



Capítulo LX

La calificación de la huelga

De Buen, N. (2014). La calificación de la huelga. En *Derecho procesal del trabajo* (20ª ed., pp. 1261-1276). México: Porrúa.

CAPÍTULO LX LA CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

1. LOS INCIDENTES DE INEXISTENCIA Y DE ILICITUD

A lo largo del estudio de la huelga, como fenómeno social recogido por el derecho^[1] se ha puesto de manifiesto nuestra opinión en el sentido de que ha quedado mediatizada, perdiendo su sentido de lucha abierta para convertirse en un proceso jurídico. En muchas ocasiones hemos comparado a la huelga jurídica con la fuerza real de una caída de agua que se somete al control de una planta hidroeléctrica. En ambos casos la energía, social o natural, se pierde en los vericuetos de la inteligencia que la domina.

En la calificación de la huelga, bien respecto del cumplimiento de los requisitos, bien respecto de la conducta observada por los trabajadores, se hace patente lo anterior, de tal manera que los incidentes de inexistencia e ilicitud son las amenazas más serias que el poder público puede hacer pender sobre la cabeza de los trabajadores.

La doctrina utiliza frecuentemente, a propósito de la calificación, el término “incidente”. El propio De la Cueva, así lo hace aun cuando con algunas reservas al referirse a ellos señalando que son los “llamados incidentes”.^[2] La ley, más cautelosa, prefiere hablar, simplemente, de “procedimiento de declaración” (artículos 930 y 933).

2. LA TERMINOLOGÍA LEGAL

Por las razones que ya expusimos en otro lado,^[3] la ley utiliza la expresión “inexistencia” para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de “ilícita” aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (art. 445).

La expresión “inexistencia” es errónea en cuanto refleja una tesis inadmisibile: la

Derecho procesal del trabajo

que estima que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional. En su lugar preferimos el término “improcedencia”, que pone de manifiesto la inadecuación entre el hecho “huelga” y la norma legal que la determina.

La expresión “ilicitud” tampoco nos satisface, ni aun teniendo en cuenta que está condicionada por el texto de la parte final de la fracción XVIII del apartado “A” del art. 123 constitucional, particularmente porque la violencia a que se refiere la primera parte del precepto es un hecho diferente de la suspensión de labores. En realidad aquí se acusa de nuevo la diferencia entre colectivo y general. Un hecho “general” como es la violencia de la mayoría, se torna en “colectivo” con grave daño para los trabajadores que observaron buena conducta, y echa por tierra no solo un movimiento lícito, sino también los derechos individuales, ya que se pueden dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (art. 934).

La ilicitud, en la segunda hipótesis del art. 445, parece una sanción técnicamente adecuada, porque atiende a una conducta colectiva: el hecho de la huelga, aun cuando sea discutible el precepto en sí mismo, dada su falta de claridad. ¿Qué debe de entenderse por “servicios que dependan del Gobierno”? Es obvio que esta expresión deja amplios cauces para una interpretación intencionada.

3. LAS CAUSAS DE INEXISTENCIA

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 459, la huelga es “legalmente inexistente”:

- a) Si la suspensión de labores se realiza por la minoría de los trabajadores.
- b) Si no persigue cualquiera de los objetos previstos en el art. 450.
- c) Si no se hizo el emplazamiento en la forma adecuada. En el propio art. 459 se dispone que no podrá invocarse otra causa de inexistencia distinta a las anteriores.

4. LA SOLICITUD DE INEXISTENCIA

El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sino a personas extrañas a la relación laboral, *v. gr.*, el arrendador del local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que tenga relaciones de negocios con el patrón. En razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

El ejercicio de este derecho está limitado en cuanto al tiempo de manera que si no se plantea la inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluirá el derecho para hacerlo.

Derecho procesal del trabajo

En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (art. 929).

La solicitud debe de presentarse por escrito ante la JCA, acompañando una copia para cada uno de los patronos emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. Deben indicarse en ella las causas y fundamentos legales (art. 930-I). Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia.

5. EL PROCEDIMIENTO

En el procedimiento de calificación de la huelga, el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría. De ahí que se trate de un procedimiento elástico, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

El procedimiento es el siguiente:

- a) Una vez presentada la solicitud, la junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.
- b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés. Las juntas no aceptarán otras pruebas.
- d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.
- e) Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga (art. 461).

6. EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES

La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. De ahí que en la ley se haya regulado con especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las juntas un razonable margen de discreción, en el procedimiento

Derecho procesal del trabajo

correspondiente.

El texto del art. 931 es suficientemente claro. Preferimos transcribirlo:

Artículo 931.—Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.—Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de

Derecho procesal del trabajo

quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo el recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

La Segunda Sala de la SCJN, resolviendo una contradicción de tesis núm. 74/2008-SS ante los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Duodécimo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en materia de Trabajo del Primer Circuito, con fecha 10 de septiembre de 2008 y con ponencia de Margarita Beatriz Luna Ramos (basada en la sentencia del Tercer Tribunal Colegiado proyectada por el Magistrado Héctor Mercado) estableció la tesis de jurisprudencia 150/2008, (aprobada en sesión privada del 1o. de octubre de 2008) cuyo texto, por su importancia, me permití transcribir.

Evidentemente que esta tesis ha destruido una de las maniobras típicas del corporativismo. En los casos de conflictos intersindicales o de recuentos de huelgas con intereses coincidentes de un patrón y un sindicato a sus órdenes, la fórmula de obligar al voto abierto, en presencia de representantes de la empresa, de las juntas y del sindicato corporativo impedía la libertad de expresión de los trabajadores vinculados a un sindicato democrático. El riesgo de la represión siempre estaba presente.

El tema es tan importante que justificaría la reforma de la ley, particularmente con una adición adecuada al art. 931, mediante una nueva fracción V manteniendo, con otro número la fracción V actual.

Otra ejecutoria importante en esta materia es la siguiente:

RECuento. DEBEN INCLUIRSE TAMBIÉN LOS TRABAJADORES CUYA SITUACIÓN

Derecho procesal del trabajo

JURÍDICA ESTÉ SUB JÚDICE.—En la diligencia de recuento por titularidad del contrato colectivo, para efecto de determinar la mayoría y, consecuentemente, decidir a cuál de los sindicatos contendientes le corresponde la representación, tomando en cuenta en lo aplicable lo dispuesto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se concluye deben ser considerados todos aquellos trabajadores cuya situación esté sub júdice, ya sea porque hubieran demandado reinstalación por despido injustificado o porque la empresa hubiera solicitado la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo previo al momento de llevarse a cabo la votación. Estimar lo contrario llevaría al absurdo de que bastaría que el empleador prescindiera de sus trabajadores por estas vías y así constituir una mayoría obrera para elegir el sindicato acorde a los intereses de la empresa, convirtiéndose en árbitro de un derecho que solo corresponde a los trabajadores, lo cual atentaría contra la garantía de libertad sindical consagrada en la Carta Magna.

Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. núm. de Registro: 169632. Tesis Aislada. *Semanario Judicial de la Federación* y su Gaceta, XXVII, Mayo de 2008. Materia: Laboral. Tesis I.3o.T.183 L, p. 1125. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 23083/2007. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. 9 de abril de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

El artículo 931 es motivo fundado de otras controversias:

a) Excluye del derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el art. 183. Debe entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores sí estarán facultados para recontar.

b) Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón. Por la misma razón excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo periodo.

Jurídicamente esta solución no es lógica. Con toda razón formal Cavazos Flores afirma que “impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique el pliego de peticiones y antes de que se genere la relación procesal que se inicia precisamente con la notificación, lo cual es anticonstitucional”.^[4] Sin embargo, la disposición tiene una clara razón de ser ya que anticipa maliciosamente cualquier maniobra patronal que le permita obtener informes oficiosos de algún emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación. La experiencia indica que esto es, por otra parte, lo normal.

c) Las objeciones, aun cuando la ley no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de

la empresa o establecimiento en huelga.

