

BIBLIOGRAFÍA

- Santiago BARAJAS MONTES DE OCA ALONSO GARCÍA, Manuel, *La huelga
y el cierre empresarial* 667

ALONSO GARCÍA, Manuel, *La huelga y el cierre empresarial*, Madrid, Editorial Instituto de Estudios Económicos, 1979, 246 p.

A la infatigable labor del doctor Manuel Alonso García se debe una colección más de *Estudios sobre derecho del trabajo*, que aborda sobre el tema de la huelga y el cierre empresarial, conflictos que constituyen una grave preocupación dentro de nuestra sociedad, razón por la cual "importa no dejarse llevar ni por posturas restrictivas que traen de ignorar la realidad de tales hechos, ni tampoco por actitudes demagógicas que aspiren a convertir en regla suprema de vida social el enfrentamiento abierto y conflictivo entre las clases sociales".

Con apoyo en la idea de que la paz social ha estado ligada a la de conflicto de trabajo, el autor inicia su estudio partiendo del principio de que el conflicto laboral es una situación jurídica que entraña un estado, una manera de conducirse, una posición determinada. Para él, quien se sitúa lo hace ante algo o ante alguien. Por ello el conflicto se produce como una consecuencia de la alteración social ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación de trabajo, planteada entre los sujetos de la relación laboral o entre las partes de un convenio colectivo. Pueden verse afectadas otras personas cuando el conflicto se presenta, pero esto no constituye base suficiente para personalizarlo.

Cuatro características distingue en los científicos laborales: primero, un doble contenido en la relación aboral, por ser personal y patrimonial al mismo tiempo; segundo, su despersonalización, en tanto su producción y consecuencias trascienden de la simple y pura consideración individual de los sujetos; tercero, su trascendencia social; cuarto, la situación desigual de las partes, entendida dicha desigualdad no como el desamparo del individuo frente al empresario (concepto que ya ha evolucionado) sino en el sentido de colocar en el mismo plano procesal a empresarios y trabajadores mediante la promulgación de medidas protectoras en favor de estos últimos.

Hace después una distinción de los conflictos para separar los individuales de los colectivos, los conflictos jurídicos de los conflictos de intereses y los que llama "conflictos propios e impropios", catalogando en estos últimos a los conflictos intersindicales colectivos, los conflictos intersindi-

cales no colectivos, los conflictos que se suscitan entre los sindicatos y sus respectivos asociados y aquellos que tienen lugar entre trabajadores, por el hecho de la prestación del trabajo.

La huelga la cataloga entre los conflictos de naturaleza colectiva, y la define "como un hecho voluntario nacido de una determinada situación social; estar en huelga significa sustancialmente abstenerse del trabajo". Conforme su criterio, es un fenómeno social que aparece ligado a la coalición profesional, en cuanto que la acción concertada de un grupo de obreros o de patronos, para la defensa de intereses profesionales, lleva como fin último suspender el trabajo; es un medio coactivo que persigue alcanzar determinadas finalidades. La huelga está ligada a los sistemas económico-sociales en los que tiene su origen, pero se inserta cada vez más, con mayor fuerza, en el campo jurídico, ya que independientemente de reconocérsele como un derecho, para su ejercicio se obliga a los trabajadores a reunir ciertos requisitos de fondo y de forma, sin los cuales la suspensión del trabajo se estima ilegítima.

Como fenómeno social la huelga contiene estos elementos: *a*) es un acto colectivo; *b*) es un acto libre porque su declaración se hace voluntariamente; *c*) es un acto de abstención del trabajo, que lo mismo conserva en su autonomía una significación social no profesional (por ejemplo: una huelga de estudiantes), un fenómeno de abstención, como ocurre con la llamada huelga de "brazos caídos". Por otra parte, la huelga como conflicto económico contiene estos supuestos: 1) la suspensión del trabajo puede ser de corta duración e implica lo que llamamos "paro obrero"; 2) la suspensión de la actividad laboral puede no afectar a todos los trabajadores de una empresa; 3) la suspensión puede plantear la disminución de la actividad laboral, o sea lo que en México se denomina "tortuguismo", esto es, la realización dentro de una jornada de un mínimo de trabajo, y 4) la suspensión pueden llevarla a cabo sólo una minoría de trabajadores; sólo que, para que constituya un verdadero derecho, la cesación del trabajo debe partir de un acto plural o de grupo, ser voluntario y ser libre.

