INTRODUCCION

En todo estado de derecho, una de las tareas de más elevada jerarquía de la Administración Pública consiste en procurar la actualización de las normas jurídicas para atender los requerimientos sociales propios de cada momento histórico.

La legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico cuyo objetivo podría sintetizarse en la frase de André Malraux: " justicia social en la libertad ".

La Exposición de Motivos de la Iniciativa destaca: "El derecho es la norma de convivencia por excelencia. Las normas que rigen el proceso para alcanzar la justicia deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma, también es menester que ello se haga con justicia; y es necesario que se norme con apego al derecho, con rectitud y que se haga con oportunidad, porque la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega. La paz social a cuyo mantenimiento pueden contribuir las reformas y adiciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo, es un presupuesto necesario para que el desarrollo del país alcance su plena realización".

En estas páginas sólo ofreceremos un enfoque de síntesis de las reformas procesales relativas al procedimiento de huelga.

Es indudable que en la tarea singular de impulsar el progreso dentro de la Ley, respetando la libertad, afirmando el derecho social y realizando la justicia, ocupan un lugar relevante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El derecho de huelga es una de las más grandes conquistas de los trabajadores en su lucha permanente por las reivindicaciones sociales y por el mejoramiento de clase.

Se ha verificado una completa reestructuración del Derecho Procesal del Trabajo, como parte de la Reforma Administrativa que se encuentra en curso. Advertimos, que por razones de técnica jurídica se reubicaron varios artículos que regulan el procedimiento de huelga y que actualmente se encuentran incluídos en la parte substantiva de la Ley. Se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamientos cuando ya existe un contrato colectivo de trabajo depositado anteriormente y aplicable a la empresa; así como prórrogas excesivas. Se incluyen reformas y adiciones muy relevantes en esta materia que recogen la experiencia de los Tribunales de Trabajo y de los sectores directamente integrados.

El procedimiento de huelga en términos generales es similar al que se sigue ahora. La experiencia ha comprobado que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales. Sin embargo, como hemos mencionado con antelación se modifican algunos textos.

INICIACION DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA,

La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto colectivo de trabajo, lo que quiere decir que no es, en sí misma, el conflicto, sino su manifestación externa y un procedi-

miento para buscar su solución; de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón, indicándole sus peticiones. El escrito de emplazamiento de huelga es el documento que contiene el planteamiento del conflicto y el anuncio de que si no se da satisfacción a las peticiones, se suspenderán los trabajos.

En el texto del artículo 920 se precisa que el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones.

REQUISITOS DE FORMA.

El artículo 920 que establece los requisitos de forma dispone que deberá señalarse el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga.

La fracción II del citado precepto determina que la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente (cuando la empresa o establecimiento estén ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta), dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.

El precepto 921 dispone que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las Autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

Esta ampliación del término de veinticuatro a cuarenta y ocho horas no significa un retroceso, por el contrario denota una aceptación a la realidad que lleva el propósito de ver que la Ley se cumplimente en forma exacta. Las reglas de derecho no están recluidas en los Códigos como en una vitrina; están operando en la vida de los hombres donde para conocerlos no basta conocer la fórmula ni aprender la historia; hay que verlos operar, es decir, ver como se comportan los hombres respecto a esa regla, no sólo aquellos a quienes toca mandar sino también a quienes corresponde obedecer.

El objeto de la ampliación obedece incuestionablemente al incre-

mento de los conflictos de huelga y al estudio que tiene que hacer el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los trámites pertinentes al tenor del numeral 923, y en su caso, desechar el escrito de emplazamiento de huelga que encuentre adecuación en alguna de las hipótesis previstas por el legislador.

INTERVENCION PERSONAL DEL PRESIDENTE DE LA JUNTA.

El artículo 923 faculta al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje a no darle trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley. Sobre el particular, considero muy acertado el que la Ley reconozca expresamente un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; y evitando al mismo tiempo planteamientos de huelga que no corresponden al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades.

