

Contigo  
es posible

# Premio nacional a la investigación laboral 2005

memoria



SECRETARÍA DEL  
TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL | STPS

# Temas sobre el procedimiento de huelga

CARLOS PUIG HERNÁNDEZ (DOCTORADO)\*



## Introducción

### a) Planteamiento del problema

a Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917 y vigente a partir del 1° de mayo del mismo año, no define ni describe a la huelga y tan solo en cinco ocasiones utiliza ese vocablo:

- a) en las fracciones xvii y xviii, Apartado "A", Artículo 123, en plural, para reconocerlas como un derecho de los obreros y para definir la licitud o ilicitud de las mismas;
- b) en la fracción xxii de los citados Apartado y artículo, en singular, a fin de establecer la facultad del trabajador para demandar el cumplimiento de su contrato o la indemnización consistente en el importe de tres meses de salario, si el patrono lo despide por haber tomado parte en una huelga lícita, y
- c) en la fracción x, Apartado B, del mismo precepto, al referirse a la huelga de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal.

Las hipótesis constitucionales referidas constituyen disposiciones de carácter sustantivo y la única norma de nuestra Carta Magna que establece una regla de naturaleza procesal en materia de huelga, también se encuentra incluida en la citada fracción xviii, la cual a la letra dice:

"En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo."

\*Profesor Investigador de la Facultad de Derecho y C. S. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Del contexto constitucional planteado surgen los cuestionamientos siguientes: ¿debe establecerse un procedimiento legal para el ejercicio del derecho de huelga? o ¿la práctica de esta facultad obrera debe operar directamente entre los trabajadores y el empleador, al margen de normatividad alguna?

## **b) Antecedentes**

Los historiales legislativos aportan una respuesta positiva a la primera pregunta y así se consignan las normas relativas al ejercicio del derecho de huelga en las distintas leyes del trabajo emitidas por los Poderes Legislativos de los Estados en el periodo comprendido de 1917 a 1929, sin que en ningún caso se aprobara un conjunto de disposiciones adjetivas para integrar un capítulo especial sobre el procedimiento de huelga.

Una situación similar se presentó con la legislación laboral de carácter federal, pues la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 no contenía un capítulo especial sobre el procedimiento de huelga, toda vez que el Título Quinto de dicho ordenamiento, titulado “De las coaliciones, huelgas y paros”, incluyó en sus artículos 259 a 276 las disposiciones relativas al ejercicio de este derecho, mientras que en el Título Noveno denominado “Procedimiento” no se menciona esa institución jurídica.

Igualmente ocurrió con la Ley Federal del Trabajo de 1° de mayo de 1970, ya que tampoco incluía un capítulo exclusivo para el procedimiento de huelga, aunque mejoró la estructura de su antecesora, pues asignó un Título Octavo para los preceptos concernientes a la huelga, dividido en dos capítulos: uno sobre “Disposiciones Generales” y otro relativo a los “Objetivos y Procedimientos de Huelga”, que correspondieron a los artículos 440 a 449 y 450 a 471, respectivamente.

El actual capítulo xx, denominado “Procedimiento de Huelga”, al que corresponden los artículos 920 a 938, forma parte del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo en vigor, producto de la comúnmente conocida como “Reforma Procesal de 1980”, por lo cual, se pretende revisar cuáles fueron los motivos que tuvo el legislador para separar un conjunto de normas, que calificó como adjetivas para crear un procedimiento especial en materia de huelga, no obstante que ese derecho reconocido constitucionalmente a los trabajadores posee características especiales.

La aplicación de los preceptos legales relacionados con el ejercicio del derecho de huelga, hasta el 30 de abril de 1980 y a partir del 1° de mayo del mismo año hasta la fecha, ha generado diversas opiniones de los autores en materia laboral que han analizado el tema, así como de las juntas locales y federal de conciliación y arbitraje, como autoridades laborales encargadas de tramitar los emplazamientos a huelga presentados por los sindicatos y coaliciones de trabajadores. De igual forma, las autoridades en materia de amparo han resuelto los juicios de garantías, tanto de carácter uniinstancial como biinstancial, que se han planteado respecto de la huelga. Esa información se encuentra dispersa y no ha sido recopilada para realizar un análisis sistemático que nos permita apreciar con detalle las particularidades del ejercicio de este derecho en nuestro país, que es lo que se pretende llevar a cabo, en la medida de nuestras modestas posibilidades, por medio de la presente investigación.