7. LA CARGA DE LA PRUEBA

Hay una cierta duda respecto de quién soporta la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga. Sin embargo, en nuestro concepto, corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya. Así debe desprenderse de la fracción III del art. 930 que menciona que “Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas (*sic*) en la solicitud...” Por ello será el patrón el que habrá de acreditar, *v. gr.*, que solo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

Las pruebas en el incidente, no deben versar sobre las violaciones del contrato colectivo que se hubieren invocado, ya que como lo hemos expuesto antes, no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se invoquen para la procedencia de la huelga. La situación es totalmente distinta en el caso de impuntabilidad.

8. LA DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA

La ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente, en el término perentorio de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas. La realidad comprueba dramáticamente que esta disposición no se cumple en absoluto.

Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. “La resolución se dictará por los que concurran —se dispone en el art. 930-VI— y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.”

Si se declara la inexistencia, en la resolución se deberá:

- a) Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.
- b) Apercibir a los trabajadores de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- c) Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.
- d) Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (art. 932).

Derecho procesal del trabajo

9. LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 848. En virtud de ello la resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada solo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un juez de Distrito.

10. LA ILICITUD DE LA HUELGA

El procedimiento que se sigue es, de acuerdo a lo ordenado en el art. 933, el mismo que se utiliza respecto de la inexistencia. En cambio los efectos de la declaración de ilicitud son radicalmente diferentes: las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas (art. 934).

Lo dramático de la medida no se ha reflejado en la práctica. Cavazos Flores comenta que “en nuestro derecho positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiere declarado ilícito algún movimiento de huelga”.^[5]

11. LAS HUELGAS SIN EMPLAZAMIENTO

La huelga como fenómeno social, reconocido por el derecho, pero visto con notable desconfianza en la medida que escapa del control estatal, no está contemplada como situación específica que requiera de una declaración formal.

A ese tipo de huelga no le es aplicable la disposición del art. 447 que determina que “la huelga *es causa legal* de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”.

Podría pensarse que la huelga “de hecho” encaja dentro del supuesto de inexistencia por falta de los requisitos formales. Sin embargo, la absoluta falta de emplazamiento impide que se inicie ese proceso jurídico. De hecho la falta de forma exige un principio de forma, aunque parezca contradictorio. Por otra parte no permite que pueda determinarse si se produjeron o no los requisitos de fondo y hace imposible el cómputo jurídico de los plazos.

¿Cuál será el vehículo jurídico para impugnar esos movimientos de hecho?

En nuestro concepto el problema hay que atenderlo, si se busca una solución jurídica y no social, identificando la conducta de los trabajadores con la violación de dos obligaciones esenciales: la de actuar con probidad y la de obedecer las órdenes del patrón con respecto al trabajo contratado. A mayor abundamiento, el hecho de

Derecho procesal del trabajo

impedir al patrón y a su personal de confianza el acceso al lugar de trabajo podría implicar la comisión del delito de despojo.

En ese caso no debe solicitarse la inexistencia. Procede simplemente, que la autoridad certifique que no hay huelga legalmente promovida. Las sanciones de tipo individual habrán de aplicarse de manera directa, dando los avisos a que se refiere la parte final del art. 47. A partir de ese momento el problema adquirirá una naturaleza penal, en caso de que se mantenga la huelga “de hecho”.

Ciertamente lo dicho puede resultar un tanto desconcertante. Pero conste que estamos intentando una calificación meramente jurídica. Y llevado el problema a la realidad, resulta interesante advertir que cuando se oponen las normas jurídicas y las realidades sociales, las primeras, por más espectaculares y drásticas que puedan ser, por más apoyo policiaco que las sustente, a la larga habrán de ceder.

NOTAS

[1] Ver *Derecho del Trabajo*, t. II, 21a. ed., pp. 879 y ss.

[2] *Derecho mexicano del trabajo*, t. II, p. 838.

[3] *Derecho del trabajo*, t. II, 21a. ed., cap. LXXII, núm. 2, pp. 890-891.

[4] *Nueva ley...*, p. 313.

[5] *Nueva ley...*, p. 314.