

EL CARÁCTER PROCEDIMENTAL DEL DERECHO DE HUELGA

*Al licenciado Jorge Fernández Souza,
amigo invariable y luchador ejemplar.*

SUMARIO: I. Marco general. II. El procedimiento de huelga. III. La gestación y prehuelga. IV. La conciliación. V. El estallamiento de la huelga. VI. La calificación y el arbitraje en la huelga.

I. MARCO GENERAL

Definida dentro de nuestro sistema como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” (artículo 440, Ley Federal del Trabajo —de ahora en adelante LFT—), la huelga se reglamenta, alterándose su naturaleza, como uno de tantos procedimientos laborales. Se trastoca su función beligerante, de expresión dorsal y libre de la acción directa del trabajo, en rito procedimental que somete al Estado la opción de calificar el desequilibrio de la economía en los conflictos de intereses sujetos, necesariamente, a su consideración. En esta virtud, y a reserva de profundizar sobre este aspecto, cuestión basilar de nuestra investigación, pasaremos a desarrollar el entorno general.

Frente a un régimen de desigualdad, se apunta clásicamente, la huelga se justifica como un instrumento de autopromoción, inconformidad y defensa contra los abusos del patrón cuando desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de la producción. En este sentido, se le estudia como una figura jurídica oponible tanto a los patrones como a la minoría no solidaria de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad mayoritaria de los obreros decididos a suspender las labores. Por lo mismo se ha afirmado, que tanto la Constitución como la LFT dotan a la huelga de un nuevo sentido, elevándola al carácter de derecho posi-

tivo. En cuanto abstención colectiva del trabajo, esta figura representa en sí, el medio tradicional de la lucha sindical.¹

Mario de la Cueva² define a la huelga como

la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.

“Que la huelga sea un hecho, reflexiona Carnelutti,³ puede parecer una banalidad, tal sin embargo, debe ser el punto de partida. Y no es una desgracia para el investigador, siempre que el punto de partida sea un punto firme.” Sobre este particular, De Ferrari⁴ considera que “el reconocimiento de la huelga como derecho fue, seguramente, un error similar al que se cometió declarándola delito. Habría bastado, a su juicio, la simple derogación de la legislación represiva ya que la huelga ni era un derecho como se pretendía, ni teniendo en cuenta su naturaleza, podía ser considerada un delito”.

De la libertad de huelga, concepto que implica, al decir de Giugni,⁵ la exclusión de toda suerte de responsabilidad penal, se evoluciona al derecho de huelga y por consecuencia a la exclusión también, de cualquier forma de responsabilidad contractual, prevaleciendo el interés a la autotutela del trabajador sobre el derecho al cumplimiento contractual que corresponde al patrón.

En la dogmática patria es corriente la opinión de que la fracción decimoséptima del artículo 123 de la Constitución, logró transformar la huelga de una mera situación jurídica de facto, a un derecho fundamental vaciado y reconocido dentro de la ley suprema. Parangonando a Persiani,⁶ nuestra ley fundamental no se circunscribe a regular una simple libertad de huelga, en cuanto potestad que se puede confrontar

¹ Persiani, Mattia, *Diritto sindacale*, Padua, CEDAM, 1986, p. 33.

² Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, 9a. ed., México, Porrúa, 1984, t. II, p. 588.

³ Carnelutti, Francesco, “Diagnosis de la huelga”, *La huelga*, Santa Fe, Argentina, Universidad Nacional del Litoral, 1951, t. I, p. 41.

⁴ Ferrari, Francisco de, *Derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires, De Palma, 1968, t. I, p. 74.

⁵ Giugni, Gino, *Diritto sindacale*, 8a. ed., Bari, Cacucci, 1986, p. 216.

⁶ Persiani, Mattia, *op. cit.*, p. 84.

ante el Estado, en el sentido de que no se considera un delito atentatorio de la economía nacional. Se le consagra como un derecho.