Divide el doctor Alonso la evolución jurídica de la huelga en tres etapas: la que él llama "relación huelga-libertad" que la deriva del principio de libertad contractual porque el acto colectivo de libre albedrío que se ejercita es el de abstenerse de trabajar; la etapa en la que el Estado la configura como delito de coalición y la incorpora al Código penal; la que denomina la etapa de la "huelga-derecho" y en la que distingue dos posturas intermedias: aquella en la que se le considera como un hecho ilícito y aquella en la que se le reconoce como derecho de la clase trabajadora; no es desde luego un derecho absoluto, pues la pretensión actuada en el derecho de huelga supone un interés común que debe afectar a una plu-

ralidad de trabajadores y para estar legitimado, ha de ejercerse dentro de límites o cauces marcados por un ordenamiento jurídico.

Analiza a continuación el problema de la titularidad del derecho de huelga, que para él oscila en torno a una de estas tres posiciones: trabajador individual, grupo organizado de trabajadores u organización profesional. El derecho de huelga, en principio, pertenece al trabajador; la circunstancia de que el interés protegido por este derecho sea un interés colectivo, nada significa en orden a la titularidad individual del mismo. En el derecho privado, por ejemplo, ciertos derechos de los socios en una compañía son de cada uno de ellos, pero sólo pueden ejercitarlos en forma colectiva. Igual ocurre en la huelga, el derecho lo es del trabajador aunque su ejercicio no pueda actualizarlo sino colectivamente. Los órganos sindicales deciden ir a la huelga como resultado de la manifestación individual de sus asociados, expresada en los estatutos, en los que están contenidas las facultades que se les confieren para la realización de determinadas funciones, entre las cuales se encuentra la de suspender el trabajo; pero la titularidad del derecho correspondiente es exclusiva de los trabajadores.

Varios periodos comprende el ejercicio del derecho de huelga: el primero, la gestación o el periodo llamado de "prehuelga"; y tiene lugar dentro de la agrupación sindical o en la coalición obrera. En esta fase del movimiento los trabajadores discuten las peticiones que formularán, las incidencias que pueden presentarse en su reclamación y la presentación del pliego petitorio por los conductos legales. La iniciación de la huelga, segunda etapa del proceso, es el resultado de la negativa empresarial a atender las demandas presentadas. El desarrollo de la huelga, que podemos estimar como tercer periodo, abarca la suspensión de actividades dentro de la empresa y su duración, que puede o no ser prolongada, según el ritmo que lleven las negociaciones que se emprendan y la voluntad que manifiesten las partes de llegar a un arreglo que sea satisfactorio para ambas. El último periodo lo constituye la terminación de la huelga, la devaluación de las instalaciones paralizadas y los actos tendentes a reanudar el trabajo. Esta terminación puede ser resultado, bien de un arreglo conciliatorio, de un convenio sugerido por la autoridad competente o de un arbitraje que resuelve un tribunal del trabajo o un árbitro al que hayan sometido sus diferencias empresarios y trabajadores de común acuerdo.

El ejercicio del poder jurídico de la colectividad no es sólo de la entidad sindical organizada, ya que puede recaer en grupos no institucionales, con existencia precaria, ligada a la finalidad misma que la huelga persigue. Entre nosotros, una coalición de trabajadores que no haya integrado un sindicato puede plantear un movimiento de huelga. y a este tipo de situa-

ciones se refiere el doctor Alonso García al mencionar a dichos grupos. En estos casos la validez de las decisiones adoptadas por los trabajadores tendrá los límites que éstos confieran a sus mandatarios, y la declaración de huelga corresponderá a todo el grupo o a las personas que cuenten con las facultades necesarias para actuar. Pero establecido el acuerdo sobre la huelga surge de inmediato la configuración jurídica del acto de proclamación, o sea la extensión del movimiento a toda categoría profesional dentro de la empresa. Este acto puede servir al mismo tiempo de notificación al empresario, aunque uno y otro son realidades distintas y responden a finalidades y funciones diferentes, ya que la proclamación la realizan los trabajadores a fin de hacer posible la abstención del trabajo, y se dirige al empresario para que tenga conocimiento del contenido de la pretensión cuya satisfacción se solicita; la notificación en cambio no sólo conlleva hacer del conocimiento del empresario la proclamación del estado de huelga, sino el hecho de que prevenga los posibles daños que puedan derivar de la suspensión de labores, así como la solicitud implícita de una conciliación.

