

El texto de la introducción...

Los hechos materiales del...

El texto de la introducción...

El texto de la introducción...

El texto de la introducción...

El texto de la introducción...

El texto de la introducción...

El texto de la introducción...

El texto de la introducción...

MISCELÁNEA

UNA HISTORIA DE TERROR. CÓMO LEVANTAR UNA HUELGA EN TIERRA DE NADIE (EL ABUSO DEL DERECHO DE HUELGA)

Luis M. DÍAZ MIRÓN

SUMARIO: I. Introducción. II. Desarrollo del tema.

I. INTRODUCCIÓN

La huelga, como una de las instituciones preclaras en el derecho del trabajo, ha tenido un distinto desarrollo en la historia.

En efecto, de haber sido tipificada como un acto delictivo en el viejo Código Penal de 1871, hoy 135 años después, es considerada como uno de los pilares de más prestigio en el derecho vigente en México.

“La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”, a que se refiere con toda claridad el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido objeto de innumerables abusos, y excesos tanto por conducto de los trabajadores, algunas organizaciones sindicales, patrones y, la falta oportuna de la aplicación de la normatividad, para evitarlo, ha traído como resultado, el terror, el chantaje, y evidentemente la desnaturalización de su noble finalidad.

El título de la presentación que realizo, se relaciona con los calificativos a que me refiero en el último párrafo. Una empresa, es llevada a un conflicto de huelga por su sindicato; el sindicato es rebasado por los trabajadores; la dirigencia sindical no reporta a los trabajadores; la toma de nota de la organización sindical se vence en plena

huelga; los legítimos trabajadores, no deseosos de la huelga —con la empresa—, en uso del derecho para concluir la, la finiquitan, pero, el gran problema, no había las garantías para levantar la huelga. Para colmo, en medio del conflicto de huelga de prácticamente cuatro meses de duración, se presenta el proceso de elecciones federales más peleado en la historia de México. La autoridad competente no quiso avalar la terminación voluntaria y fue hasta después de una nueva toma de nota, con un convenio especial, que se dio fin formal a la huelga. La entrega de la planta fue motivo de un acto de negociación especial por parte, no de la autoridad laboral, sino de la Procuraduría de Justicia estatal, la cual, actuando en uso de sus facultades, apoyó para que se entregara físicamente la planta o fuente de trabajo a la empresa y se reanudaran las labores. Los detalles serán objeto, si Dios quiere, de una novela con tintes jurídicos, políticos, penales y llena, como diría Kelsen, de infinidad de hechos “metajurídicos”.

La razón del título de este trabajo obedece a lo que los expertos en mercadotecnia de hoy, recomiendan: un “título de impacto”. El tema de fondo, porque este es un foro académico y de juristas, es el abuso del derecho de huelga.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, curiosamente, no define a la huelga. Tan sólo en cinco ocasiones utiliza ese vocablo. Recordemos, históricamente, que fue el Constituyente del 1917, quien con profunda vocación social, vistos los enormes problemas colectivos y huelgas de hecho, que se vivieron a principios del siglo pasado, que, recogiendo los factores reales, reconoce ese derecho en la Carta Magna y, por primera vez en la historia de las constituciones en el mundo, en el artículo 123 plasma todo un precepto en el que se reconocen y garantizan los derechos de los trabajadores. Técnicamente, nace en norma vigente el derecho del trabajo mexicano.

Las aportaciones constitucionales, en materia de huelga, constituyen disposiciones de carácter sustantivo y la única norma en la misma Constitución que establece un punto de naturaleza procesal tratándose de huelga, se encuentra en la fracción XVIII, del Apartado A, en la cual se le impone la obligación a los trabajadores, en tratándose de los servicios públicos, de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión de labores.

En este documento haremos una sucinta presentación de la huelga, sus orígenes, fines, sus abusos y, al final, propondremos algunas medidas que nos den claridad, transparencia y seguridad jurídica y, a su vez, que permitan que sea, la huelga como tal, usada en su más legítima expresión.

II. DESARROLLO DEL TEMA

De 1917 a 1929, la materia laboral era, constitucionalmente, de competencia local. Una vez federalizada, la primera Ley Federal del Trabajo de agosto de 1931, no tuvo un capítulo especial sobre el procedimiento de huelga. Existió un Título Quinto “De las Coaliciones, Huelgas y Paros”. No había procesalmente, un procedimiento especial en la huelga. Lo mismo ocurrió en la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1 de mayo de 1970, que no contenía un capítulo exclusivo para el procedimiento de huelga. Sin embargo, la técnica legislativa fue mejor, toda vez que se dividió en dos capítulos, uno sobre disposiciones generales y otro relativo a objetivos y procedimientos de huelga, en los artículos 440 al 471.

