1975, p. 149.

⁶ MASCARO NASCIMENTO, Amauri, *Curso de direito processual do trabalho*, São Paulo, Saraiva, 1989, pp. 6 y ss.

de autodefensa cuyo objeto es resolver el conflicto colectivo "directamente" entre las partes de la controversia o bien mediante la imposición de una parte sobre otra, que en la especie es obviamente, la de los huelguistas sobre el empresario. De otra parte, podemos afirmar que si se acepta que la huelga quede sometida a la autorización de las autoridades laborales o el permiso de la fuerza policiaca, su fuerza se perdería y se estaría ante una farsa.

2. LA DELIBERACIÓN DEL MOVIMIENTO DE HUELGA

Más allá del prurito procesal y de los imperativos formales impuestos por el legislador, la prehuelga ha de entenderse como la fase preliminar que antecede, en su mecánica, al ejercicio del derecho de huelga, ostensible en la vida sindical, al momento del estallamiento. Es por consiguiente, esta fase del proceso, el periodo comprendido entre la deliberación de la huelga por los trabajadores, que incluye ciertamente su proclamación, hasta el momento de su realización a través de la cesación temporal de las actividades en el centro de trabajo respectivo.

Para una importante corriente de opinión, el periodo de prehuelga abarca más bien, desde la presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, hasta la suspensión de las labores anunciadas con antelación y en los términos previstos en la Ley, por la organización profesional interesada o emplazante. En esta virtud, dentro del marco formal de dicha etapa, se sostiene que la Junta, como instancia jurisdiccional en materia de trabajo, reduce su injerencia procesal al control de la personalidad de las partes de la controversia y a la determinación de su propia competencia para resolver el conflicto de huelga, como pronto se detallará.

Así, dentro de las pláticas preliminares a la huelga quedan comprendidas tanto la deliberación como la proclamación correspondientes de la misma, dentro del actuar de resistencia y de autopromoción profesional de los obreros. Dentro de este orden de ideas, la deliberación del movimiento de huelga, consistente en el consenso de los trabajadores para modificar las condiciones de trabajo o someter el actuar del patrón al sentido de sus pretensiones, es considerado por Riva Sanseverino⁷ como un acto de concertación interno. Sobre este particular,

⁷ RIVA SANSEVERINO, Luisa, *Elementi di diritto sindacale e del lavoro*, Padua, Cedam, 1971, p. 65.

la experiencia nos demuestra que tal deliberación da lugar, regularmente, a la reflexión y estrategia de los trabajadores afectados, para conseguir una idónea solución a los conflictos de naturaleza jurídica o colectiva económica, que les conduzca a acordar la realización del movimiento de presión o reivindicatorio que mejor convenga al caso.

En esta virtud, al momento de la deliberación, la coalición huelguista procede a determinar las pretensiones o las plataformas de reivindicación profesional que habrán de exigirse ante la empresa, diseñándose los mecanismos de movilización más efectivos para someter el actuar de su contraria y comprometer, incluso, la intervención del Estado en favor de sus reclamos. En esta fase es donde se determina la eficacia de la huelga, que aunque reducida por nuestro sistema al ámbito restringido de una empresa plantea, sin embargo, perspectivas abiertas de tiempo, materia y espacio.

Sobre este particular, estima Napoletano⁸ que durante tal periodo las organizaciones sindicales determinan, dentro de su plataforma interna, las exigencias que reclamarán ante la contraparte, así como la extensión y duración de la huelga. Se trata frecuentemente, afirma Giuseppe Pera⁹ de una verdadera orquestación metódica y minuciosa, por parte de la organización profesional, que bien puede equipararse a la concepción preliminar de un programa científico de acción.

Por otra parte, paradójico resulta que al escribir sobre el procedimiento de huelga en una de sus fases de mayor impacto, miremos a promover el esfuerzo de los trabajadores en la ciudad y en el campo, como el grueso de la población, para implantar un sistema dentro del que opere el reconocimiento constitucional del derecho de huelga, pero como lo explica Persiani,¹⁰ sin sujeciones a una disciplina ordinaria, como resulta en la especie, la Ley Federal del Trabajo. De esta suerte, al hablar y cuestionar sobre el periodo de prehuelga, aspiramos a impulsar la idea de que la fórmula auténtica para preservar la libertad y la democracia sindical es la de reconocer la figura de la huelga como "un derecho irrestricto", que sin ataduras en la legislación ordinaria, sea reivindicado dentro de la Carta Magna como el instrumento de mayor tradición y eficacia de la movilización profesional de los trabaja-

⁸ NAPOLETANO, Domenico, *Nozioni di diritto sindacale*, Nápoles, Liguori editore, 1966, p. 158.

⁹ PERA, Giuseppe, *Servizi e diritto di sciopero*, Milán, Giuffrè, 1969, p. 96.