Entendida con rigor, la huelga debe aplicarse como una de las diferentes manifestaciones, tal vez la más importante, de la vida sindical. Su razón y notabilidad derivan, en consecuencia, de la oportunidad y eficacia, que en cada caso revista, para la estrategia y reivindicaciones de las organizaciones sindicales. Con su carga de energía, la que obviamente proviene de la fuerza y consistencia de la organización alcanzada, en cada caso, por los trabajadores, con la ley, sin la ley y a pesar de la misma, la huelga se explica como instrumento capital de resistencia frente a situaciones, elementos o incidencias, que injustos son propiciados, por el abuso y la prepotencia de quienes detentan el poder y los recursos.

Tema de profunda discusión en las ciencias económico-políticas, en el mundo jurídico se plantea el problema de su limitación necesaria o de su carácter intocable. Lo cierto es que en México, cuando menos a nivel formal (meramente teórico o legal), la huelga no está sujeta a la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje. Es discrecional para los trabajadores someter la resolución de su conflicto de dicha naturaleza a la acción de la judicatura del trabajo, por lo que se afirma que es "potestativo" el arbitraje en las huelgas.

La titularidad del derecho de huelga corresponde al trabajador en lo particular, si bien se encuentra orientado a la tutela del interés profesional, manifestándose su actuación de manera colectiva. Para Mario de la Cueva ⁷ "los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras".

En nuestra experiencia se demuestra que como procedimiento, la huelga se desnaturaliza gravemente, pues su ejercicio se condiciona a los intereses, sea de la judicatura del trabajo por comodidad o por consigna, o al formalismo jurídico-procesal de los sofistas mercenarios e influyentes a disposición de los patronos.

Con un profundo optimismo que no atiende a nuestra realidad, ni a las reformas de 1980, que han convertido a la huelga en un procedimiento controlado por las autoridades, la gran mayoría de los autores considera que es una conquista revolucionaria y una expresión importante de la democracia en nuestro medio. Sin embargo, es evidente que el excesivo número de limitaciones a las cuales se le ha sujetado, han

⁷ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, t. I, p. 613.

convertido a la huelga en un instrumento inoperante. No es posible entender este derecho con tan graves restricciones y sin su necesario carácter de autopromoción profesional.

La huelga, sostiene De la Cueva,⁸ es un derecho adjetivo o instrumental, en cuanto que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. En este sentido, es claro que por su naturaleza es un rito procesal regulado para resolver los conflictos colectivos de trabajo; por lo consiguiente, se destina a permitir la realización de los objetivos señalados en la Ley (artículo 450 de la LFT).⁹ Nunca llegó a imaginar lo que sus discípulos harían en las cámaras y en la judicatura, desarticulando el derecho de huelga, convirtiéndolo de la potestad ofensiva de las coaliciones proletarias para exigir sus derechos y cimbrar las estructuras, cuando los límites de explotación rebasaran los apuntes de toda cordura, en burdo remedo de autorreivindicación. Trastocándola en procedimiento, patrones y autoridades son quienes deciden y utilizan la conveniente suspensión de las labores, pero con abstracción esencial del interés obrero.

Por nuestra parte pensamos que regulada como procedimiento, los trabajadores deben obtener como un permiso previo, el parecer policiaco del Estado, que después de ponderar el interés público que con suma frecuencia se confunde con el particular de los patrones, decide si es oportuno el suspender las labores. Convertida en procedimiento judicial, la huelga deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como garantía de libertad para ellos, trastocándose más bien, en un mecanismo de control social y efectivo instrumento de opresión. Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en arma operante del autoritarismo, en pretexto para burocratizar la acción colectiva de los trabajadores.

No es extraño que en diversas oportunidades, utilizada como una simple amenaza —papel ridículo a que la ha precipitado su manejo sustancialmente procedimental—, como escarmiento y ejemplo, las autoridades del trabajo y los patrones obliguen a los huelguistas a soportar el castigo del estallamiento de la huelga. En estos supuestos, ya para

⁸ *Idem*, t. II, p. 595.