Fue hasta mayo de 1980, en lo que se conoció como “La gran reforma procesal de 1980”, que incluyó nuestra Ley el Capítulo XX denominado “Procedimiento de Huelga”, en el que se agrupan los artículos del 920 al 938 y que derogó en la parte conducente, los artículos del 452 al 458 del Código Federal Laboral.

La huelga, como fenómeno social, según mi colega y amigo el doctor Néstor de Buen, implica, por supuesto, de alguna manera, la respuesta coactiva en contra de una imposición.

Ya lo decíamos, la huelga en México fue considerada, como típicamente un delito, en términos del Código Penal de 1871; durante la época de la Revolución, se castigaba con la pena de muerte, para posteriormente, ya en nuestra Constitución, atribuirle un verdadero carácter de Garantía Social.

La huelga como tal, es un hecho jurídico *lato sensu*. Se ha reconocido, como un derecho social.

Afortunadamente, en la época actual, la huelga, como derecho encuentra su fundamento en la norma positiva. El Estado hace un reconocimiento expreso de esa garantía social. Por ende, el derecho de huelga es, valga la redundancia, un derecho legal, es el derecho a

la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo).

Entendemos la huelga como un instrumento de presión, y como un poderoso derecho para mejorar las condiciones de trabajo y también como un método para la lucha de clases.

Sin embargo, desafortunadamente ha habido abusos. Para calificar si hay un ejercicio indebido del derecho de huelga se hace indispensable primero determinar cuál es la naturaleza, los alcances y los fines de ese derecho a la luz de la Constitución Política y de la Ley reglamentaria. La fracción XVIII del apartado A del artículo 123 constitucional dice: "Las huelgas 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 precepto en comento tiene un contenido netamente económico, lo cual adquiere verdadera trascendencia para los fines a que más adelante me referiré en relación con la suspensión de labores cuyo fin sea de naturaleza política.

Obviamente no se debe de dudar en cuanto a la finalidad de la huelga como instrumento de reivindicación económica. La Suprema Corte de Justicia, desde el año de 1935, en el Amparo 242/34, determinó lo siguiente:

"La fracción XVIII del artículo 123 constitucional previene que las huelgas 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, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita".

El maestro Mario de la Cueva, en su obra *Derecho mexicano del trabajo*, edición de 1943, considera, al comentar esta resolución de la Corte, que no es necesario agregar nada a esa ejecutoria y, según él, resuelve definitivamente esa cuestión.

En tal virtud, queda clara la naturaleza del derecho de huelga establecido en la Constitución, cuyo fin es obtener un equilibrio económico entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Pero, ¿cuáles son esos derechos?, porque precisamente esta última parte del precepto constitucional es la que desafortunadamente ha traído confusión al llevar a algunos a pensar que no son de naturaleza económica.

Siguiendo con la ejecutoria, los derechos de los trabajadores en materia de huelga consisten en que a todo estado económico próspero de la empresa o patrón, debe corresponder, como contra-partida, un mejoramiento en las condiciones de trabajo. ¿Y cuáles son los derechos del capital? El propio De la Cueva, en la obra citada, responde esta pregunta en el sentido de que es derecho del capital obtener, en todo caso, una utilidad, pues un derecho de propiedad que no produce efectos utilitarios o económicos, deja de ser un derecho de propiedad para transformarse en un título honorífico.

Ahora bien, lógicamente, nos preguntamos, ¿cuál debe ser la utilidad del capital? En la ejecutoria que se ha hecho referencia, la Corte resolvió un amparo promovido a raíz de un conflicto petrolero por la Compañía Mexicana de Petróleo El Águila, y expresa en la parte conducente:

"...que si los trabajadores tienen derecho a que se les mejore su nivel de vida, ese derecho se encuentra subordinado a que las empresas obtengan una utilidad, porque si se obligara a los patrones a trabajar con pérdida, se les impondría, en realidad la obligación de hacer donaciones a favor de los obreros; una empresa que no tiene utilidad, o que percibe utilidades que no corresponden al capital invertido, no puede ser obligada a mejorar las condiciones de los obreros, porque entonces la justicia distributiva que impartiera el Estado no respondería a la equidad, al no asignar al capital la parte que le toca, consistente en una utilidad proporcionada a su monto".

Consideramos que la utilidad proporcionada al monto de capital, no es otra que no sea la que sea determinada razonablemente en función del interés, o sea de la renta del dinero precisado por el mercado de capitales, que a su vez se rige por la ley de oferta y demanda.

¿Cuáles deben ser, en mérito de lo anterior, los límites del derecho de huelga? En primer término, el mismo orden jurídico y político que lo creó, puesto que de otra forma traería aparejada el germen de su propia destrucción si la huelga pudiera ir más allá de los alcances que la propia Constitución indica. En segundo lugar, la huelga como

parte de un derecho social, como es el derecho del trabajo, que nació en oposición a un régimen de exceso de garantías individuales puro y simple, debe contemplar y respetar los derechos reales del individuo, persona física o moral, que forman parte del todo que integra el sistema jurídico mexicano, de tal suerte que la huelga también tiene como límite las propias garantías individuales que se consagran en nuestra propia Constitución.

Por ello, consideramos que es evidente que todo acto que en nombre del derecho del trabajo desvirtúe su objetivo de naturaleza económica, de reivindicación para los trabajadores y de respeto a la propiedad del capital, o bien, atenten en contra del orden político o de garantías individuales, constituye un abuso de la huelga que no debe de ser permitido por la autoridad.

Ahora bien, en la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar el precepto constitucional, encontramos cuáles son los casos en los que se da el desequilibrio entre los factores de la producción por no estar armonizados los derechos del trabajo con los del capital dentro de una empresa. Dichos casos son, siguiendo el artículo 450, los siguientes:

- I. Cuando no existe celebrado un contrato colectivo de trabajo entre un sindicato y un patrón, que tiene a su servicio trabajadores miembros de aquél, o que no exista celebrado un contrato ley en los casos que señala la ley.
- II. Cuando el patrón o patronos se nieguen a revisar el contrato colectivo o el contrato ley, al término de su vigencia.
- III. Cuando haya sido violado, por el patrón, el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley aplicable.
- IV. Cuando el patrón se niegue a cumplir con las disposiciones en materia de participación sobre utilidades.
- V. Cuando se niegue el patrón a revisar los salarios en efectivo por cuota diaria.

Lo anterior es importante, porque en la práctica, advertimos desafortunadamente que algunas causas o motivos de huelga frecuentes son el abuso para exigir el cumplimiento del contrato colectivo en las empresas en que, teóricamente ha sido violado y, algunos pliegos "hacen" solicitudes improcedentes sindicales que van desde la reinstalación de uno o varios trabajadores despedidos, remoción del per-

sonal directivo de confianza, exigencias en las limitaciones o facultades de administración y producción, aumentos o beneficios especiales, y varias análogas.

Estas exageraciones, que no deberían ser permitidas por las autoridades jurisdiccionales del trabajo, en el deber ser, podrían traer como resultado la revisión del artículo 450 de la propia Ley, a efecto de evitar los abusos. En términos de la Ley vigente, no es si no hasta el incidente de imputabilidad, si es que los trabajadores lo promueven, que la autoridad puede entrar a analizar el criterio y la naturaleza real del fondo del caso por cuanto en el sentido de que si el patrón violó o no un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley.

Empero, si el sindicato o los trabajadores no promueven la imputabilidad, obviamente el patrón no nada más perderá su derecho a obtener una utilidad proporcional, sino también podrá perder su derecho incluso hasta de las propiedades, sin haber sido oído ni vendido en juicio, con total violación flagrante a las garantías individuales establecidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución.

Una de las soluciones de este problema, está tan sólo en que la autoridad respete e interprete bien la Ley. Si el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo establece con claridad que la huelga será legalmente inexistente si no ha tenido alguno de los objetos a que se refiere el artículo 450 de la misma, en el caso de que el patrón pida que se declare la inexistencia de la huelga, por falta de objeto, la autoridad en dicho incidente debería de entrar al fondo para valorar si se ha violado o no el contrato; si ha habido desequilibrio entre los factores de la producción o si procede o no reconocer la exigencia de los trabajadores para que se armonicen los derechos del trabajo con los del capital, exigencias que una vez reconocidas, pueden mantener en estado de congelamiento la suspensión de labores, hasta el momento en que los trabajadores decidan promover la imputabilidad de la huelga a fin de que la Junta, mediante un Laudo Arbitral imponga al patrón la obligación de cumplir con el contrato colectivo o contrato ley en su caso, so pena de sancionarlo con responsabilidades económicas si se niega a someterse al arbitraje; es decir, la procedencia de la huelga como derecho se debe decidir en el incidente de calificación de inexistencia y no hasta el diverso incidente de imputabilidad.

Otro abuso desafortunado, y terrorífico, en materia de huelga, es el que ocurre cuando agrupaciones "sindicateras", mas no sindicalis-

tas respetables, emplazan a huelga a una negociación exigiéndole la firma de un contrato colectivo, sin tener trabajadores afiliados que estuvieran al servicio y obviamente buscando un desistimiento mediante una "dádiva", a cambio de no estallar la huelga. Éste es un problema real de chantaje. El meollo de este caso está en que el sindicato, en términos de la Ley vigente, no tiene obligación de demostrar, al emplazar a huelga, que cuenta con trabajadores a su servicio ya que de acuerdo con el artículo 451, fracción II, de la Ley, la determinación de la mayoría requerida en este precepto sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia, y en ningún caso como cuestión previa, lo que desafortunadamente aprovechan ese tipo de sindicatos no reales para lucrar, amenazar al patrón con el cierre, en virtud de que siempre un paro le trae perjuicios económicos imponderables, provocando lo que se debe de terminar, es decir los chantajes.

Este abuso se podría solucionar con una reforma al 451, fracción II, que le imponga al sindicato emplazante la obligación de acreditar previamente a la suspensión de labores, que tiene la mayoría de los trabajadores. En algunas Juntas en la República esto ha sido el criterio. No debemos de alarmarnos, han existido, afortunadamente, Juntas y Tribunales Laborales que han sostenido, para evitar este tipo de actos contrarios a derecho, ese requisito.

Afortunadamente, los buenos sindicatos, que son los más, están de acuerdo prácticamente en este recuento previo, ya que da garantía, tolerancia, paz y confianza en las relaciones laborales que más tarde que temprano se van a llevar a cabo profesionalmente.

No menos importante es señalar también que el abuso de la huelga se ha dado con reales emplazamientos cuya finalidad u objeto es la de impedir a terceros acreedores de buena fe el cobro legítimo de sus créditos, toda vez que el artículo 924 de la Ley laboral dispone que a partir de la notificación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, y no secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados.

Este abuso ha traído como resultado un desprestigio del derecho del trabajo mexicano y trastornos en las relaciones comerciales, bancarias y de arrendamiento.

La Corte, en jurisprudencia definida, ha resuelto que el artículo 924 es violatorio de la garantía de audiencia, "...al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquéllos que con tal suspensión puedan quedar afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores".

El legislador debe modificar este artículo y encontrar una fórmula, en que, sin hacer a un lado la preferencia de los créditos de los trabajadores, no se lesione la seguridad jurídica en las transacciones civiles y mercantiles. Obviamente, de este abuso no se han hecho esperar las denuncias penales contra el emplazado y el sindicato que se presta a dichos emplazamientos, por estar obteniendo un lucro indebido mediante una maquinación.

Una verdadera solución para evitar los abusos de la huelga es que nosotros, los abogados reales, honorables, respetuosos, de las normas, actuemos con honor, con independencia de que, los órganos legislativos, en este periodo de sesiones, puedan tomar nota, conciencia, de algunos de los abusos comentados en este ensayo para actuar en consecuencia, reformando nuestra legislación.

Venturosamente, en palabras del poeta Machado, "Caminante no hay camino, se hace camino al andar", y gracias a la verdadera llave maestra del derecho del trabajo que reconoce que los convenios y las relaciones de trabajo obligan a lo pactado, que es a base de confianza y buena fe, los factores reales, los trabajadores, los sindicatos serios, las empresas y sus representantes, y muchos, colegas honorables, han coadyuvado en llevar a la práctica acuerdos y normas que han ido más allá de la ley, con contratos colectivos modernos y relaciones individuales profesionales y respetuosas que permitan tener trabajo, estabilidad, real uso y disfrute de los beneficios laborales, en un ambiente de reconocimiento y respeto a los derechos de los verdaderos trabajadores y propiciar una utilidad razonable para el empleador.