¹⁰ PERSIANI, Mattia, *Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali con particolare riguardo al settore dell'energia elettrica. Rassegna giuridica dell'energia elettrica*, año IX, núm. 3, julio-septiembre de 1992, Milán, Giuffrè, 1992, p. 567.

dores. Gran significado tiene así, la creencia en la posibilidad de que la huelga se ejercite libremente, sin la intervención ni coacciones, controles ni represión por parte de los tribunales.

3. PROCLAMACIÓN DE LA HUELGA

Para una importante corriente de opinión, la proclamación de la huelga traduce el efecto de la comunicación del acuerdo concertado en la deliberación, por los huelguistas y deberá hacerse llegar no únicamente al patrón, sino también al Estado y a la colectividad que, en la especie comprende obviamente, a la coalición involucrada. Con acierto, Luisa Riva Sanseverino considera¹¹ que en contraste con la celebración del movimiento de huelga, la proclamación de este derecho tiene significación y se revela como una concertación de actos externos.

El inicio del procedimiento de huelga, dentro del derecho patrio, parte del momento de la proclamación de la misma, mediante la citada interposición del pliego petitorio, que amén del emplazamiento requiere también, la anticipación a la Junta y al patrón del preaviso del estallamiento, cuando menos con seis días de anticipación, en tratándose de empresas en general, y de diez, cuando se pudieran afectar servicios públicos. El término habrá de computarse a partir del día y la hora en que se hubiere notificado al patrón (artículo 920, fracción I a III de la LFT). El legislador contempla como servicios públicos a este respecto, los de gas, luz, energía eléctrica, comunicaciones y transportes, aguas, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios y alimentos de primera necesidad, tal y como se desprende del artículo 925 de la Ley.¹²

Con espíritu inquisitorial el legislador dispone que el pliego de peticiones se dirigirá por escrito al patrón debiéndose formular las peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga si estas no son satisfechas, expresar concretamente el objeto de la misma, así como señalar el día y hora del estallamiento o el término de prehuelga.

Si faltara en el lugar en donde el conflicto de huelga hizo eclosión, una Junta de Conciliación y Arbitraje, la presentación del pliego petitorio con el aviso correspondiente, deberá ser interpuesto, por duplicado, ante las autoridades laborales que existan en esa localidad o en

¹¹ RIVA SANSEVERINO, Luisa, *op. cit.*, p. 65.

¹² SANTOS AZUELA, Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, México, Porrúa, 1993, p. 232.

su defecto, ante la autoridad política más importante. Tales organismos contarán con la obligación de turnar el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que estimen competente, dentro de las 24 horas siguientes al momento de la recepción del pliego. Todo ello, sin detrimento de la obligación de avisar telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta (artículo 920 fracción II de la LFT).

Dentro del derecho patrio, el legislador considera que el periodo de prehuelga tiene inicio a partir de la recepción, por el patrón, del emplazamiento a huelga, razón por la cual se estima que su ciclo se colma, formalmente, al momento del estallamiento de la misma. De esta suerte, ha de entenderse que comprende el término señalado por los emplazantes, y no, como suele sostenerse, aquél de seis y diez días respectivamente, de acuerdo con lo previsto en la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, según se ha explicado anteriormente.¹³

El manejo del preaviso, como una práctica insalvable y necesaria, en cuanto que representa una garantía de seguridad y buena fe, con la pretensión de impedir las paralizaciones intempestivas del trabajo que pudieran acarrear perjuicios irreparables no sólo a la empresa, sino al bienestar común, limita en cambio y en ordenamientos como el nuestro incluso aniquila, los efectos del factor sorpresa. En la realidad odierna, dentro del derecho patrio el preaviso del estallamiento, antes del inicio de la abstención colectiva y concertada de las actividades, ha servido para controlar y hasta promover su represión, permitiendo, con el aletargamiento de la suspensión, la intimidación de los obreros huelguistas, la persecución de los dirigentes de la lucha, los despidos masivos y el desaliento de las movilizaciones, amén del costo y retardo del trámite burocrático del procedimiento. De otra parte, habilita también, la cada vez más frecuente intervención de las autoridades laborales, más que para proveer a la amigable composición del conflicto, para imponer decisiones de consigna o golpear con la injerencia policiaca a las coaliciones de trabajadores que se atreven a hacer uso de su derecho a la huelga.

Formalmente, tras la recepción del pliego, el Presidente de la Junta o las autoridades de referencia cuentan con la obligación de notificarlo al patrón involucrado dentro de las 48 horas siguientes, bajo su más estricta responsabilidad, habida cuenta que a partir de este momento, dará comienzo el recuento del término para la suspensión. Apúntese

¹³ ROSS GÁMEZ, FRANCISCO, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas, 1991, p. 662.