La huelga persigue objetivos que se encierran en el marco de una pretensión, cuál es la abstención del trabajo de no obtenerse nuevas condiciones para su desempeño, o la modificación de las existentes. La pretensión puede ir dirigida a un empresario en particular, a un grupo de empresarios o a una asociación profesional de patronos. Trata de imponer un comportamiento que satisfaga las exigencias propuestas y plantea la posibilidad de un arreglo respecto de ellas. La satisfacción de tal pretensión, por parte del empresario, ha de mantenerse dentro de los límites que marque la congruencia entre lo solicitado y lo satisfecho. Podrá otorgar menos pero no más de lo que la pretensión requiere. Es lógico suponer que pueden hacerse mayores concesiones, pero esto depende de un acto empresarial volitivo.

Pasa a continuación el autor al análisis del derecho de abstención al trabajo como ejercicio de un derecho subjetivo que presupone la existencia de un sujeto activo (el trabajador) y otro pasivo (el patrón). La causa de la abstención es la función económico-social que el negocio cumple, ajustada a las circunstancias que condicionan o delimitan el derecho de huelga. El problema es fijar dentro de las distintas modalidades de la huelga los extremos de la abstención. Por ejemplo, en la huelga de "brazos caídos" la característica no es la cesación formal del trabajo, sino la suspensión del mismo con permanencia en el puesto de servicio. Tratándose de la huelga de "no colaboración", las acciones se concretan a entorpecer o impedir la prestación del servicio. Ambos casos, más que el ejercicio de un derecho, constituyen un incumplimiento contractual, en el que pueden presentarse

muchas modalidades: oposición a realizar trabajos extraordinarios, aumento arbitrario de los descansos; voluntarias equivocaciones o un verdadero sabotaje; interrupción alternada del trabajo, etcétera. Todo lo anterior atañe al modo en que puede operar la abstención.

En cuanto al lugar de ejercicio del derecho de huelga, la actitud obvia por parte de los trabajadores lo es el abandono del centro de trabajo, excepción hecha de los trabajos domésticos o a domicilio, en que tal situación no puede presentarse, como es lógico suponer. Y en cuanto al tiempo, última de las circunstancias condicionantes de la abstención, las limitaciones temporales de la huelga están referidas a su duración, ya que es raro el caso de una suspensión indefinida del trabajo; de sobrevenir esto resulta indudable la ruptura del contrato de trabajo, pues la huelga perdería su carácter de fenómeno ligado a una causa o finalidad legitimadora, pasando a distinta situación jurídica en la que sólo a través de un arbitraje podrían las partes encontrar solución, porque de no presentarse en esta forma la solución del conflicto, tendría que llegarse al cierre de la empresa. (En México se han dado casos en los que, ante la imposibilidad de un acuerdo, las empresas han pasado a la total administración de los trabajadores).

Muchos tratadistas se han opuesto a la estimación de que la huelga es un derecho. Hauriou y Bonnard, citados por el doctor Alonso García, señalan respectivamente que "la huelga es un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que al derecho de legítima defensa" y que "si la ley organiza medios de conciliación, los métodos de fuerza deben prohibirse y por lo menos, que lo uno no pueda ser admitido al mismo tiempo que lo otro". El autor, por su parte, considera que siendo aceptable el ejercicio del derecho de huelga, no debe serlo sin restricción de ninguna clase, pues no cabe admitir en tal ejercicio una entera y plena libertad, habida cuenta de que la huelga, si bien constituye una manifestación de voluntad que en cuanto tal representa un acto jurídico, por otro lado contempla un fenómeno de alteración de las condiciones normales de desarrollo en una sociedad. Y analiza en concreto estas limitaciones: tratándose de los sujetos, debe prohibirse su ejercicio a determinadas personas: funcionarios, empleados de confianza, directores, etcétera. En la prestación de los servicios públicos no pueden suspenderse los más indispensables para evitar consecuencias graves o desgracias: energía eléctrica, comunicaciones, transportes, etcétera. En los contratos de obra o por tiempo determinado encuentra que, al variar las condiciones de prestación normal de los servicios, la huelga debe tener una limitación natural. Y respecto de terceros, la huelga no debe afectar los intereses de las personas cuando son ajenas a la relación de trabajo (entre nosotros ha sido muy