## **Marco teórico**

La finalidad de carácter general consiste en analizar las causas que motivaron la decisión legislativa de dividir, en la Reforma Procesal de 1980, las disposiciones de la huelga en un capítulo de carácter adjetivo especial.

Como objetivos específicos de la investigación se plantea estudiar detalladamente las particularidades de cada una de las actuaciones relativas al procedimiento de huelga, en sus dos primeras fases: 1) *etapa de*

*gestación, de nacimiento o fase interna de la huelga y ii) periodo de actuaciones previas.* En la tercera fase, denominada de prehuelga, sólo se analizan los efectos de la notificación del emplazamiento de huelga respecto del patrón, la contestación del empleador y las causas para no dar trámite al pliego de peticiones.

### **Desarrollo metodológico**

Para el desarrollo del contenido de la investigación se pretende interconectar la cuestión jurídica formal del procedimiento de huelga con las cuestiones prácticas de carácter legal localizadas, en un intento por tomar en cuenta la mayoría de los factores que nos permiten conocer el tema, pues se principia con los antecedentes doctrinales y se consigna el seguimiento, en su caso, de la iniciativa presidencial, su debate en las cámaras de diputados y de senadores, así como la aplicación tanto por parte de las juntas de conciliación y arbitraje como de las autoridades de amparo (juzgados de distrito, tribunales colegiados de circuito y suprema corte de justicia de la nación). Sin omitir mencionar las opiniones sustentadas por los autores sobre el punto tratado, a fin de cotejar las disposiciones legales con su aplicación real, para registrar las coincidencias y desviaciones resultantes, en un intento por alcanzar resultados que contrasten la teoría con la práctica del procedimiento de huelga en nuestro país.

### **Análisis e interpretación de resultados**

El examen de las distintas fuentes de información jurídica que se recopilaron, tanto de carácter legislativo como de contenido teórico, asciende a un total de 682, integradas por:

- a) 593 libros y artículos de autores, en su carácter de personas físicas, individualmente, en la mayoría de los casos, y por excepción de manera colectiva;
- b) 44 ponencias presentadas en las seis reuniones de Juntas de Conciliación y Arbitraje, realizadas en los años de 1975 y 1977 a 1981;
- c) 15 tomos impresos de compilaciones de tesis aisladas y jurisprudencia de las autoridades competentes en materia de amparo en nuestro país;
- d) 16 publicaciones oficiales editadas por dependencias y organismos públicos nacionales e internacionales;
- e) ejemplares de seis publicaciones hemerográficas, y
- f) los archivos informáticos contenidos en ocho colecciones de discos compactos editados por el Poder Judicial de la Federación.

Del acervo citado en el párrafo anterior se utilizaron en la fase de redacción del presente trabajo de información, 158 fuentes de información, las cuales consideran:

- a) 108 libros y artículos;
- b) siete ponencias presentadas en reuniones de Juntas de Conciliación y Arbitraje;
- c) seis tomos impresos de compilaciones de tesis aisladas y jurisprudencia;
- d) 16 publicaciones oficiales editadas por dependencias y organismos públicos e internacionales;
- e) tres ejemplares de publicaciones hemerográficas, y

f) ocho archivos informáticos contenidos en discos compactos editados por el Poder Judicial de la Federación. El examen y la interpretación de resultados se sustentan en 601 notas y citas a pie de página que se consignan en las 309 páginas de que consta el trabajo de investigación laboral efectuado.

Los resultados del ensayo jurídico sobre temas del procedimiento de huelga se estructuran temáticamente en los capítulos que se mencionan a continuación, precedidos por una sección de abreviaturas que se utilizan en el desarrollo del trabajo, para abreviar las referencias y evitar repeticiones: I. Introducción, II. Fase de actuaciones previas y III. Periodo de prehuelga.

