

LA ABSURDA REGLAMENTACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL*

Baltazar Cavazos Flores**

Nosotros somos, desde luego, partidarios del Derecho de huelga ya que solo en los países totalitarios el Derecho de huelga no existe y el Estado la reprime.

Por ello muy bien podríamos afirmar que el Derecho de huelga es la garantía de un Estado democrático.

Sin embargo pensamos también que tal Derecho no es ni debe de ser absoluto sino que hay que reglamentarlo jurídicamente para que pueda ser eficaz.

En nuestro país el Derecho de huelga tiene el rango de constitucional ya que la fracción XVI del artículo 123 constitucional expresa que “las leyes reconozcan como un Derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

Sobre este particular estimamos que sería preferible que dicha fracción utilizara el término de “trabajadores” en lugar del de “obreros”, por razones obvias.

Posteriormente la fracción XVII del citado artículo 123 constitucional nos indica correctamente que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto buscar el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

También nos indica dicha fracción que las huelgas serán ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades (sin distinguir que sean de la empresa) o en caso de guerra cuando aquellos pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

De lo anterior podemos desprender que la declaración de “ilicitud” de una huelga no va en relación con el daño que se cause sino en relación con el número de trabajadores (la mayoría) que intervengan en dichos actos ilícitos lo cual no es precisamente muy jurídico ni equitativo que digamos, independientemente que en la práctica resultará de hecho imposible que el patrón pueda acreditar que fue precisamente la mayoría o sea la mitad más uno los trabajadores que realizaron los actos violentos sobre todo cuando se trate de sindicatos que tienen miles de trabajadores como el de petróleos o el de electricistas.

Por su parte el artículo 450 de la ley federal del trabajo nos indica los objetos que deben de perseguir todas las huelgas y entre ellos su fracción vi previene que si tie-

* Palestra proferida no 8º Ciclo Internacional de Conferências, promovido pela AMATRA XXIII, Cuiabá (MT), 14 a 18 de agosto de 2001.

** Presidente do Colégio de Professores do Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de la UNAM – México.

ne como objeto el “apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores”.

Previene que si tiene como objeto el “apoyar una estas huelgas son las llamadas por solidaridad” que desde luego son absolutamente anticonstitucionales y que por razones verdadeiramente inexplicables no se han suprimido de plano de nuestra legislacion laboral, lo cual debe de plano de nuestra legislacion laboral, lo cual debe de hacerse pero desde ya.

Sin embargo lo mas importante de todo es suprimir de nuestra ley federal del trabajo todos los artículos referentes a las calificaciones de huelgas en existentes o inexistentes, así como los artículos 317, 318, 319 y 321 del anteproyecto del código federal de procedimientos de trabajo porque también recoge dichas absurdas calificaciones ya que las huelgas existen desde el momento en que se suspenden las labores y una vez estallado el movimiento no puede ser considerado como inexistente porque indudablemente ya existieron.

Nosotros hemos propuesto hasta el cansancio que las huelgas se declaren simplemente procedentes o improcedentes y además en un plazo máximo de 15 días pues ya no es posible seguir tolerando las huelgas “per eternum” con los cuales las empresas quiebran y los trabajadores se mueren de hambre.

Además a las resoluciones de calificación de las huelgas se les debe de otorgar la categoría de “definitivas” para que puedan ser impugnadas por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados y no como sucede indebidamente que tienen dichas resoluciones de calificación el carácter de “interlocutorias” y en consecuencia se tienen que impugnar por medio del amparo indirecto ante los juzgados de distrito y posteriormente, en su caso, en revisión ante los tribunales colegiados con graves perjuicios para los trabajadores, para los patronos y para nuestro país.

Por lo tanto se hace indispensable estas reformas que sugerimos a fin de que nuestro derecho del trabajo pueda cumplir con su mision de buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo a fin de poder lograr nuestro progreso económico con la justicia social.

Por lo demas y tambien hay que manifestarlo estamos en contra de las huelgas en las “universidades”. Una huelga en la universidad es una huelga contra la cultura. Tenemos una educación universitaria de quinta categoría, con semestres de dos meses y ya no es posible continuar de esta manera.

Por ello sugerimos que para que en el futuro se puedan evitar estos conflictos requerimos con urgencia de la creación de un tribunal universitario de conciliación y arbitraje obligatorio integrado en forma plural por los representantes de todos los intereses que pudieran ser afectados.

Dichos tribunales estarían expresamente facultados para resolver todos los conflictos que se llegaren a suscitar en dos vertientes: a) para resolver los problemas estrictamente académicos y escolares y b) para resolver los de carácter laboral con sus sindicatos de trabajadores administrativos o de maestros sin tener necesidad de sus-

pendar las labores y de acudir ante las juntas de conciliación y arbitraje, para que de esta manera sean verdaderamente “autonomas”.