a este respecto, que las notificaciones surtirán efecto a partir del día y la hora en los cuales se hubieran realizado, aclaración hecha de que existen guardias permanentes para procurar dicho propósito. De otra parte, de presentarse la hipótesis de que al notificar el emplazamiento al patrón la Junta se estimare incompetente habrá de realizar la declaratoria respectiva, contando los trabajadores con veinticuatro horas de plazo para señalar la instancia que estimen competente, con el propósito, es claro, de que se le turne el expediente. Al efecto se previene legalmente (artículo 743 de la LFT), que el actuario deberá verificar el domicilio de la empresa o establecimiento señalado en autos. Que en tratándose de una persona moral, aquélla física con la cual la diligencia se entienda, tenga representación legal suficiente para ello. Que de no encontrarse el interesado o su representante se les deje citatorio para que lo esperen al siguiente día, a la hora que les fije. De esta suerte, si no obstante el citatorio, aquéllos no se encontraran, la notificación deberá de entenderse con cualquier persona que estuviera en la casa o local de la empresa emplazada. Finalmente, de encontrarse cerrado el domicilio de la empresa, el actuario fijará la cédula de la notificación en la puerta de ingreso. Ciertamente, en todos los casos, el actuario o notificador deberán asentar su razón dentro del expediente, señalando claramente, los motivos de su convicción para realizar la diligencia.

Contemplado como piedra toral del procedimiento social que nos ocupa, el emplazamiento a huelga marca, para una importante corriente doctrinal, el inicio del periodo de prehuelga. De otra parte, confiere al patrón un término de 48 horas para que pondere los extremos del conflicto y de su contestación respectiva, por escrito, a la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 922, LFT). Por lo que concierne a la rebeldía del patrón para contestar el pliego, la Ley es omisa, de tal suerte que "en la práctica la contestación suele presentarse, fuera de término, si es que se presenta, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación"; por lo mismo, la carga procesal de contestar el emplazamiento a huelga se encuentra contemplada en una norma incompleta, ayuna de sanción y por lo mismo incoercible, que acaso hace presumir la culpa del patrón en la imputabilidad del movimiento.¹⁴

La doctrina patria suele analizar los efectos del emplazamiento a huelga que no deben confundirse con los de su estallamiento, y que determinan jurídicamente, la suspensión de las relaciones de trabajo

¹⁴ BUEN, Néstor de, *op. cit.*, p. 571.

con la omisión consecuente de prestar el trabajo debido y pagar los salarios respectivos. Ciertamente, aclaración hecha de que tal situación no provoca el que se interrumpan los derechos de antigüedad de los huelguistas o los derivados de la seguridad social, toda vez que las relaciones de trabajo no terminan con la abstención colectiva de las actividades laborales en la empresa.

Por lo que respecta al emplazamiento a huelga, su efecto principal consiste en constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento, alcanzados por dicho conflicto, por el tiempo precedente a la suspensión de las labores anunciada en el preaviso, en la atención de que adquiere todas las responsabilidades inherentes a ese cargo, incluyendo la penal. La razón resulta clara, pues se pretende evitar que la empresa esconda sus bienes o produzca su quiebra y su descapitalización.

Otro efecto atribuible a esta figura es el de impedir la práctica de cualquier tipo de embargo, secuestro, desahucio o aseguramiento de los bienes de la empresa o establecimiento emplazados. De la misma suerte, suspende la ejecución de sentencias judiciales decretadas contra aquélla.

Se excluyen, como excepciones, los créditos de los trabajadores, en el caso de indemnización, pensiones o prestaciones laborales, hasta por el monto de dos años de salarios; aquéllos existentes en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social o del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como los demás créditos fiscales que pudieran presentarse, todo ello con detrimento de los efectos de la huelga cuya fuerza era irrestricta, cuando menos formalmente, antes de ser operadas las reformas procesales de 1980 (artículo 924 de la LFT). En teoría, la pretensión fue garantizar el pago preferente de las deudas con los trabajadores, pero en realidad lo que se cubre son los créditos fiscales, vulnerándose, obviamente, la fuerza y contundencia de la huelga.

Así, con objeto de evitar también, el tráfico con los créditos, la propuesta oficialista ha acusado desde mucho tiempo atrás, la intención de fijar un límite al periodo de prehuelga, habiéndose ya propuesto que se concedan tres meses para que estalle la huelga o se archive el expediente.¹⁵ Se ha buscado conseguir, de esta manera, afianzar la inter-

¹⁵ ROSS GÁMEZ, Francisco, *op. cit.*, p. 665.

vención de las Juntas tanto en la proclamación como en el destino de la huelga.

De entre los efectos atribuibles al emplazamiento a huelga, cabe destacar también, la suspensión, en su caso, de los procedimientos para los conflictos colectivos de naturaleza económica que pudieran encontrarse en trámite. Con referencia a esta etapa, debe precisarse, de otra parte, que en tratándose de la firma o revisión de los contratos-ley, el periodo de prehuelga comprende un término mínimo de treinta días, según se desprende del artículo 938 de la ley.

De otra parte, como protección a la eficacia de la utilización de esta figura, el legislador reconoce expresamente el derecho, de los trabajadores despedidos durante este periodo, para poder participar con su voto en el recuento, dentro del supuesto de llegar a cuestionarse el acopio de la voluntad mayoritaria para decretar la huelga.

