

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El derecho de huelga es uno de los derechos legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Es un derecho y no simplemente un hecho social, la naturaleza de la huelga es laboral, sindical, política y de solidaridad. Y la forma es total, parcial y sujeción estricta a la constitución, a la ley y a los reglamentos. Toda huelga pasa por tres etapas; a saber: a) periodo de gestación; b) periodo de prehuelga, y e) periodo de huelga estallada. Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se planteen en todos los países de América Latina.

1. Naturaleza del procedimiento

Gestación

Este periodo se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. Además, se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de estas. Sólo intervienen en la gestación los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

Prehuelga

El periodo de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento. Durante este periodo el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento. En la audiencia de conciliación deberá de señalarse, si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para

evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que laboren “emergentes” no podrán ser considerados como “esquirolas” o “rompehuelgas”.

Las autoridades laborales deberán de dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste que en la práctica casi nunca se da, y que resulta indispensable. Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación, electricidad, agua, etc.

El periodo de pre huelga debe de tener un término mínimo de duración y un término máximo. En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez días cuando se trata de empresas de servicios públicos. La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos, a menos de que se trate de empresas de servicios públicos en donde la autoridad laboral puede por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

La pre huelga inicia desde el día y hora en que el patrón es notificado del pliego de peticiones con emplazamiento, hasta el momento en que debe estallar la huelga. Como se mencionó, este periodo va de los seis a los diez días, y en ese término es susceptible de solicitar prórroga. El término corre de momento a momento, y la huelga debe estallar precisamente en el día y hora señalado, por lo que si eso no sucede el emplazamiento queda sin efecto.

Cabe hacer notar la definición que considera la ley para servicios públicos. A saber, el Art. 925 indica que

“se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de

aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.”

De la Cueva prefiere el término “servicios esenciales a la vida de la comunidad” para referir a los “servicios públicos”, por estimar que éste pertenece al derecho administrativo y su significado es controvertido, en tanto que el primero comprende una serie de actividades cuyo mantenimiento es de importancia medular para la vida social.

Huelga estallada

El periodo de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente pueden ofrecerse los recuentos, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito de mayoría. Se ha sugerido que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y es benéfico para las partes en conflicto.

El Art. 931 de la LFT establece en su fracción III, que “serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento” a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal. En la huelga se trata de un procedimiento extraordinario donde la autoridad se limita a hacer llegar al patrón el escrito del sindicato que es el verdadero emplazante.

2. Trámite de emplazamiento y sus efectos

El escrito de emplazamiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones. Así, el Art. 920 de la LFT señala los requisitos que debe reunir dicho pliego:

- Debe dirigirse al patrón, señalando el propósito de la huelga y el día y hora en que se suspenden las labores o el término de prehuelga.
- Se presentará por duplicado al Tribunal competente, esto para expediente y traslado.
- Se acompaña el documento que acredite la personalidad de quien promueve, esto es, de la Constancia de Representatividad.
- En los contratos colectivos el aviso debe presentarse con seis días de anticipación a la fecha del estallamiento, y si se trata de servicios públicos la anticipación es de diez días. El término se cuenta a partir de la notificación al patrón.

Para la entrega del pliego de peticiones al patrón no se siguen las formalidades establecidas en el Art. 743, ya que esta norma procesal se refiere a los conflictos individuales y no a los procedimientos extraordinarios de huelga, respecto de los cuales son aplicables, en específico, las fracciones II y III del Art. 928 de la LFT, que a la letra dicen:

“II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. El Tribunal tendrá guardias permanentes para tal efecto”.

En la huelga se trata de un procedimiento extraordinario donde la autoridad se limita a hacer llegar al patrón el escrito del sindicato que es el verdadero emplazante.

Independientemente de lo anterior, la autoridad laboral está facultada para examinar si el sindicato emplazante tiene legitimación para ejercer el derecho de huelga en términos de su escrito de emplazamiento; de carecer de ella será improcedente el trámite conforme al Art. 923. Debiendo aclararse que la legitimación no es una cuestión que debe examinarse necesariamente al resolverse el fondo del asunto, pues

esto atañe a la legitimación en la causa, más no en lo procesal, que debe estudiarse previamente porque condiciona el ejercicio de la acción colectiva. A tal efecto conviene que, aun y cuando el escrito de emplazamiento se notifique por la autoridad auxiliar (es decir, cuando es por exhorto), la práctica de esa diligencia no impide que la autoridad que solicita el exhorto y recibe o lleva el expediente, al asumir su función jurisdiccional, resuelva sobre la procedencia o improcedencia de darle trámite al procedimiento de huelga.