Dichos tribunales no serían anticonstitucionales ya que sus resoluciones podrían ser impugnadas por medio del amparo directo antes los tribunales colegiados.

También estamos en contra de las huelgas en los servicios públicos esenciales ya que dichas huelgas son en realidad huelgas contra “el pueblo”.

Los perjuicios que se causan con dichas huelgas son por ejemplo en los servicios eléctricos, telefónicos y de transportes serían tremendos e irreversibles. En estos casos se debe de establecer el “arbitraje obligatorio” pues la figura de la “requiza” es deleznable.

No hay que tenerle miedo a dicho arbitraje obligatorio pues si vivimos en un régimen de derecho tenemos que aplicar el derecho. Las juntas de conciliación y arbitraje deberían intervenir en estos supuestos y resolverlos en arbitraje obligatorio.

Por lo que hace a las huelgas de los “trabajadores al servicio del Estado” también estamos en contra de ellas pues no sería posible aceptar una huelga de jueces o de otros funcionarios o empleados de la Federación, de los Estados o de los municipios.

En la actualidad nos encontramos con el absurdo jurídico de que en dichos casos los trabajadores al servicios del Estado hacen “paros” que desde luego son.

A todas luces improcedentes, ya que por mandato constitucional la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta Magna previene que los “paros” corresponden únicamente a los “patrones”.

Hemos tenido en fecha reciente dichos “paros” en la tesorería de la Federación e incluso en forma increíble ante las propias juntas de conciliación y arbitraje. Estos conflictos también tienen que ser resueltos por nuestras autoridades de trabajo y aquí sugerimos que las resoluciones definitivas de procedencia o de improcedencia se pronuncien en un plazo máximo de 72 horas y que en el “interim” se realicen las labores por personal de emergencia.

En fin necesitamos darle una buena “sacudida” a nuestra ya muy obsoleta y absurda ley federal del trabajo en materia de huelgas.

Existe la posibilidad de que para el año 2002 ó 2003 se llegue a aprobar el anteproyecto del código federal de procedimientos de trabajo en el que tan arduamente ha intervenido el Dr. Javier Moctezuma Barragan, con lo cual se daría un paso muy importante en la modernización de nuestra legislación laboral positiva, sin embargo pensamos que lo que realmente necesita México en materia laboral es tomar en cuenta las siguientes 16 proposiciones que a continuación nos referimos.

1) Debe de desaparecer la comisión nacional de salarios mínimos ya que realmente está supeditada totalmente a las decisiones del secretario de hacienda y del presidente del Banco de México y realmente su existencia no se justifica y nos resulta muy onerosa.

Realmente es absurdo que se tenga como salario mínimo para el Distrito Federal la cantidad de \$37,90 diarios o mensual \$1,137, pues va en contra del artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, ya que resulta totalmente insuficiente.

2) Que se reduzca el plazo que se transcurre entre la fecha en que el presidente de la Republica es electo y en el que toma posesión de su cargo que actualmente es de 5 meses estimado que tres meses serían más que suficientes ya que existe mucha incertidumbre en las autoridades laborales sobre quien sería el próximo secretario de trabajo.

3) Se debe de suprimir el segundo párrafo del artículo 9º referente a los mal llamados trabajadores de confianza por contradecir al primero que establece que la categoría del trabajador de confianza se determina por la naturaleza del servicio que se presta y no por la designacion que se le dé al puesto.

4) También se debe de suprimir el último párrafo del artículo 47 de nuestra legislación laboral que establece que la simple falta de aviso del patrón al trabajador indicándole la fecha y causa de la rescisión de su contrato traerá por sí sola como consecuencia que el despido se considere como injustificado ya que dicho párrafo se revierte en contra de los propios trabajadores toda vez que el patrón que no haya dado dicho aviso se limitará a manifestar que no lo dió por el simplista hecho de que no lo despidió arrojándole con ello la carga de la prueba al trabajador para acreditar el despido.

5) Sobre el artículo 47 de nuestra ley laboral vigente cabría hacer una revisión a fondo en cuanto a su actual redacción ya que por ejemplo su fracción II previene que los “amagos” son causa de despido justificado, lo cual no es exacto y así muchos detalles más como el de “concurrir” a sus labores en estado de ebriedad.

6) Como nuestra ley laboral padece de “articulitis aguda” se hace necesario hacer una nueva reestructuración de la misma ya que actualmente tiene 1010 artículos a diferencia de la ley “taft harley” de Estados Unidos que solo tiene 48, del código de trabajo alemán que cuenta solo con 60 y de los “exagerados” japoneses que tiene 130.

Y para colmo de males de esos 1010 artículos tiene 18 abrogados (del 452 al 458, del 460 al 465, el 467, el 470 y el 471 referentes al procedimiento de huelga, lo cual es inaudito). Además contiene dos artículos idénticos relativos a los procedimientos de orden económico (el 488 y el 902), lo cual es hasta penoso.

Cuenta con artículos que después de sus respectivos números tienen letras agregadas (artículos 153 a al 153 “x” referentes a la capacitación y adiestramiento, artículos 512 a al 512 “f” relativos a riesgos de trabajo, 527 a también relativos a la capacitación y 539 a al 539 “f” correspondientes al capítulo del servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento de donde resulta urgente una nueva “rearticulación”.

También tiene un artículo mentiroso: el 48 que da opción a los trabajadores que se sientan despedidos injustificadamente a reclamar a “su elección”, o bien, la indemnización constitucional de tres meses de salario, o bien la reinstalación en su trabajo, lo cual es una bella utopía, ya que no es exacto que los trabajadores puedan optar por solicitar la indemnización constitucional cuando tengan antigüedad, pues en tal supuesto perderían automáticamente su derecho a los 20 días por años de servicios que solo proceden cuando se reclame la reinstalación y el patrón se niegue a reinstalarlo.

DOCTRINA

Afortunadamente como el 3º anteproyecto del código federal de procedimientos laborales tiene 384 artículos se les hará una buena “poda” pero todavía se podrían suprimir muchos artículos más.

7) Por lo que respecta al reparto de utilidades con fecha 2 de diciembre de 1996 la 4ª comisión de reparto fijó el porcentaje actual de un 10% de utilidades antes de impuestos, lo cual es desde luego indebido pues como diría el ilustre maestro Perogrullo “antes de impuestos no son utilidades”. Y en consecuencia se debe fijar un porcentaje después del pago de impuestos ya que antes de dicho pago se trata de “utilidades brutas y por algo se les llamará así.

8) Fijar urgentemente un plazo máximo para las revisiones de los contratos colectivos y contratos ley en los artículos 399, 399, bis, 419 y 419 bis, así como en el artículo 920 fracc. III referente al periodo de pre-huelga ya que dichos preceptos sólo se refieren a un plazo mínimo con las terribles consecuencias que a ello pueden conducir ya que por ellos los sindicatos están en posibilidad de exigir la revisión de dichos contratos al día siguiente en que fueron revisado y por lo que toca al periodo de pre-huelga pueden otorgar el tiempo que deseen convirtiendo al patrón en simple depositario de sus bienes, sin posibilidad de que pueda disponer de ellos.

9) En el anteproyecto del código federal de procedimientos de trabajo a instancias nuestras ya se suprimieron los llamados artículos gemelos 448 y el 902 que prescribían exactamente lo mismo y además absurdamente “de que el simple emplazamiento a huelga suspendía la tramitación de los conflictos de orden económico” de donde resultaba que el patrón que por ejemplo quisiera implantar nuevos y modernos métodos de trabajo no podía promover el conflicto de orden económico respectivo, pues si lo hacía el sindicato lo emplazaría a huelga y el patrón se quedaba sin conflicto y con huelga, orillándolo a que tomara medidas “de hecho” en perjuicio de los trabajadores.

10) Modificar el artículo 439 de la ley actual que establece que en casos de implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo que desplacen a trabajadores estos tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario más 20 días por años de servicio lo que equivale a que en la práctica el patrón opte por despedirlos injustificadamente en lugar de reajustarlos ya que de esta forma les saldría más barato pues se ahorraría un mes de salario.

11) Respecto de la cláusula de exclusión pensamos que es anticonstitucional y así lo reconoce inclusive el maestro Mario de La Cueva y por lo tanto debe modificarse el artículo 395 de nuestra ley laboral y suprimirla de plano.

Al respecto existe un temor reverencial de nuestras autoridades laborales que no se atreven a suprimirla pero ya es tiempo que se haga y seguramente no pasará nada.

12) Para que en el futuro se puedan evitar los conflictos universitarios que tanto hemos padecido se requiere con urgencia la creación de un tribunal universitario de conciliación y arbitraje obligatorio integrado en forma plural por los representantes de todos los intereses que pudieran ser afectados.

Dichos tribunales estarían expresamente facultados para resolver todos los conflictos que se llegaren a suscitar en dos vertientes: a) para resolver los problemas estricto-

tamente académicos y escolares y b) para resolver los de carácter laboral con sus sindicatos de trabajadores administrativos o de maestros sin tener necesidad de suspender las labores y de acudir ante las juntas de conciliación y arbitraje, para que de esta manera sean verdadeiramente “autonomas”.

Dichos tribunales no serían anticonstitucionales ya que sus resoluciones podrían ser impugnadas por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados.

13) En cuanto al derecho de huelga debe de suprimirse la fracción VI del artículo 450 y el artículo 291 del anteproyecto del código federal de procedimientos de trabajo relativos a las absurdas huelgas por solidaridad.