### **Conclusiones y aportaciones**

Las conclusiones y aportes del análisis realizado en la presente investigación se mencionan en cada uno de los tres capítulos que integran el desarrollo del presente ensayo. En su caso, se propone la modificación de los preceptos legales que regulan el tema revisado o una determinada interpretación que se considera más adecuada, en función del contenido del precepto legal, de los antecedentes histórico-legislativos correspondientes y la aplicación de la norma en cuestión por la autoridad laboral competente y los órganos judiciales encargados de resolver los casos de amparo promovidos al respecto.

Las propuestas y contribuciones más importantes —en nuestra opinión— del estudio jurídico realizado, se mencionan a continuación, en el mismo orden que se incluyen en cada uno de los capítulos que lo componen:

*Primera.* El proceso de la huelga en nuestro país comprende las fases de “gestación, nacimiento o interna”, de “actuaciones previas”, de “prehuelga” y de “huelga estallada”. El procedimiento legal que se inicia con la presentación del escrito de emplazamiento no incluye la primera de las etapas citadas y lo conforman las tres restantes.

*Segunda.* El procedimiento de huelga tiene por objeto garantizar la suspensión de labores cuando se han cumplido las formalidades previstas por la propia ley, sin que exista pronunciamiento alguno respecto al fondo del conflicto, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje solo intervienen para comprobar si se observaron los requisitos legales en caso de huelga.

*Tercera.* Para efectos de la aplicación del artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, en caso de que el pliego de peticiones no fuere formulado conforme a los requisitos del artículo 920, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo subsanará si le es posible allegarse, de oficio, la información necesaria para tal efecto. En caso contrario, lo debe admitir con carácter provisional y señalar a la parte emplazante, los defectos u omisiones en que hubiere incurrido, previniéndola para que los subsane dentro del término de 48 horas, en forma análoga a lo dispuesto en los artículos 685, párrafo segundo, y 873, párrafo segundo, de la Ley citada. Si la omisión se refiere al duplicado del pliego de peticiones, la Junta deberá ordenar su expedición. Por su parte, el Presidente de la Junta ordenará hacer llegar al empleador la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, conforme a lo dispuesto en el artículo 921 del Ordenamiento Laboral.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, con la información que contenga el escrito de contestación del patrón y la que le proporcionen los promoventes al desahogar la prevención, resolverá si continúa el procedimiento o lo deja sin efecto, con lo cual se garantizan los derechos de los trabajadores y se les evita incurrir en un trámite inoperante que conduciría probablemente a una declaración de inexistencia con los consiguientes perjuicios.

De no satisfacerse la prevención, se preservan las prerrogativas del empleador, es decir, se protegerían provisionalmente los intereses de los prestadores de servicios a fin de que, si corrigen el defecto u omisión señalados por la autoridad laboral, se continúe el procedimiento con las garantías correspondientes y, en el caso contrario, concluiría el trámite respectivo y dejarían de surtir efecto las consecuencias legales que protegían a los promoventes, sin que fuere necesario llegar a la etapa de suspensión de las actividades o de estallamiento de la huelga, todo lo cual, evidentemente, requeriría de la reforma legal correspondiente.

La adición que proponemos en el párrafo anterior pudiera incluirse al final del artículo 920 de la LFT-1980 y de esa forma se garantizaría la efectividad del derecho de huelga en beneficio de los trabajadores, pues con ello se procura que se cubran los requisitos formales para su ejercicio, lo cual no ocurre con la redacción actual del artículo 923 de la ley citada.

*Cuarta.* Salvo el supuesto del artículo 923 de la Ley vigente, a que se hace referencia en el inciso anterior, dicho precepto también debe reformarse con el objeto de que disponga que —de manera incidental— se resolverían las objeciones planteadas por el patrón en su escrito de contestación, de manera análoga a la interposición de la excepción de falta de personalidad, en los casos en que se invoque que el pliego de peticiones se presente por un sindicato que no sea el titular del CCT, o el administrador del C-L, o se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la JCA competente. Por lo tanto, el Presidente de la Junta debe hacer llegar al empleador la copia del escrito de emplazamiento de huelga dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, y la Junta de Conciliación y Arbitraje citar a las partes a la audiencia de conciliación, tal y como actualmente se establece en los artículos 921, párrafo primero, y 926, de la Ley Laboral.