El problema de la legitimación es un elemento procesal que debe de estudiarse de oficio por el juzgador en cualquier fase del juicio, en virtud de que es la facultad de poder actuar en el proceso como actor, como demandado, como tercero, o bien, representando a este. La legitimación en la causa es una condición para obtener sentencia favorable, en tanto que la legitimación procesal es un presupuesto cuyo previo examen se impone obligatoriamente al juzgador, ya que se trata de la titularidad de la acción.

El Art. 920 de la LFT, correlativo al 452 derogado, es importante tener en cuenta porque su incumplimiento conlleva a la improcedencia de dicho trámite de huelga. Lo anterior, conforme a lo dispuesto por el Art. 923 de la reforma, donde se destaca la adición de que en el pliego de peticiones se indique el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga. Este agregado cubre una laguna anterior, ya que cuando no se anuncia la fecha del llamado estallamiento de la huelga podría incurrirse en una causal de improcedencia, y en cuanto al término de prehuelga debe precisarse para la seguridad jurídica de las partes, para contar a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

El señalamiento del término ha suscitado un problema peculiar cuando se trata de la huelga por revisión de contrato colectivo, en donde se ha presentado que la huelga debe estallar precisamente a las cero horas del vencimiento del contrato, aduciendo que si ocurre antes es extemporánea, y después ya estaría vencido el contrato y sería improcedente la huelga. Al respecto, se ha sostenido que son dos términos distintos

los que hay que observar. Primero, el de la solicitud de la revisión que deberá de presentarse directamente al patrón y no por conducto de la autoridad laboral, con la antelación de 60 o 30 días (según se trate de revisión integral o salarial a que se refieren los Art. 399 y 399 Bis). Luego de esa solicitud debe observarse, si no se ha llegado a un convenio para la revisión con emplazamiento de huelga, únicamente el término de aviso de seis o diez días (según corresponda), indicado en la fracción III del Art. 920, resultando entonces procedente el estallamiento de la huelga después del vencimiento del contrato colectivo.

El Art. 921 Bis de la LFT establece que:

“Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.”

En lo particular, el Art. 922 de la LFT, establece que el patrón “dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal.” De la Cueva ha señalado que la falta de contestación al escrito de emplazamiento no reporta sanción alguna a la empresa, pues su único efecto es el de tener tácitamente por no aceptadas las peticiones del sindicato emplazante; por ello estima que puede presentarse con posterioridad al plazo legal.

Cabe destacar también al Art. 923 que refiere a la improcedencia del emplazamiento. A saber, el artículo indica que:

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un

sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.”

A continuación, ha de destacarse lo siguiente:

- En lo que se refiere a las situaciones donde el emplazamiento sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley; o bien, cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo a pesar de existir uno ya depositado ante la autoridad competente: son casos donde no se trata de incumplimiento de los requisitos que señala el Art. 920, sino de improcedencia del escrito de emplazamiento.
- Al respecto el segundo supuesto, éste se basa en el principio de que, para ejercitar acciones colectivas como las inherentes al emplazamiento de huelga, es condición indispensable ser el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley. La titularidad es lo que otorga legitimación para ejercer el derecho de huelga, ya que de otro modo carecería de eficacia y seguridad jurídica la titularidad o la administración respectiva, si se permitiera que cualesquiera otras agrupaciones suplantarán a tales sindicatos.
- En cuanto al tercer supuesto debe estimarse que existe una vía expresa para obtener la firma del contrato colectivo mediante la demanda de cambio de titularidad en un procedimiento especial; por lo que si existe esa vía legal lo que procede jurídicamente es utilizarla y en ello está la garantía constitucional, resultando ilógico y antijurídico utilizar el procedimiento extraordinario de huelga que no es el procedente.

Por su parte, el Art.921 de la LFT establece lo referente al proceso de contestación del pliego de peticiones enviado por el sindicato. El artículo observa que:

“El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, 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.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.”

Dentro del articulado de la LFT, han de mencionarse lo siguiente, puesto que hace referencia a determinadas excepciones a considerar. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, observa el Art. 924 que:

“deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo 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 salarios 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.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.”

3. La conciliación y los procedimientos

La conciliación está prevista en el Art. 926, el cual refiere lo siguiente:

“El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. En esta audiencia no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes.”

Por su parte, el Art. 927 indica las normas bajo las cuales se ha de regir la audiencia de conciliación. Tales normas son:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Tribunal resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación;

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el período de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.

En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.

Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de pre huelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de pre huelga no podrá exceder del término de duración de la obra.”

En cuanto al procedimiento de huelga, éste debe observar un conjunto de normas. Tales normas se describen en el Art. 928 de la LFT, a saber:

“I. Se deroga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. El Tribunal tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El Tribunal dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución, y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si una vez hecho el emplazamiento al patrón, el Tribunal observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.”

Es posible señalar que el Art. 928 establece como característica de este procedimiento el de celeridad. Esto porque corresponde a su naturaleza de procedimiento extraordinario y a la trascendencia social de estos conflictos. Así, de la fracción II del artículo se desprenden dos normas de excepción:

- De la fracción I que señala la inaplicabilidad de las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Este precepto significa que no se requiere observar en las notificaciones para las audiencias y diligencias las reglas aplicables al procedimiento ordinario (contenidas en el Art. 748), toda vez que podrán hacerse en cualquier hora del día y sin atenerse a la anticipación de 24 horas del día y hora en que deba efectuarse la diligencia. Lo

anterior con la salvedad de que esta última excepción rige únicamente para el periodo de pre huelga, más no en la etapa de calificación de la huelga, en la que deben hacerse las notificaciones con la anticipación de 24 horas, por lo menos, a que se refiere el Art. 748, pues de otro modo se colocaría a las partes en estado de indefensión para ofrecer y preparar las pruebas que deseen rendir en la audiencia que señala el Art. 930.

- De la misma fracción I que observa que las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que quedan hechas. Este precepto indica que la notificación del emplazamiento a que se refiere el Art. 921 se tendrá efectuada al entregar el escrito de emplazamiento a cualquier persona que se encuentre en el lugar del domicilio del patrón, y surtirá efectos desde ese momento, sin requerirse el citatorio previo o esté presente el interesado o su representante (a que se refiere la fracción III del Art. 743).
- La fracción III implica que los términos son de vital importancia y corren de momento a momento, debiendo de tener el Tribunal guardias permanentes para recibir las promociones de las partes.
- De la fracción IV, por su parte, se infiere que no opera la referida regla de excepción, toda vez que este precepto dispone que no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, no obstante, que la calificación de la huelga se tramite mediante un incidente.
- La fracción IV también indica que no serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación; esto es, que no están obligados a excusarse por denuncia de algún impedimento previsto en el Art. 707, aun y cuando están facultados para hacerlo, y no se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad.

- De la fracción V se desprende que no podrá promoverse cuestión alguna de competencia; y, por lo tanto, el Tribunal puede desecharlo de plano porque implicaría la tramitación de un incidente que no tiene cabida dentro de la perentoriedad del término del aviso. Tampoco está obligado el Tribunal a declararse incompetente, aunque sí está facultado para hacerlo cuando advierta elementos para ello, bien que sean proporcionados por las partes o de oficio ante el Tribunal. Al respecto, el Tribunal solo podrá declararse incompetente después de haber hecho el emplazamiento, pero que subsista la garantía de los bienes de la empresa y del local en que se encuentren instalados, por todo el término del aviso, conforme a lo dispuesto en el Art. 921, y dentro del periodo del prehuelga, ya que después de estallada es improcedente esa declaratoria. Otra modalidad en esta fracción es que las actuaciones en el procedimiento de huelga efectuadas por el Tribunal declarado incompetente conservarán su validez, a diferencia de lo que ocurre en los juicios ordinarios laborales, donde es nulo todo lo actuado por el Tribunal incompetente según el Art. 706, salvo las excepciones contenidas en él.

En este tenor, cabe agregar lo referido en el Art. 929. Tal artículo observa que:

“Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.”

Así, es posible señalar que la prórroga de la huelga debe ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones. Lo anterior se da salvo que se trate de empresas de servicios públicos, en donde las autoridades laborales pueden, por una parte, requerir al

sindicato a que prorrogue, y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.



Referencias:

Cavazos-Flores, B. (1998). Lección 29. El derecho a huelga. En 40 lecciones de derecho laboral (9a., pp. 273-302). Trillas.

DOF. (2022). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Puente, C. (2003). Evolución de la huelga como forma no violenta de resistencia [Tesis de licenciatura] [Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de San Luis Potosí].

<https://cicsa.uaslp.mx/bvirtual/tesis/tesis/2004/t3.pdf>