debatido el caso de cierre de locales propiedad de una persona ajena al empresario). La razón es que el ejercicio del derecho de huelga lleva en sí mismo una limitación, tanto en el ámbito de su extensión como en lo que ve a sus alcances y proyecciones sociales.

Por lo que hace a los efectos de la huelga, el doctor Alonso García con-signa los siguientes: a) Entre las partes del contrato de trabajo la huelga debe únicamente producir la suspensión del contrato. Sobre este particular han de separarse los problemas de *lege ferenda* de los problemas de *lege data*, ya que la huelga no puede poner fin al contrato; cualquier resolución que se adopte por el empresario ha de entenderse como resolución nacida de un acto posterior a la huelga misma. b) Respecto a las prestaciones de seguridad social, al no tratarse de consecuencias de la relación de trabajo, pese al hecho de que su mecanismo en todos los regímenes por ahora establecidos obligan al empresario a la afiliación de sus trabajadores desde el momento mismo de la celebración del contrato de trabajo, la regla general admitida es que no pueden quedar interrumpidas por la huelga, aun dentro del supuesto de que el empresario no esté al corriente en el pago de las cuotas respectivas. c) En relación con trabajadores no sindicalizados, si la huelga la lleva a cabo la mayoría de los afiliados a una agrupación obrera, tendrán éstos que cargar con los riesgos que deriven del conflicto y extender a ellos los beneficios que obtengan, aun en el supuesto de que no hayan participado en el mismo. Posiblemente podrá no hacerseles partícipes de tales beneficios, pero éste será problema de contratación y no de huelga.

El autor hace una completa enunciación de las responsabilidades nacidas de la huelga, las que agrupa en cuatro categorías: la de los huelguistas individualmente considerados; la de terceros instigadores o incitadores a la huelga; la propia de la organización profesional y las que corresponden al Estado; pero se comprende, como él mismo lo expone, que dicha responsabilidad sólo podrá ser exigible en la medida en que se presente el ejercicio del derecho, ya sea en la forma legal o de modo indebido. Quizás fuera la responsabilidad del Estado la única que pudiera hacer variar algunas situaciones específicas, en los casos en que tenga lugar una actuación irregular de las fuerzas de policía o frente a una actitud de negligencia de autoridad interventora en un conflicto. Este principio ha sufrido notable extensión, pues en los viejos tiempos la administración pública ha actuado sin ninguna limitación, pero en la época actual se han impuesto determinadas conductas, por lo que en algunos casos los gobiernos otorgan protección a los trabajadores huelguistas para garantizarles plenamente su derecho a suspender el trabajo. El valor o importancia de la interven-

ción estatal, más que implicar una responsabilidad, concierne a una medida de buen gobierno: evitar males mayores o consecuencias más graves.

Pasa finalmente al análisis del cierre patronal, al que define como "la decisión empresarial consistente en la clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa". El cierre puede llevarlo a cabo un solo empresario, un grupo de empresarios o la cámara nacional de una industria; esto es, puede tener un carácter individual o colectivo, pero siempre constituirá un acto unilateral caracterizado por el cierre o clausura temporal del lugar de trabajo.

Para él, el cierre empresarial puede preceder o seguir a un conflicto de trabajo si se toma en cuenta que su realización se encuentra ligada a la voluntad del dueño o dueños de una negociación. El *lock-out*, en cambio, tiene como base única un acto patronal, ya sea que la decisión la adopte una persona, la haga suya un grupo de patronos o una organización profesional de empresarios. En uno o en otro caso no existe criterio de discriminación respecto de los trabajadores afectados; si la postura surge como oposición previa a la huelga, carecerá de relevancia jurídica que en su ejercicio se hayan llenado los requisitos legales para su planteamiento y realización; si fuere posterior, es difícil suponer que el paro patronal tenga por objeto modificar las condiciones de trabajo, pues las que hayan sido aceptadas por la presión laboral serán materia de ajuste, pero no de una terminación del contrato colectivo. Por esa razón, en algunas legislaciones este tipo de clausura de un negocio tiene más el carácter de delito que de derecho, con mayor razón si no se actúa en función de las normas establecidas. El fundamento legal se apoya en la consideración de que los contratos han de ajustarse a sus términos literales mientras no sufran variación; de ocurrir esto, lo que procede es plantear una revisión conforme a ciertos requerimientos sujetos a un procedimiento arbitral, para asegurar una cumplida justicia ante la decisión adoptada por el empresario.