⁹ Al decir de Leoncio Lara "efectivamente la huelga tiene el objeto de obtener el establecimiento de la relación colectiva de trabajo o la revisión de ésta, entre otras causales, pero a nuestro juicio no constituye en sí una forma de solucionar los conflictos de trabajo sino un instrumento de hecho para conseguir el equilibrio de los factores de la producción", *Cuestiones laborales*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1984, p. 112.

desgastar a las directivas sindicales o desalentar de plano a la base de la organización, se precipita al paro de las labores que después del tiempo calculado por cúpula de poder o la misma prepotencia empresarial, cuando más se podrá resolver pagándoles a los huelguistas conscientes o forzados, la mitad de su salario. Esta medida ya casi institucionalizada que evidencia las "excelencias" de la conciliación de las autoridades, sumada a la sustitución del personal por esquirolas, a través de las requisas, también muestran la miseria de la desnaturalización de este recurso sindical de fuerza.

En cuanto procedimiento, el efecto total de la huelga, propendiente a la presión mediante la suspensión articulada del trabajo, no depende más de una estrategia de autopromoción y autodefensa de los trabajadores, sino del permiso y conveniencia del Estado y los patrones. Esta es la lección de la experiencia cotidiana. Dentro de este orden de ideas, es letra muerta la prevención contenida en el artículo cuarto de la Ley vigente que en su párrafo segundo reza:

Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trata de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haber resuelto el conflicto motivo de la huelga.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Como mera expectativa procedimental, la huelga ha degenerado al punto de ser bien organizada por el Estado-patrón; por ejemplo, en AeroMéxico, primero para alejar a los trabajadores de la empresa y determinar desde la cúpula su quiebra, para después declarar inexistente aquélla y forzar la liquidación miserable de todos los trabajadores, que de acuerdo a sus antecedentes vendrán a ser recontratados en una nueva empresa formal, sin sindicatos y con nuevas condiciones. Éstas, se rumora, al momento de escribir este trabajo, se reducen a contratos individuales a prueba, por sólo un periodo de tres meses, que se podrán renovar sucesivamente por tres años, momento en el que la empresa deberá de ponderar si procede o no otorgar la base. Por curiosa paradoja, en esta empresa la huelga se realizó como un oscuro procedimiento al que se precipitó calculadamente a los trabajadores, mediante una actitud altanera e injusta de los representantes patronales inducidos por

las propias autoridades laborales, para desgastarlos con el propio paro, desacreditar a su organización sindical, que en fin de cuentas desapareció, y realizar el despido masivo.

A juicio de la reacción, operó maravillosamente la concertación social, trasluciéndose por añadidura, una lección ejemplar de las autoridades del trabajo al sindicalismo irresponsable, libre, luchador e independiente.

Cuando son las propias instancias oficiales desde la cúpula las que han propiciado la manipulación de las huelgas, tomando como pivote la consigna y los toques de negociación, hasta llegar al extremo de neutralizar la huelga con el uso de esquiroles, ostensiblemente impuestos y legitimados a través de la requisa, las garantías de respeto del artículo de referencia son sólo declarativas.

No es válido sostener que debe de contenerse, al grado de reprimirse, la acción concertada del trabajo propendiente, en su caso, a suspender las labores en la empresa, para evitar la violencia, el golpe de mala fe, el encubrimiento del anonimato, en fin, la inseguridad; que para obviar el desorden, el destronque económico o el sufrimiento de la colectividad, haya que sujetar la autodefensa sindical, a las fórmulas, retruques y solemnidades de una solución jurídica, de una resolución judicial.

Lejos de cubrir sus deficiencias, la nueva legislación, básicamente a partir de las reformas de 1980, legitima la brutalidad, el autoritarismo, la arbitrariedad y la soberbia de los empresarios que amparados en el barroquismo procesal, neutralizan y aniquilan la autotutela profesional de las organizaciones de trabajadores.

De la Cueva,¹⁰ uno de los artífices en la consideración y regulación de la huelga como un procedimiento jurisdiccional, al comentar la decisión de los obreros de Francia, Italia y Alemania, para evitar la legislación del derecho sindical, apunta: "¿Faltarán a los sindicatos mexicanos el valor o la fuerza necesarios para defender su independencia y los derechos de la clase trabajadora frente al Estado y a la burguesía?".

Dentro de nuestro sistema y ante los efectos de la mecánica de control que parece generalizar la conjuración y castigo a los diferentes movimientos de huelga, se hace imperativo limitar, cuando no prohibir la injerencia del Estado dentro de estos movimientos, así como sancionar, con el peso de la ley penal incluso, cualquier obstrucción que los patrones realicen y todas las prácticas antisindicales.

¹⁰ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, t. II, p. 574.

II. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En cuanto procedimiento, la reglamentación de la huelga, en los términos actuales, priva a los trabajadores de su potestad de frenar las labores en el momento deseado, como una medida de presión frente a los patrones y al Estado, sujetando su ejercicio a una auténtica autorización de las juntas de conciliación y arbitraje. Formalmente, sin embargo, como ya se ha señalado, es un derecho irrestricto de los prestadores de servicios para asegurar y promover sus intereses sin intervenciones de ninguna especie. El limitar que se estalle, viola de manera irremediable la libertad sindical de los trabajadores y de sus agrupaciones.

Siempre, en el proceso histórico, la huelga se ha concebido, teorizado e inclusive practicado, más allá del contexto específico de las relaciones industriales, como un instrumento en general, de tutela del trabajo frente a los poderes públicos, o como instrumento de expresión de las tendencias o simpatías por determinadas causas o cuestiones en particular, sean generales o no.¹¹ “La guerra sindical, deflagrada a través de la huelga, considera Russomano,¹² representa un esfuerzo de autotutela de lo que los trabajadores consideran ser su derecho, asegurado por la Ley o por el orden natural de las cosas.”¹³

Ha menester ponderar que más que un instrumento de nivelación y sana concordia entre los factores de la producción, como lo desea el legislador en México, la huelga constituye sobre todo, como afirma Tissebaum,¹⁴ un medio de resistencia, de ejercer presión, un modo de coaccionar, cuando no de fuerza o inclusive de violencia colectiva, para presionar al capital. Su objetivo propende más bien, a significarse

¹¹ Pera, Giuseppe, “Il diritto di sciopero”, *Rivista Italiana de Diritto del Lavoro*, Milán, año V, núm. 3, julio-septiembre de 1986, p. 428.

¹² Russomano, Víctor Mozart, “Aspectos generales de la huelga”, *El derecho laboral en Iberoamérica*, México, Trillas, 1981, p. 728.

¹³ De las diversas corrientes que explican la huelga encontramos a quienes la justifican como una imposición del régimen democrático, en tanto que en el marxismo, circunscrita al marco democrático de gobierno, se le considera como elemento de táctica y estrategia del partido comunista. Cfr. Gómez, Orlando; Gottschalk, Elson y Bermúdez Cisneros, Miguel, *Curso de derecho del trabajo*, México, Cárdenas, 1979, t. II, p. 832.

¹⁴ Tissebaum, Mariano R., “La huelga y el *lockout* ante el régimen legal argentino”, *La huelga*, cit., t. I, pp. 172-173. La huelga no constituye un fenómeno exclusivo del capitalismo, teniendo también vigencia en países socialistas, aun pese a la aparición de fórmulas prohibidas; tal es el caso reciente de la China Popular y de Polonia. Cfr. Buen Lozano, Néstor de, *Organización y funcionamiento de los sindicatos*, México, Porrúa, 1983, p. 132.

como una acción de protesta o un medio drástico del sindicato para expresar su reacción.

"La huelga es un medio de defensa y ataque... Es la ebullición de las energías humanas. Es la estructura básica de la sociedad y del Estado. Es el funcionamiento de la convivencia. Es la contienda permanente de la humanidad."¹⁵

A partir de las reformas procesales de 1980 a la LFT, el tradicionalismo doctrinal estima que el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:

- a) Gestación.
- b) Prehuelga.
- c) Huelga estallada.
- d) Incidentes de calificación de la huelga.¹⁶

III. LA GESTACIÓN Y PREHUELGA

Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego peticionario; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.