Nuestras autoridades laborales timoratamente no la han suprimido pero las mismas representaciones sindicales saben y les consta que dichas huelgas son anticonstitucionales y además frenen la inversión extranjera.

Del anteproyecto del código federal de procedimientos de trabajo también deben de modificarse la fracción III del artículo 309 referente al periodo de pre-huelga pues se vuelve a incurrir en el error de establecer para dicho periodo un término mínimo olvidándose de uno máximo y por ello los sindicatos pueden muy bien conceder el plazo “que les dé la gana” con gran perjuicio para las empresas, que por ese solo hecho quedan convertidas en despositarias de sus bienes sin poder disponer de ellos como ya se ha manifestado.

14) El anteproyecto del código federal de procedimientos laborales establece que en una sola audiencia se lleven a cabo las etapas de conciliación, demanda contestación y ofrecimiento de pruebas y por demanda contestación y ofrecimiento de pruebas y por ello nunca se da la conciliación por la premura del tiempo.

Si verdaderamente queremos que haya “mas” conciliación se hace necesario que en un día se fije dicha audiencia y posteriormente en otra fecha la audiencia de demanda, contestación, ofrecimiento y admisión de pruebas

15) Sin embargo, lo más importante de todo es suprimir de nuestra ley federal del trabajo todos los artículos relativos a las calificaciones de huelga en existentes, inexistente, lícitas o ilícitas así como los artículos 317, 318, 319 y 321 del anteproyecto del código federal de procedimientos de trabajo porque también se refieren a dichas absurdas y obsoletas calificaciones de huelga y sean substituídas por otras en las que simplemente las declaren procedentes o improcedentes en forma definitiva y además en un plazo máximo de 15 días para que puedan ser impugnados por medio del amparo directo ante los tribunales colegiados.

16) Por último considerar de vital importancia que se cancele el registro de todos los partidos políticos benevolentemente llamados como “de la chiquillada”, pues su existencia es muy gravosa para todos los contribuyentes y dichos partidos solo tienen como fin obtener prebendas políticas y economicas.

Nos referimos desde luego al P.C.D., que condidateo a la presidencia de la Republica a camacho solis, al P.D.S. que postulo como candidato a Gilberto Rincon Gallardo, al inefable Partido Verde Ecologista al Parm, al de la convergencia democrá-

tica social, al de alianza social, al de la organización autentica de la Revolución Mexicana y al de la sociedad nacionalista mexicana, al mismo Partidos de los Trabajadores que para poder existir proclamó como candidato a Cuauhtemoc Cardenas, sabiéndose de antemano que no tienen posibilidad alguna y que lo único que desean es buscar alianzas inconfesables con lo que solo consiguen pulverizar la votación en perjuicio de los verdaderos partidos políticos que realmente tienen militancia y posibilidades como son el PRI, el PAN y el PRD.

Dichos partiditos nos cuestan una fortuna pues el Instituto Federal Electoral aprobó un gasto tope para propaganda de \$491,816.870 pesos para cada candidato presidencial, y según Porfirio Muñoz Ledo el ife aprobó que cada partido pueda gastar 1,500 millones de pesos “en un país con tantas carencias”.

Resulta hasta inmoral asignar dicha cantidad a los innumerables partidos políticos a pesar de que ya se sabía de antemano que solo Labastida, Cardenas y Fox tenían reales posibilidades de llegar a la Presidencia de la Republica.

Estimamos que es indispensable que se ponga remedio a esta absurda situación y que se exija a todos los partidos un mayor porcentaje de votantes para que se les permita seguir subsistiendo, que puede ser de un 10%.

Infortunadamente cada país tiene las leyes que se merece y nosotros merecemos las que actualmente tenemos ya que las “minorías aplastantes” siguen imponiéndose a las “mayorías apáticas” que con sus “reclamos ensordecedores” se han llegado a convertir en los modernos fisiócratas que siempre han tenido como lema el “laissez fer, laissez passer” dejar hacer, dejar pasar.

vamos a ver hasta cuando se pueden cristalizar estos deseos pero tenemos la seguridad de que algún día se puedan convertir en realidad pues ya no es posible seguir como estamos.

Sin embargo nosotros seguimos somos optimistas moderados y por tal motivo no pensamos que todo tiempo pasado fue mejor sino por lo contrario consideramos que el presente es mejor que el pasado y el futuro mejor que el presente.

Por ello tenemos fé en el futuro de nuestro derecho del trabajo del futuro siempre y que esté fundado en 3 principios fundamentales a saber: en un respeto mutuo de derecho entre patrones y trabajadores, en una comprensión recíproca de necesidades y en una coordinación técnica de esfuerzos.

No perdemos la esperanza de que esto suceda pues como dijo el poeta la esperanza siempre la podremos encontrar al final del arco iris.