El estudio concluye con el planteamiento y la regulación de la huelga y el cierre empresarial en el ordenamiento español, cuyo proceso de evolución lo distribuye en siete etapas que procuraremos resumir en lo esencial.

I. Régimen jurídico establecido por el decreto de 20 de septiembre de 1962

La orientación que a partir de 1936 representó el régimen político español fue en el sentido de que los conflictos colectivos de trabajo constituían delitos; pero las situaciones de hecho que se presentaron en las relaciones obrero-patronales fueron admitidas desde un punto de vista formal, tal

como se desprende de la aplicación que se dio a la ley de 24 de abril de 1958 y su reglamento respecto a verdaderas pretensiones colectivas no satisfechas. La situación se modificó cuando el decreto de 1962, al que estamos haciendo referencia, distinguió entre conflicto colectivo laboral y conflicto colectivo político (artículo 5º); pero al no existir referencia en forma expresa a huelgas o cierres patronales, estos actos podían tener o no un carácter delictivo. La realidad demostró que serían prohibidas de cualquier forma. Y es que para esta legislación el conflicto colectivo lo era únicamente "cuando afectaba intereses de categorías profesionales o al conjunto o grupos de trabajadores al servicio de una empresa". Cualquier otra alteración del orden laboral quedaba fuera de tal concepción. En lo que fue coherente esta legislación y abordó problemas laborales propiamente dichos, fue al establecer una tipología de los conflictos, distinguiendo entre los de naturaleza individual y colectiva, los conflictos colectivos no laborales y los conflictos de solidaridad, o sea los que se dan "como resultado de intereses ajenos, que no son sino generalización ilícita de cuestiones localizadas en los intereses afectados".

II. *La regulación contenida en el decreto 1376/1970 de 22 de mayo*

Este decreto resultó menos doctrinal que el anterior, pero más formalista; tendió a regular el problema de procedimiento y dejó sin resolver el problema básico del reconocimiento o negación de los derechos de huelga y cierre patronal. Definió el conflicto colectivo en iguales términos al de 1962, asentándolo no sobre una base simplemente cuantitativa o numérica, sino sustantiva o de naturaleza. Estableció un paralelismo entre, por una parte, *contrato de trabajo-conflicto individual* y, por otra, *convenio colectivo-conflicto colectivo*, haciendo de este último una clasificación similar a la anteriormente expuesta para distinguir los conflictos de naturaleza laboral, de los "nacidos de la generalización de un conflicto originalmente individual" y de aquellos "verdaderamente colectivos que atañen a la aplicación de una norma preexistente (conflictos jurídicos), de los que preceden al establecimiento de la norma o tienen por objeto su modificación o revisión (conflictos de intereses)". Los demás conflictos los consideró de naturaleza extralaboral por tratarse de cuestiones que no afectaban a la relación de trabajo en sí, dejando en vigor los conflictos por solidaridad.

III. *Decreto-ley 5/1975 de 22 de mayo de 1975*

Este decreto-ley separó los conflictos colectivos de trabajo representativos de una categoría generalizada de determinadas situaciones que alterarían la marcha normal de las relaciones laborales, de la huelga y del cierre pa-

tronal, quedando estos últimos como manifestación específica de aquéllos. La única novedad sustentada con motivo de tal separación fue la clasificación de los que denominó "conflictos verdaderamente colectivos", en las siguientes categorías: *a*) conflictos colectivos de interpretación y aplicación (procedentes o improcedentes); *b*) conflictos colectivos de regulación (procedentes o improcedentes); *c*) huelgas procedentes e improcedentes; *d*) cierres patronales lícitos e ilícitos, y *e*) alteraciones colectivas del régimen normal de trabajo, procedentes e improcedentes.