4. SUSPENSIÓN OFICIOSA DEL PROCEDIMIENTO

Como innovación determinante en las reformas procesales de 1980 y como contrapartida de la concesión de diversas prerrogativas jurídicas de naturaleza individual, el legislador introdujo una limitación muy delicada a la libertad sindical y a la eficacia social de ese derecho, precisando diversos supuestos en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje no tramitará, oficiosamente, el escrito del emplazamiento a huelga.

Por disposición de ley (artículo 923 de la LFT), el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá la obligación de cerciorarse, antes de dar curso al emplazamiento de huelga, si el sindicato huelguista es titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato-ley, en la hipótesis de que se acudiera a este procedimiento para exigirle al patrón la firma, revisión o cumplimiento de tal tipo de instrumentos sindicales.

De igual suerte, el Presidente de la Junta deberá verificar, de oficio, si en el caso de exigencia de la firma de un contrato colectivo de trabajo, por vía de la huelga, no se encuentra registrado ya, otro depositado anteriormente. Sobre este particular estima Néstor De Buen¹⁶ que antes de la legitimación de esta circunstancia en las reformas procesales de 1980, "siendo evidente la falta de objeto de ese emplazamiento, las autoridades carecían de elementos para impedir su trámite

¹⁶ BUEN, Néstor de, *op. cit.*, p. 569.

habida cuenta de que en la etapa de prehuelga las facultades de las juntas eran mínimas, sólo tendentes a conciliar el conflicto o a resolver, en todo caso, cuestiones de personalidad o competencia”.

Al respecto se sostiene de otra suerte, que el actuar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esa etapa tiene carácter administrativo solamente, criterio que rebate Climent¹⁷ sosteniendo que aquéllas no pueden perder jamás su naturaleza y jerarquía de órganos jurisdiccionales avocados a realizar vinculatoriamente, todas sus actividades, proveídos y resoluciones, tal como sucede en la prehuelga con las excepciones de falta de personalidad o la tramitación facultativa para ellas del emplazamiento a huelga dentro de los casos contemplados en el artículo 925. Compartimos tal criterio, pero con la plena convicción de que con ese carácter autoritario y jurisdiccional, se les habilita para que intervengan en las huelgas, pretendiendo arrancar a los tabajadores su libertad y derecho para decidir la suspensión temporal y articulada del trabajo, con afanes reivindicatorios de autotutela y resistencia sindical. Es este, evidente, el espíritu del legislador.

Para algunos voceros del iusprivatismo, tal especie de medidas se legitimaron con la intención de impedir que los conflictos internos entre los trabajadores y sus organizaciones afectaran, con la huelga, instrumentada radicalmente como forma de presión, la vida y el futuro de la empresa. Pero se pasó por alto, que es frecuente la injerencia del patrón y sus cuadros administrativos en el desarrollo de los sindicatos, pretendiendo controlarlos, o en su caso promover su confusión y divisiones, actitudes que en otros sistemas son tipificadas como criminales y sancionadas con la fuerza de la ley penal, sin que para ello sea afectado el carácter irrestricto de la huelga. A juicio de Trueba Urbina y Trueba Barrera:¹⁸ “Lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la ley, para no causar perjuicio irreparables a los trabajadores y sus fuentes de trabajo”.

Desde nuestra perspectiva, con semejantes reformas sólo se han legitimado los llamados contratos de protección, que con gran frecuencia empresarios sin escrúpulos negocian colectivamente, con sindicatos espurios, a espaldas de los trabajadores, pactados, evidentemente, en las condiciones mínimas contempladas en la ley. Huelga señalar que regu-

¹⁷ CLIMENT BELTRÁN, Juan Bautista, *Elementos de derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1989, p. 295.

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Ley Federal del Trabajo, Comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, México, Porrúa, 1993, p. 428.

larmente, se les garantiza a los patrones que esos instrumentos no habrán de ser revisados, acordándose como contrapartida, el pago de cuotas o gratificaciones periódicas en favor de los dirigentes sindicales que venden tales servicios. Se ha llegado a prohibir, de esta manera, un sistema deplorable que no sólo habilita la contratación colectiva con sindicatos fantasmas, en cuanto que son desconocidos para los trabajadores de la empresa, sino que también procura su registro secreto ante las Juntas.

El legislador previene a través de esta fórmula, que cuando los obreros de una empresa, tras el proceloso trámite de su registro, conformen su sindicato y hagan uso de la huelga para demandar la firma de su contrato colectivo de trabajo, vengan a ser sorprendidos, conjurándose su movimiento al ser declarado inexistente. Toparán con la sorpresa de que existe ya depositado un contrato de protección que deja sin efecto el objeto de su pliego petitorio, dando lugar al desgaste de fuerzas y recursos materiales, vinculados a la frustración por la auténtica defraudación de su derecho, amén de la represión y los socorridos despidos masivos que suelen suceder a los movimientos fallidos de huelga.

