

Propuesta de reformas en relación con algunos aspectos procesales del Derecho de Huelga

Lic. Adolfo J. Treviño Garza

Ha sido preocupación de los estudiosos del derecho ofertar propuestas para encuadrar a nuestro País hacia una nueva política de trabajo, que se le ha llamado "nueva cultura laboral.- Esta cultura, como lo hemos visto, tiende a buscar un mejor ejercicio de los derechos de los trabajadores y de los patrones, con el propósito de que se cumpla con la finalidad de las normas de trabajo: Conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Esto nos ha motivado para analizar ahora, en este trabajo, algunos aspectos del proceso que se sigue conforme a la Ley Federal del Trabajo en el capítulo Veinte del título Catorce, en relación con el ejercicio del derecho de huelga, para ubicarlos en la nueva cultura laboral.- Es claro que ahora lo que menos se pretende, tanto por los patrones, como por los trabajadores, es desperdiciar la mano de obra o causar un daño económico a la fuente de trabajo.- Lo que ahora se busca es la capacitación y el adiestramiento; la conservación de las fuentes de trabajo; la generación de nuevos empleos; la competitividad y modernización para lograr la estandarización de la calidad.- A nivel internacional, lo que se busca es productividad y competitividad, porque la globalización en que se encuentra inmerso México, obliga a las empresas nacionales a que produzcan y a que compitan con las empresas extranjeras, pues de no ser así, se corre el riesgo de que aquellas sean arrolladas por éstas en detrimento de la economía nacional.

Pues bien, de todos es conocido el procedimiento de huelga, que se inicia con el artículo 920 y concluye con el 938 de la Ley Federal del Trabajo, sin olvidar otras normas procesales que se encuentran todavía en el capítulo Segundo del Título Octavo de dicha ley y que se refieren a algunos derechos adjetivos en relación con la huelga, no obstante que el procedimiento, como ya dijimos, debe estar comprendido solamente en el referido capítulo Veinte y en esa virtud, tan solo haremos señalamientos de las reformas que proponemos, haciendo en cada una de ellas, alguna ligera explicación.- Con ello pretendemos cumplir con la forma, que a todo trabajo de investigación se le exige.

1. En principio consideramos ineludible desaparecer la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que establece como objetivo de huelga "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores", pues creemos que las huelgas por solidaridad no deben ya de tener vigencia en la Ley Federal del Trabajo.- Por más conciencia de clase que exista entre los trabajadores, el espíritu inspirador de esta fracción no conjuga con el propósito de una huelga y además, se afecta la productividad y la competitividad de una empresa ajena a un conflicto y en la que puede haber equilibrio y justicia social en sus relaciones obrero-patronales.
2. Debe de reformarse la fracción II del artículo 451 de dicha ley, a fin de que, entre los requerimientos para la suspensión de labores debe de subsistir, únicamente, la primera parte de dicha fracción que dice: "que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento".- El resto de esta fracción debe de cambiarse, pues la determinación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores a que se refiere dicha fracción, debe de acreditarse antes del estallamiento de la huelga; pero debe de subsistir como causa para solicitar la declaración de inexistencia de huelga, el hecho de que la suspensión no se realice por la mayoría de los trabajadores.- Con ello habría congruencia de esta disposición con el

criterio que existe en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que obliga a los sindicatos, a que antes de presentar un emplazamiento, deben haber tomado un acuerdo previo en el que por mayoría se determine presentar el pliego petitorio con aviso de huelga.- Consecuentemente, dicho requerimiento para suspender las labores, que actualmente está previsto en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, debe de subsistir, pero tan solo para determinar si la huelga es legalmente inexistente.

3. Deben desaparecer de los términos de huelga los plazos mínimos como es: el previsto en la fracción III del artículo 920 de la Ley Laboral, que en todo caso debe establecerse como máximo, para que se agilice el trámite de un procedimiento de huelga y no se preste el aviso de suspensión de labores, a componendas y arreglos inconfesables.- También deben de establecerse como plazos máximos los previstos en los artículos 399, 399 bis, 419 y 419 bis de dicha ley, para efectuar las revisiones de los contratos colectivos y de los contratos ley, que actualmente, al igual que el anterior, contienen plazos mínimos.
4. Debe de desaparecer también la fracción II del artículo 927 que previene que "si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores".- Esto, en la práctica, se presta a muchas negociaciones indebidas y a prácticas poco serias.- En todo caso, debe obligarse a los trabajadores a que acudan a la audiencia de conciliación, y si no van, al igual que se hace con el patrón, deben de emplearse los medios de apremio para que asistan.
5. Deben de incluirse también como servicios públicos, conforme al artículo 925 de la Ley del Trabajo, los servicios educativos que se proporcionan por los centros de educación, porque con ello, éstos podrán disponer de los

beneficios que ofrece a los patrones el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo y con el propósito de que no se vean afectadas las labores de enseñanza.

6. Deben de suprimirse de la Ley Federal del Trabajo los artículos 448 y 902 que previenen "que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta", pues ello ha impedido a los patrones que se encuentran en una mala situación económica, que puedan hacer uso del derecho de plantear un conflicto de orden económico, lo cual resulta desigual e inequitativo.
7. Como es necesario que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores, debe desaparecer del artículo 931 de la Ley, la prueba de recuento que se desahoga dentro del procedimiento de declaración de inexistencia; pero deberá llevarse a efecto con los mismos requisitos que señala el referido artículo 931, en el momento en que se realice la suspensión de labores, en cuyo caso, el actuario que de fe, deberá realizar el recuento con dichas formalidades; pero las objeciones que se formulen en el acto del recuento a los votos de algunas personas que acudan al momento del estallamiento y que pongan en duda y su carácter de trabajadores de la empresa, estarán sujetos a prueba dentro del procedimiento de inexistencia de la huelga.
8. En un plazo de veinte días después de que se resuelva el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, debe de someterse a la decisión de la Junta el conflicto para calificar el motivo de la huelga, para evitar que el sometimiento a la Junta para que califique el motivo de huelga, sea por voluntad de los trabajadores, pues se han dado muchos casos de huelgas que se han prolongado

indefinidamente y que los representantes de los trabajadores, por capricho, o por otros motivos, no solicitan que se califique el motivo de huelga.

9. Las razones por las que se analiza la declaratoria de inexistencia legal de la huelga son todas de carácter definitivo pues al declararse su procedencia, concluye el juicio; consecuentemente, no son aspectos que resulten de trámite, sino que se deciden en un incidente que pone fin al procedimiento de huelga.- En esa virtud, indebidamente, en contra de la sentencia que resuelva el incidente es procedente el amparo indirecto, sino que debe de ser el amparo directo. Esto representa, como ventaja, que en una sola instancia se decida la declaración de inexistencia de huelga, pues, actualmente, a través del amparo indirecto, se requiere de dos instancias, lo que hace que el conflicto se tarde más tiempo en resolverse.

Conclusiones:

Debe reformarse la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

- I. Derogación de la fracción VI del artículo 450.
- II. Debe reformarse la fracción II del artículo 451 para que quede de la siguiente manera: "Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento".
- III. Deben establecerse como plazos máximos, en vez de mínimos, los previstos en los siguientes artículos: fracción III del artículo 920; 399, 399 bis, 419 y 419 bis, toda vez que la huelga es un procedimiento emergente.
- IV. Debe derogarse la fracción II del artículo 927-
- V. Debe de incluirse como servicio público, el servicio educativo en el artículo 925.

VI. Deben derogarse los artículos 448 y 902.

VII. Debe de desaparecer la prueba de recuento de los trabajadores del artículo 931.

VIII. Debe de cambiar el primer párrafo del artículo 937 para quedar de la siguiente manera: "Dentro del término de veinte días después de que se resuelva el procedimiento de declaratoria de inexistencia de huelga, si ésta se declara legalmente existente, se someterá a la decisión de la Junta el conflicto motivo de huelga, lo cual se tramitará conforme al procedimiento ordinario".

IX. Debe de estimarse que la resolución dictada en el Incidente sobre Declaratoria de Inexistencia de la Huelga, pone fin al conflicto y consecuentemente, en su contra procede el Amparo Directo, en los términos de la fracción IV del artículo 158 de la Ley de Amparo.

Los razonamientos para validar las anteriores conclusiones, están en el texto de la ponencia.

Creación del Recurso de Revisión

Lic. Héctor S. Maldonado Pérez

La Constitución mexicana vigente, promulgada en 1917, marca el inicio formal y legal del derecho del trabajo en nuestro País.

Por la época en que se promulgó y por su contenido, ha sido considerada como una Legislación pionera a nivel mundial, pues reconoció y reglamentó derechos laborales que ningún otro cuerpo de disposiciones lo había hecho antes.

Desde sus disposiciones originales, creó un sistema especial de impartir justicia laboral apartándose de los sistemas tradicionales de la justicia común. En efecto, su artículo 123 fracción XX, precisa que los conflictos de orden laboral se resolverían por las Juntas de Conciliación y Arbitraje con una integración tripartita de los trabajadores y de los patrones en unión de un representante del gobierno.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de las juntas, pero lo cierto es que a partir de 1931, después de haberse emitido criterios de la Suprema corte de Justicia de la Nación en la década de los años 20, la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123, les dio a estos tribunales, con toda claridad, facultades jurisdiccionales, quedando bien definido que sus resoluciones son de carácter obligatorio en las intervenciones que tengan para solucionar conflictos laborales en sus distintas modalidades: individuales, colectivas e intergremiales.

La ya invocada Ley de 1931, reglamentó su integración, funcionamiento y competencia.