IV. *La regulación de la huelga y el cierre empresarial en el real decreto-ley 17/1977 de 4 de marzo de 1977*

Vigente en la actualidad, se apoya en estas orientaciones básicas: 1) Declara a la huelga como mecanismo lícito que no produce la extinción del contrato de trabajo ni autoriza la imposición de sanciones. 2) Somete la declaración de huelga a requisitos formales de carácter mínimo. 3) Distingue entre huelga lícita o ilícita o abusiva, que según el autor pone en entredicho la huelga por solidaridad. 4) Establece la posibilidad de ejercitar la huelga en las empresas de servicios públicos. 5) Admite la personalidad jurídica de los comités de huelga, principio que por primera vez aparece en la legislación española con este decreto. 6) Legaliza los "piquetes" (grupos de acción) y el reconocimiento de licitud de las cajas de resistencia (para recolectar fondos durante una huelga). 7) Amplía el ámbito de la huelga. 8) Concibe el cierre empresarial como simple defensa del patrono, sin margen, por tanto, para una iniciativa que abra la perspectiva de un planteamiento anticipado del paro. 9) Declara la ilicitud de determinados tipos de huelga (rotatorias, políticas, de "brazos caídos", etcétera). 10) Obliga a las partes en conflicto a observar una actitud negociadora, cuyo mantenimiento sin poner fin a la huelga, puede prolongarse indefinidamente. Sólo en los casos en que exista un perjuicio para la economía nacional las partes deberán someterse al arbitraje obligatorio.

V. *La orientación jurisprudencial en relación con los conflictos en las etapas anteriores*

Antes del decreto de 1962 los órganos jurisdiccionales se limitaban a declarar su propia incompetencia en los casos de participación de trabajadores en una huelga, por considerar tal hecho como materia penal y no laboral. A partir del referido decreto, la magistratura del trabajo aceptó su competencia en casos del despido de trabajadores con motivo de su participación en una huelga o conflicto colectivo, sin admitir graduación alguna. No fue sino hasta la vigencia del decreto de 1970 que se impuso

la llamada "línea gradualista", con apoyo en el criterio de que sólo podía ser causal de despido la participación de un trabajador en una huelga cuando actuase como instigador o incitador, rechazándose su simple participación en cualquier movimiento de esta índole como motivo legal para su separación del trabajo. El decreto-ley de 1975 aceptó ya la huelga legal e hizo desaparecer la teoría gradualista, pero la jurisprudencia se ha mantenido dentro de esta línea, en contra de la interpretación estrictamente jurídica que deriva de sus disposiciones.

VI. *La Constitución de 1978*

Pendiente de reglamentación en lo que corresponde a esta materia, interesa señalar, a título informativo, que su texto contiene disposiciones tanto respecto de la huelga como del conflicto colectivo y el principio de libertad sindical, según se desprende del contenido de los artículos 28.1, 28.2 y 37.2.

VII. *La regulación de la huelga y del cierre empresarial en el Proyecto de Ley sobre Estatuto de los Trabajadores*

El derecho a suspender el trabajo como arma de presión para la solución de conflictos colectivos será materia de una ley orgánica específica en la cual se determinarán las condiciones que hagan posible la huelga y el procedimiento para llevarla a cabo. En cuanto al cierre empresarial, se proyecta asimismo la formulación de un estatuto especial que bajo el rubro de "Procedimiento planteado por los empresarios" comprenda regulaciones en dos sentidos: cuando un movimiento de huelga traiga aparejado notorio peligro de violencia para las personas o daño grave para las cosas; o cuando tenga lugar una ocupación ilegal del centro del trabajo. En estos casos la autoridad podrá decretar, mediante un procedimiento sumario, el cierre de una negociación.

La anterior síntesis constituye lo básico de la obra que hemos reseñado, cuyo valor doctrinario indiscutible nos hace recomendar su lectura a los estudiosos mexicanos del derecho del trabajo, por constituir una valiosa aportación, entre otras muchas que nos ha ofrecido el doctor Alonso García, en la que destaca el esfuerzo de sistematización y actualización de los dos temas tratados por él, con su habitual maestría: el de la huelga y el del cierre de las empresas.

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA