UNICA:- Se propone una nueva redacción de los artículos 451 fracciones II y III, 459 fracción III, 927 fracción IV y 929 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos expuestos en el desarrollo de este estudio, a fin de corregir sus deficiencias y establecer las concordancias correctas.

PROBLEMATICA TORAL DE LA HUELGA

1.- Cuando los patrones de la empresa o establecimiento afectado durante el procedimiento de huelga no hicieron uso del derecho que les confiere el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, no es posible jurídicamente estudiar el objeto de la huelga en el juicio de imputabilidad.

Cabe decir, que si la empresa o establecimiento durante el procedimiento de huelga no hicieron uso del derecho que les confiere el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, porque no solicitaron oportunamente por escrito se declarara la inexistencia de la huelga, o adujeron causas distintas a las señaladas en el artículo 459 de la Ley invocada, les está vedado atacar el objeto de la huelga al contestar la demanda de imputabilidad porque ya no puede ser motivo de defensa o excepción.

Al no haberse planteado la declaración de inexistencia es inconcuso que la acción prevista en el numeral 460 del citado Cuerpo de Leyes se pierde, pues opera la figura de la preclusión, llamada también cosa juzgada.

Los argumentos esgrimidos con antelación se apoyan en lo contemplado por los artículos 459, 929, 930 fracción I y 937 de la Ley de la Materia.

2.- Las peticiones que no se hacen en el momento del emplazamiento a huelga, no pueden tomarse en cuenta en el juicio de imputabilidad.

Es de explorado derecho en material laboral que el sometimiento al arbitraje implica la finalidad de que la Junta estudie el fondo del conflicto y las causas y motivos del mismo, y determine a quién es imputable el movimiento de huelga.

En el juicio de imputabilidad de los motivos de la huelga, se trata de calificar si los motivos de una huelga existente y lícita son imputables o inimputables al patrón, sin que, en tal juicio puedan variarse ni ser distintas las causas que se señalaron en el proceso de existencia y licitud, pues en caso de que peticiones diversas a las consignadas en el

pliego petitorio, fueran procedentes, las mismas constituirían hechos nuevos y diversos que servirían de base para un nuevo y distinto emplazamiento a huelga, sin repercusión de ninguna naturaleza en el conflicto ya planteado. Sobre el particular, Nicolás Pizarro Suárez manifiesta en su obra "La Huelga en el Derecho Mexicano" que deben conocerse desde el principio los motivos concretos que impulsan a los trabajadores a la huelga.

Para establecer la imputabilidad de los motivos de la huelga, de acuerdo con su naturaleza jurídica, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, valorando la conducta de la parte patronal al negarse a aceptar en su caso, las demandas de los obreros huelguistas, así como, en todo caso, si, esas peticiones eran atendibles en justicia, pues al no hacerlo, obviamente que los motivos de la huelga deben calificarse imputables al patrón.

El criterio expuesto se fundamenta en una hermnéutica jurídica correcta de los artículos 440, 444, 446, 450, 920 fracción I, 929 y 937 del Código Laboral.

3.- Un solo trabajador no está capacitado para solicitar la declaración de inexistencia de un movimiento de huelga.

El artículo 929 de la Ley de la Materia, dispone que los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado con la huelga, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga, e interpretando este precepto a contrario sensu, debe concluirse que un solo trabajador no está capacitado para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

Resulta claro lo anterior pues el legislador en su sistema legal en materia de huelga emplea siempre en plural la palabra trabajadores, según se constata con lo establecido por los artículos 440, 920, 451, 459

y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Es necesario reformar la fracción II del artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de precisar la denominación de la audiencia que contempla de acuerdo con la estructura que reviste.

En los artículos 929, 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo se consignan las normas a que debe sujetarse la tramitación del incidente de declaración de inexistencia de la huelga.

El precepto 929 del Cuerpo de Leyes citado, determina que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior. El numeral 930 del propio Ordenamieno establece en su fracción II, que: "La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días".

Se observa, que este último dispositivo legal señalado y esencialmente en la parte que se transcribe, consagra la garantía de audiencia a que alude el artículo 14 de la Constitución Federal, pues las partes y en su caso el tercero interesado tienen intervención en el procedimiento, se les oye, y se les da oportunidad de ofrecer y rendir pruebas.

Constituye un instrumento sumamente útil para la comprensión del problema sujeto a investigación, conocer la Exposición de Motivos de la Iniciativa, conforme a su Capítulo XXXIX, correspondiente al Derecho de Huelga, que al respecto dice: "Se ha dicho ya que la huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación está consignada en los artículos 459 y siguientes: en primer lugar, el artículo 459 señala limitativamente las causas que permiten declarar la inexistencia legal de la huelga: si la suspensión de

labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persigue alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del período comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos. A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del artículo 459 se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas. En segundo lugar, el incidente sólo puede iniciarse a petición de los trabajadores, debiendo entenderse que se trata de los trabajadores no huelguistas, de los patrones o de terceros interesados; la solicitud deberá presentarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores en la inteligencia de que si no hay solicitud, la huelga será considerada inexistente para todos los efectos legales; por otra parte, la solicitud debe indicar las causas que le sirvan de fundamento, sin que, posteriormente, puedan aducirse causas distintas de las contenidas en la solicitud . En tercer lugar, en los artículos 461 y 462 se consignan las normas a que debe sujetarse la tramitación del incidente. En cuarto lugar, el artículo 463 reproduce una disposición de la Ley vigente que determina los efectos que produce la declaración de inexistencia". A este respecto el Dictamen de la Cámara de Diputados, relativo a la formación de la Ley vigente contiene lo siguiente: "Consagrado por el constituyente de 1917, el Derecho de Huelga permanece intocable en la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo; los cambios que se introducen tienden solamente a precisar conceptos, resolver problemas que se han presentado y superar, en algunos casos, el procedimiento para declarar un movimiento de huelga. En lo general, la Iniciativa mejora y supera el derecho sustantivo y su ejercicio sobre esta importante materia, pero sin alterar el principio rector de dicha institución del derecho colectivo".

Ahora bien, examinando concretamente la fracción II del artículo 930 en relación con los preceptos 17, 929 y en general con el sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo, se concluye que la fracción II del numeral 930 no es suficientemente clara y precisa ya que no dice cómo se oirá a las partes, se deduce que es mediante la expresión de argumentos adecuados que controviertan las causas aducidas por quien plantea la solicitud para que se declare la inexistencia de la huel-

ga, señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Cabe decir, que en la audiencia de mérito se reproduce la solicitud inicial y la parte demandada formula su contestación, refutando u oponiéndose a la pretensión. Esta tesis guarda concordancia con el significado de la palabra "también" que emplea el artículo que se comenta. El diccionario de la Academia de la Lengua Castellana, al adverbio "también" da los siguientes significados: "Igualmente, asimismo, además".

Debe añadirse, que la audiencia cuestionada reviste su propia arquitectura y no puede equipararse en cuanto a su naturaleza y efectos a la de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas que regulan los artículos 873, 875, 876, 878, 879 y 880 del Código Laboral. De conformidad con la técnica procesal como en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se establecen determinadas formas procesales no puede recurrirse a las disposiciones generales ni a las reglas ordinarias del procedimiento.

Las razones explicitadas procedentemente revelan que motivos de carácter técnico-jurídico determinan la necesidad urgente de que se precise la denominación específica de la audiencia referida, aclarando por ende la estructura que reviste dada su composición simétrica, y se precisen las consecuencias en que incurre la parte demandada si no formula contestación a la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga.

5.- El período de prehuelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida.

Los países de legislación laboral más avanzada, que han consagrado y respetado siempre el derecho de huelga, han dictado leyes que reglamentan el ejercicio del mismo, y establecen normas previsoras que regulan su declaración y desenvolvimiento. El derecho de huelga, señalan, no puede ser ejercido ilimitadamente sino que se encuentra sujeto a las mismas reglamentaciones del instituto.

Cualquiera advierte que en México el legislador tuvo por socialmente útil no consagrar la perpetuidad de las acciones intentadas, ni de

los términos respectivos. Tanto en la Exposición de Motivos que precede al Proyecto enviado a las Cámaras, como en los Dictámenes de las Comisiones y en las discusiones habidas en el seno del Congreso, y por el articulado de la Ley misma, se observa el propósito reflexivo de hacer de las controversias de trabajo procedimientos cortos y expeditivos, exentos de las formas y prácticas largas usuales en los juicios de otra índole. El imperativo categórico de que los procedimientos sean breves y ofrezcan garantías de seguridad y fijeza, es más apremiante dentro de las controversias de trabajo.

La prohibición de embargar a que alude el artículo 924 de la Ley Laboral, no puede generar eternidad. El emplazamiento de huelga no debe constituir sólo una mampara de protección para intereses particulares deleznables.

Una conquista tan importante como lo es el derecho de huelga, no debe tolerarse que se utilice para evitar el ejercicio de los derechos de los particulares y que sea desnaturalizada. El efecto y la prohibición de embargar a que se refiere el artículo 924 de la Ley de la Materia, no puede generar eternidad, dado que ese concepto se contrapone al texto del artículo 17 Constitucional que claramente nos habla de cuestiones que tienen principio y fin.

La Ley consigna que una vez notificado el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de: I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador; II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social; III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV del artículo 924, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Se observa, que se reconoce el ejercicio de acciones en contra del patrón emplazado a huelga, por créditos en favor de sus trabajadores, del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda y por créditos fiscales. Las reformas son razonables, pero es de notar como opina el Mtro. de la Suprema Corte de Justicia de la Nación Lic. Enrique Alvarez del Castillo (Revista Mexicana del Trabajo Tomo III, Julio - Septiembre 1980) "que no se sintió adecuado extender esta posibilidad sobre créditos ordinarios y rentas que muy frecuentemente se hacen valer para provocar insolvencia en perjuicio de terceros". Se debe hacer énfasis en el precepto 924, porque viene a solucionar una serie de problemas existentes, ya que patrones y sindicatos vivían bajo la amenaza de un emplazamiento a huelga, generalmente por supuestas violaciones al contrato colectivo de trabajo y con plazos para llevar a efecto el movimiento de huelga que se prolongaba indefinidamente al través de sucesivas audiencias y el patrón quedaba inmune frente a sus acreedores, inclusive los oficiales. Esta reglamentación consigna la posibilidad de practicar embargo, aseguramiento de bienes y diligencias de desahucio en contra de la empresa o establecimiento. En tal virtud, el numeral 924 citado, no sólo no lesiona ni interfiere el derecho de huelga, sino que por el contrario tiende a protegerlo, al evitar que se desnaturalice con prácticas abusivas.

La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble aspecto, pues por una parte, tiende a facilitar la labor de las Autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrono tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen los menores perjuicios posibles.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 921 de la Ley Laboral, los bienes que forman la empresa o establecimiento quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo el patrón el carácter de depositario en dichos bienes, situación que, evidentemente, significa un

perjuicio para las empresas o establecimientos, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectados, con la circunstancia, también, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente, ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales, si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están, sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa o establecimiento.

La estructura constitucional del Estado de Derecho está cimentada en el ordenamiento de justicia y en la pronta y expedita administración de ella. Por ello, el derecho es, más que la fuerza, el reconocimiento de la libertad en la expresión objetiva en la Ley.

Cualquiera advierte que si el legislador tuvo por socialmente útil no consagrar la perpetuidad de las acciones iniciadas, tampoco pudo querer esa perpetuidad en el tiempo para los términos. Esto es claro.

De aceptarse la tesis de que las huelgas se pueden prorrogar sistemáticamente, se caería en el despropósito de marchar contra la estabilidad y fijeza que deben revestir los estadios procesales, los cuales así nunca tendrían consistencia ni seguridad. De tal manera que hay un imperativo categórico, una razón de interés público, social, una necesidad útil en que las cosas ocurran contra la tendencia y la actitud que nuestra crítica provoca.

Es principio de hermenéutica jurídica que la interpretación de dos o más preceptos legales que correspondan al mismo sistema, se lleve al cabo de tal modo que formen un todo armónico, habida cuenta que la interpretación aislada e inconclusa de un solo numeral puede conducir a conclusiones distintas de aquellas que el legislador se propuso. Sobre dicha base, es debido asentar que los artículos 920 y 924 de la Ley Federal del Trabajo, sólo pueden interpretarse en concordancia con los diversos 440, 444, 447, 450, 2o. y demás relativos de la propia legislación laboral, porque contienen nexos afines que los vinculan entre sí.

La huelga se estudia desde una óptica que incluye la perspectiva evolucionada de nuestro tiempo. Las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional determinan respectivamente que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas, y que éstas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. El numeral 920 señala los requisitos que deberá satisfacer el escrito de emplazamiento de huelga: "I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga; II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta. III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado". El precepto 921 dispone que la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y las responsabilidades inherentes al cargo. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de los casos de excepción señalados en el artículo 924.