Se autoriza también en el citado dispositivo 923 al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para desechar el escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Cabe apuntar al respecto lo relevante que resulta detentar el contrato colectivo de trabajo, además de que como afortunadamente lo contempló el legislador en la hipótesis la vía elegida por el promovente no es la adecuada.

El no detentar el pacto colectivo, impide a la organización emplazante realizar la huelga, ya que cuando más, tiene acción para pedir la titularidad y administración del citado contrato, reclamación que debe tramitarse en la forma debida, sin constituir alguno de los motivos consignados en el artículo 450 de la Ley Laboral. Pues no es el procedimiento de huelga el medio idóneo para obtener del patrono el reconocimiento de la personalidad del sindicato emplazante, sino el procedimiento especial que establece la Ley (Arts. 892 a 899) en el que demuestre tener la mayoría de los trabajadores y en el que se oiga y se venza al sindicato que en el momento detente el pacto

colectivo.

Si se le diera trámite la declaración de existencia implicaría la nulidad del contrato colectivo y, como consecuencia, la desposesión del derecho adquirido por las partes contratantes, sin ser oídas, ni vencidas en juicio. Siendo pertinente añadir que el punto relativo a cuál de los sindicatos en pugna sea el que tenga derecho a administrar el contrato existente o celebrar otro, no toca decidirlo al patrón.

En resumen, el artículo 923 recoge las experiencias de los tribunales en la materia, y resuelve un problema que había recibido soluciones contradictorias, pues mientras que el H. Tribunal Colegiado del Tercer Circuito sostiene: Huelgas. Presidentes de Juntas. Deben dar trámite a los pliegos de peticiones y emplazamientos.- "De aceptarse que el Presidente de una Junta tiene facultades para negarse a dar trámite a un pliego de peticiones y a un emplazamiento de huelga, es tanto como facultar a éste para declarar previamente la inexistencia o ilicitud del movimiento, cosa que es inadmisible". (Tribunal Colegiado del Tercer Circuito. Amparo en revisión 114/72. Sindicato de Empleados y Agentes de Ventas de Inds. ubicadas en el Edo. de Jal. y Coags. 8 de mayo de 1972.- Unanimidad de votos.- Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco. Tribunales Colegiados Séptima Epoca, Volumen 41, Sexta Parte, Pág. 55). En cambio, el H. Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito ha resuelto en diversas ejecutorias: "No puede aceptarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sean meros amanueces, obligados a poner en práctica las facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y darle curso a un emplazamiento de huelga se determina la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta antes de admitir y darle curso al escrito de emplazamiento de huelga, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga, toda vez que la personalidad de los actos jurídicos es un presupuesto elemental de procedibilidad y cuando éste falta, es evidentemente notoria la improcedencia de cualquier acción que se pretenda ejercitar, debiendo en este caso el órgano jurisdiccional, rechazarla de plano; sostener lo contrario, sería tanto como derrumbar las bases que sostienen el equilibrio entre el capital y el trabajo" (Tribunales Colegiados.

Séptima Epoca. Volumen 23. Sexta Parte, Pág. 27).

CASOS DE EXCEPCION

El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente.

El precepto 924 establece los casos de excepción en que puede ejecutarse una sentencia, practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, o secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, no obstante haberse verificado la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, 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 salario 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.

En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, ya que es posible que el privilegio contemplado de que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga no podrá ejecutarse sentencia alguna, etc. etc., pretenda utilizarse en forma indebida, como medio de eludir el cumplimiento de obligaciones legítimas, desvirtuándose con ello, gravemente los fines de beneficio colectivo que persigue la Ley; y que en realidad el emplazamiento de huelga constituya sólo una mampara o escudo de protección para intereses particulares deleznables.

Advirtiéndose, que en el último párrafo de este precepto que utilizando las palabras del eminente Jurista Francesco Carnelutti: "Hay que mirar, remirar y volver a mirar", se precisa que en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señalados, se practicarán sin afectar el pro-