De otra parte, es deber del Presidente de la Junta corroborar si el escrito de huelga reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, exigidos por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. Así, de considerar que el movimiento no se ajusta, según el supuesto en que se encuentre, a las hipótesis de referencia, la Junta no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga. El legislador previene, en todo caso, que el Presidente de aquella, después de la verificación correspondiente, cuenta con la obligación de ordenar la certificación respectiva, debiendo notificarlo por escrito al promovente.¹⁹ Esta posibilidad, estima Carlos De Buen,²⁰ equivale a dejar a criterio del Presidente de la Junta la existencia misma del derecho de huelga. Por su parte, Manuel Fuentes²¹ considera con acierto que "La llamada calificación previa arre-

¹⁹ "El problema político, mucho más delicado, es que la facultad de rechazo del emplazamiento, invocando defectos de fondo y forma, es un elemento más en contra del derecho de huelga. Y por más que siendo acto de autoridad el rechazo pueda ser sometido a juicio de garantías, la duración de esos trámites que por ser de amparo indirecto aceptan dos instancias, hace nugatorio el derecho. En épocas económicas difíciles, esa es un arma en contra muy incómoda para los sindicatos independientes". BUEN LOZANO, Néstor de, *op. cit.*, p. 572.

²⁰ BUEN UNNA, Carlos de, *Ley Federal del Trabajo comentada*, México, Themis, 1990, p. 398.

²¹ FUENTES MUÑOZ, Manuel, *Qué legislación queremos. El debate actual: dos proyectos de Nación*, México, STUNAM, 1989, p. 27.

bató a los trabajadores por medio de la coalición el derecho a la huelga, cediéndose exclusivamente su ejercicio a capricho de los líderes sindicales”.

Cabe subrayar a este respecto, la intención manifiesta de nuestro sistema, apoyado en un importante sector de la dogmática, de resaltar la presencia y el derecho privilegiado de tan sólo la mayoría de los trabajadores de la empresa en huelga. De igual forma, se festina que dicha figura se reserva, como titular incontrastable, a la coalición obrera, de tal suerte que se excluya al trabajador, como persona, en su actuar y decisión individuales.

Por nuestra parte compartimos el criterio de que compatible con el principio de libertad sindical, debe entenderse que la titularidad del derecho de huelga corresponde individualmente, a cada trabajador, si bien su deliberación y estallamiento cuentan con carácter colectivo. Como bien apuntaba Ubaldo Prosperetti,²² los titulares del derecho de huelga son, no solamente los trabajadores subordinados, sino también aquellos otros que les son considerados como equiparables, lo que equivale a pensar en los casos de frontera entre el trabajo autónomo y el que se realiza para otros.

Se apunta en este sentido, que el trabajador, como titular del derecho de huelga, delibera y actúa en función de un interés supraindividual que el mismo tiene en común con la coalición obrera, a la cual se integra para procurar la autotutela a través de la cesación de las labores. Por lo mismo, se sostiene que la huelga es realizada por una agrupación suficientemente representativa del interés profesional de los huelguistas, capaz de ejercer presión sobre el patrón, el Estado o la propia colectividad, con objeto de que puedan prosperar sus pretensiones o los cambios que se desean obtener.

Sin embargo, dentro de nuestro sistema, el legislador confiere dicha titularidad a la coalición mayoritaria de los trabajadores de la empresa con claros propósitos de controlar la actividad profesional y neutralizar la eficacia de la huelga. Convirtiéndola en procedimiento, consigue el doble propósito de dificultar su proclamación y estallamiento, a través del barroquismo procesal, a la vez que se impide, también, el actuar espontáneo y consistente de la coalición suficiente de trabajadores, para cesar las labores, circunstancia que varía según el caso, dimensión y poder de los centros de trabajo.

²² PROSPERETTI, Ubaldo, *op. cit.*, pp. 149-150.

Mediante la fórmula legislativa de privilegiar a la coalición mayoritaria dentro de la empresa, se consigue cuando menos formalmente, arrebatando al trabajador individualmente contemplado, la oportunidad de la huelga y entienda tangible y respetada la autonomía colectiva sinde coaligarse profesionalmente para que de manera colectiva estalle el conflicto. En opinión de Puig Hernández,²³ “es la naturaleza de los intereses controvertidos y no el número de trabajadores involucrados, el que determina la cualidad colectiva de la acción y del conflicto, que son la manera en que se manifiestan los intereses comunes de los trabajadores; . . .podríamos entonces afirmar que en un movimiento de huelga resulta intrascendente la cantidad de prestadores de servicio que lo llevan a cabo y que lo importante será el tipo de los intereses en cuestión”.

Cabe apuntar al efecto, que en diversos sistemas de avanzada, la licitud de la huelga no implica la participación de un determinado número de trabajadores, ni de ningún porcentaje de los efectivos de una empresa. En dicho sentido, manifiesta Javillier²⁴ “que nada de esto ocurre en Francia donde se rechaza la concepción cuantitativa”, de tal suerte que se entienda que la única limitación aplicable a su ejercicio, es la imposibilidad de que la huelga sea estallada por un solo trabajador, en lo particular, toda vez que ésta reporta un fenómeno típico de concertación, movilidad y resistencia colectivas.

Por otra parte, obstruyendo el actuar espontáneo de las coaliciones, sujetando su movilización a requisitos numéricos, ámbito de acción (circunscrito a una empresa) e hipótesis excluyente (la titularidad del contrato colectivo de trabajo o el registro secreto del mismo) se pretende institucionalizar el totalitarismo de los sindicatos registrados, apoyados e incondicionales del sistema. En esta virtud, no dejamos de afirmar que como ocurriera en otro tiempo, por encima de los ordenamientos penales que las proscribieron de manera expresa, las coaliciones obreras reivindicarán sus opciones de resistencia y presión haciendo uso de la huelga, pero sin limitaciones, mediante la vía de facto, como ya ha ocurrido en México con el sindicato de la UNAM, trastocando su fisonomía como asociaciones profesionales no reconocidas.

Ha menester imponer por la fuerza de los hechos, que sea un número consistente de trabajadores y no por necesidad, el mayoritario de una

²³ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, México, Porrúa, 1989, p. 129.

²⁴ JAVILLIER, Jean-Claude, *Derecho del trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1982, pp. 493-494.

empresa, el que decreta y realice la abstención concertada del trabajo, circunstancia que en la vida democrática depende de la evaluación de facto, resultante de la coyuntura y tipo de conflicto de intereses. Por ello resulta autoritario el circunscribir por decreto y sin sentido social la constricción de la huelga a una sola empresa o centro de trabajo.

Dentro de otro orden de ideas, cabe dejar muy bien claro que si la Junta determina notificar el pliego petitorio y emplazar a huelga al patrón involucrado, deberá de proveer a la conciliación de las partes en conflicto tal y como se precisará a continuación, toda vez que como se proclama formalmente, la función del Estado es promover la coexistencia pacífica y la justicia social. Por lo mismo, en curioso contraste, nos parece sugestiva la tesis de Ortega Arenas²⁵ con respecto a que dentro de nuestro sistema "si los funcionarios gubernamentales quieren, corren el traslado del aviso, si no, no lo hacen y la huelga no puede realizarse".

5. LA FUNCIÓN CONCILIATORIA EN LA PREHUELGA

Es criterio corriente en la dogmática patria que el periodo de pre-huelga tiene como objeto basilar el promover la conciliación de los conflictos de huelga, en virtud de los efectos que producen no tan sólo entre las partes, sino sobre la estabilidad y bienestar generales. De esta suerte, entre la proclamación de la huelga y el estallamiento de la misma, nuestro ordenamiento impone la realización de una etapa de gestión conciliatoria, exigida y procurada por la Junta, que suele considerarse como un aspecto nodal del llamado procedimiento de huelga, toda vez que pretende avenir, sin renuncia de derechos laborales, el conflicto colectivo de intereses. Ha sido en este sentido, que el legislador determinó dotar a esa audiencia de conciliación de fuerza vinculatoria con respecto a los sujetos del conflicto de huelga.

Previene entonces la ley, que la Junta competente deberá de citar a las partes con objeto de averirlas en la audiencia, cuyo estudio nos ocupa y que habrá de celebrarse antes de la fecha señalada en el aviso de cesación del trabajo. Cabe precisar, también, que en nuestro sistema se previene que la coalición de los trabajadores emplazantes podrá solicitar el diferimiento de la audiencia de conciliación, tan sólo por una vez (artículo 926, LFT), por lo que se ha cuestionado que dicha disposición resulta inocua toda vez que no prohíbe que aquélla sea prorro-

²⁵ ORTEGA ARENAS, Juan, *op. cit.*, p. 74.

gada.²⁶ En este sentido, agrega Néstor De Buen²⁷ que las coaliciones o los sindicatos podrán convenir con el patrón todas las prórrogas que estimen necesarias, en virtud, sencillamente, de que la Ley no lo impide.

Dentro de la dogmática y el espíritu oficial Climent Beltrán considera²⁸ que “el diferimiento no significa una prórroga, toda vez que la misma no implica ampliar el término del aviso de la huelga; en cambio, el diferimiento entraña únicamente señalar nueva audiencia dentro del término del aviso, para procurar la conciliación antes de la suspensión de las labores”. Desde nuestra perspectiva, tal debate trasciende bien poco, cuando el esfuerzo toral ha de propender a reivindicar a los obreros su libertad sindical y el acopio irrestricto de la huelga como una expresión espontánea y necesaria de la acción directa y concertada del trabajo.

Por lo que hace a nuestro ordenamiento, explica el maestro Barajas,²⁹ que se ha creado 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”. Para Mario de la Cueva³⁰ se trataba indubitablemente, de “hombres sabios y justos”, formados en la experiencia cotidiana, al contacto con la visión que proporciona la tarea de tratar y resolver las numerosas controversias colectivas.

En otra obra, apuntamos al respecto,³¹ que la práctica demuestra una verdad muy distinta, ya que esos conciliadores responden a consignas, con suma frecuencia, amén de que actúan en el proceso tan sólo a la expectativa o de plano con la idea de confundir a los trabajadores. La mayoría de las veces prohíjan prácticas retardatarias destinadas a desalentar las movilizaciones de la resistencia obrera o bien, en paradójico contraste, secuestran a las partes en conflicto, forzándolas a que pacten de acuerdo con el criterio ordenado desde arriba. De esta suerte, a través de los conciliadores, muchas veces se empantanán las controversias de huelga, cuya solución se maneja de manera burocrática, buscando neutralizar los efectos de la acción directa. No es tampoco de extrañar que a través de este conducto, se anule el factor sorpresa,

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, *op. cit.*, p. 249.

²⁷ BUEN LOZANO, Néstor de, *op. cit.*, p. 572.

²⁸ CLIMENT BELTRÁN, J., *Bautista, op. cit.*, p. 295.

²⁹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, UNAM, 1983.

³⁰ CUEVA, Mario de la, *op. cit.*, t. II, p. 642.

³¹ SANTOS AZUELA, Héctor, *op. cit.*, p. 236.

informando a los patrones las estrategias o datos sobre el actuar y las tácticas de los obreros huelguistas.

De otra parte, el legislador determina expresamente, que la labor de avenimiento no implica, de ninguna forma, que la Junta pueda anticipar ningún juicio sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Al margen de estos asertos, también es muy cuestionable la eficacia y protección de la gestión conciliatoria en la prehuelga, en virtud de la falta de preparación, sensibilidad y conciencia social de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, objeto frecuentemente, de la burocracia y el autoritarismo. Por esta razón, la superficialidad y la rutina, amén de la premura del trámite, convierten en nugatoria la importante función técnico-jurídica de la conciliación responsable como la alternativa y solución para este tipo de conflictos colectivos.

Previene también la Ley (artículo 927, fracción I), que si al contestar el pliego petitorio, el patrón opone la excepción de falta de personalidad, la Junta deberá resolver previamente sobre dicha situación, habida cuenta de que si la declara infundada, se continuará con la audiencia de conciliación, la cual se sujetará a las normas que regulan el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en lo que resulten aplicables. Sobre este particular se ha señalado, que concorde con la fracción IV del artículo 920 de la Ley, "El patrón podrá impugnar la personalidad del sindicato o la coalición emplazante, al dar contestación al pliego de peticiones y que los trabajadores podrán impugnar la personalidad del patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de su primer promoción".³²

Con respecto a este sistema, bien aclara Santiago Barajas,³³ que si la Junta estima procedente la excepción de falta de personalidad interpuesta por el patrón en su contestación" 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 apoye su decisión. Si, por lo contrario, es declarada infundada la oposición presentada, se continuará la diligencia observándose

³² CÓRDOVA ROMERO, FRANCISCO, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas, 1986, p. 134.

³³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *op. cit.*, p. 91.

las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios. . .”.

Con respecto a la importancia de esta audiencia, cabe acotar que con base en la convicción de que debe manejarse como un rito necesario, el legislador previene la obligación de los trabajadores emplazantes de asistir a dicha audiencia so pena de que no corra el término para la suspensión de las labores, asumiéndose en las Juntas el criterio de que el expediente respectivo se archive inmediatamente, como asunto total y definitivamente concluido. Agrega, por otra parte, que el Presidente de la Junta podrá hacer acopio de las medidas de apremio para obligar al patrón a que asista a dicha audiencia (artículo 927, fracciones II y III de la LFT). Tal disposición se antoja absurda, si se piensa que el objeto de esta audiencia es conciliar a las partes y si alguna es forzada a asistir, es seguro que se niegue a firmar ningún acuerdo.

Sin embargo, sobre el peso de esta fase Bermúdez Cisneros considera ³⁴ que para que aquélla goce de plena efectividad, la presencia de las partes resulta imperiosa, a la vez que para alguna corriente de opinión, la ausencia de los huelguistas evidencia su desistimiento tácito respecto al emplazamiento. Mas atendiendo a la praxis, muy bien ha apuntado Carlos De Buen Unna, ³⁵ que de manera arbitraria la Junta de Conciliación y Arbitraje fuerza con suma frecuencia los pactos conciliatorios en las huelgas, impidiendo que la audiencia sea cerrada, retirando de la máquina de escribir el acta respectiva e impidiéndose a las partes el hacer sus manifestaciones convenientes, hasta en tanto no se logre llegar a un arreglo o bien se estalle la huelga. . . Auténticamente secuestradas, se les amenaza de que en caso de que se retiren “se les tendrá por no presentados a la audiencia, haciéndoles efectivos los apercibimientos a los cuales se refieren las fracciones II y III del artículo 927, con lo cual es evidente, que a la autoridad le importa, fundamentalmente, conjurar el estallamiento de la huelga más que procurar, técnicamente, un arreglo jurídico y equitativo del conflicto”.

Dentro de este orden de ideas estimamos que con el sistema jurídico vigente y a través del procedimiento de imponer la conciliación en la prehuelga se pretende convertir la función de resistencia, traducible en la abstención temporal de las labores por los trabajadores, en un acto negocial concertado bajo la injerencia y el control directo del Estado.

³⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel Ángel, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1989, p. 200.

³⁵ BUEN UNNA, Carlos de, *op. cit.*, p. 400.

De otra suerte, se previene en fin, que "Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella".

No se puede soslayar que además de una tediosa gestión de rutina, muchas veces asfixiante y opresiva, la conciliación se utiliza con frecuencia, como una estrategia de las autoridades y el patrón para designar excesivas comisiones de emergencia, que bajo el pretexto de que atienden determinadas actividades esenciales de la empresa, que no pueden suspenderse porque provocarían el arruinamiento de la fuente de trabajo, en realidad habilitan el funcionamiento ordinario de la misma, convirtiendo en nugatorios los efectos de la huelga. Ello en contraste evidente con el propósito formal de nuestro ordenamiento positivo, que en principio parece apuntar a garantizar la seguridad y conservación de los locales de trabajo, así como de la maquinaria y las materias primas cuando así lo reclame el carácter, la función y la existencia de la empresa.

Dentro de otro orden de ideas, la conciliación se manipula, casi de manera regular, como una estrategia de control para evitar que en las fábricas, negocios o compañías se llegue a sentar el precedente del estallamiento de la huelga. Por lo mismo conviene recordar, con algún interesante dirigente obrero, que las huelgas resultan victoriosas donde los trabajadores se encuentran concientizados, donde saben elegir el momento para proclamarlas, donde pueden disponer el manejo de sus reivindicaciones y mantienen contacto efectivo con sus órganos de acción y resistencia. . .³⁶

Por lo consiguiente, tras de contrastar la eficacia formal y la material de las normas que rigen el derecho sindical en México, Manuel Fuentes³⁷ considera que los derechos de sindicación, contratación colectiva de trabajo y huelga se han llegado a convertir en una auténtica ficción, toda vez que los tribunales de trabajo desoyen el sentido tutelar del ordenamiento laboral, para usar su propio código, que no es otro que el de la consigna y el autoritarismo. De ahí nuestra convicción de liberar el ejercicio del derecho irrestricto de huelga del control e injerencia del Estado.

Saltan a la vista, entonces, dentro del derecho procesal social, en el marco del derecho comparado, las bondades de la conciliación en los

³⁶ ORTEGA ARENAS, Juan, *op. cit.*, p. 72.

³⁷ FUENTES M., Manuel, *op. cit.*, p. 25.

conflictos colectivos y de manera especial en aquéllos sobre huelgas; mas la intervención directa de las autoridades laborales de manera irresponsable y arbitraria, sólo acrecen la necesidad de fortalecer el libre actuar de las caoliciones de trabajadores y su movilización de facto. Por ello se ha denunciado que si el papel de las Juntas y de las autoridades es proveer al cumplimiento del derecho, esto sólo ocurre en teoría, pues la realidad es vergonzosa: "Hemos asistido en los últimos años, sentencia Manuel Fuentes,³⁸ a los funerales de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123 Constitucional. Pero el gran problema estriba en que los funerales son todos los días. El espíritu del constituyente se entierra cada vez más profundamente. El gobierno se ha instituido en el dueño de la Ley. Él sólo tiene derecho a interpretarla y de nada valen las normas escritas. . .".

Así, frente a tal orden de cosas, si la gestión conciliatoria ha venido a desnaturalizarse, justificando el actual vinculatorio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para realizar una justicia de consigna y nulificar la función reivindicatoria de la huelga, ha menester transformarla o inclusive, suprimirla. Dentro de este orden de ideas, cuando la conciliación tiende a ser alterada en esta forma, cabe meditar en la propuesta de Camerlynck y Lyon-Caen³⁹ de que debe de reconocerse a los trabajadores la más amplia libertad para que estallen la huelga.

Por esa misma razón, a través de la orientación en la doctrina deberá de presionarse en la cátedra y en la investigación jurídica, amén del camino propio que para lograr su función de autopromoción y resistencia, asuman y desarrollen, merced a la acción directa, las agrupaciones profesionales de los trabajadores. De esta suerte, para nosotros es claro que el rito procesal de la prehuelga y la desvirtuada función conciliatoria están en crisis rotunda, por lo que respecta cuando menos, a la aspiración de una vida democrática y un sistema verdadero de libertad sindical.

Podemos entonces, afirmar sin cortapisas, que dentro de esta etapa formalmente procedimental, corresponde a la fuerza de las coaliciones el reivindicar frente al sistema, el derecho de los trabajadores profesionalmente organizados, para decidir las estrategias y proclamación, sin coptaciones, de las huelgas y demás expresiones similares de la acción directa y concertada del trabajo.

³⁸ FUENTES M., Manuel, *op. cit.*, pp. 25 y 26.

³⁹ CAMERLYNCK, G. H. y LYON-CAEN, G., *Derecho del trabajo*, Madrid, Aguilar, 1974, p. 475.