Para el pensamiento tradicionalista¹⁷ el periodo de prehuelga persigue dos fines:

- a) Favorecer la gestión conciliatoria de las juntas, a la vez que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y

¹⁵ León y León, Bernardino, "La huelga y su legislación en el Perú", *La huelga, cit.*, t. III, p. 164. Como expresión vital de la experiencia obrera, en torno a la huelga, León y León estima que múltiples elementos "se mueven batiendo diversas banderas y contrapuestas ideologías. Luchan por imponerse las sedientas ambiciones del poder. Masas realmente explotadas procuran reivindicaciones siguiendo diversas estrategias y tácticas diferentes...".

¹⁶ Algunos autores adicionan al estallamiento de la huelga, o la suspensión de las actividades, una etapa más propiamente dicha que corresponde a la calificación del movimiento, periodo en el que las autoridades laborales analizan el comportamiento de las partes. Cfr. Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña, Hugo Italo, *Develocho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1986.

¹⁷ Importa considerar, como ya apuntara Alberto Trueba Urbina, que "si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estará en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico". Cfr. "Proceso histórico de la huelga en México", *La huelga, cit.*, t. III, p. 160.

b) Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.¹⁸

Esta etapa comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el establecimiento de la huelga, con el paro formal de las labores.

Previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación por duplicado del pliego petitorio, ante la junta competente de conciliación y arbitraje (artículo 920 de la LFT). Este escrito se dirigirá al patrón, debiendo de contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga en el caso de que no sean atendidas; el objeto de la huelga misma, y el señalamiento de la fecha y hora en que suspenderán las labores (artículo 920, fracción I, de la LFT).

Sin reparar expresamente en el número de participantes, Nipperdey¹⁹ define a esta figura como la “suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga”. Al referirse a este aspecto bien dicen Couture y Pla²⁰ que “acción y omisión vienen a complementarse y que el fenómeno huelga está compuesto tanto por la resistencia a la prestación, como por los actos anexos a la exteriorización de la voluntad jurídica inherente a la resistencia”.

El aviso del estallamiento deberá anunciarse con seis días de antelación, a efecto aparente, de favorecer la gestión conciliatoria de las juntas, antes de que violenten las actividades de la empresa. Dicho aviso se anticipará diez días si se trata de servicios públicos como los de gas,

¹⁸ Frente a la carencia de credibilidad en la protección legislativa y en el procedimiento de huelga, Ortega Arenas apunta que “las huelgas sólo son victoriosas donde los obreros poseen ya bastante conciencia, donde saben elegir el momento para declararlas, donde presentan reivindicaciones, donde mantienen contacto con los revolucionarios...”. Cfr. Ortega Arenas, Juan, *Instructivo obrero*, México, Costa Amic, 1984, p. 72.

¹⁹ Nipperdey, H. C., “El derecho de huelga en Alemania”, *La huelga, cit.*, t. II, p. 11.

²⁰ Couture, Eduardo J. y Pla Rodríguez, Américo, “La huelga en el derecho uruguayo”, *La huelga, cit.*, t. III, p. 301.

Para precisar qué ha de entenderse por servicios públicos, los autores de la Ley de 31, nos expresa De la Cueva, “deben haber comprendido que no podían penetrar en la telaraña de las doctrinas, lo cierto es que adoptaron como sistema una enumeración, que sería limitativa, de los servicios esenciales a la vida de la comunidad”. El mismo sistema fue seguido en la legislación del 70.

luz y energía eléctrica, comunicaciones y transportes, aguas, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos de primera necesidad, o si afecta una rama del servicio, etcétera (artículo 925 de la LFT).

“La huelga, manifiesta Alonso Olea,²¹ no exterioriza una voluntad resolutoria, sino meramente suspensiva, de los trabajadores que buscan a través de ella una decisión del empresario conforme a sus intereses en el conflicto que la huelga exterioriza.”

Por disposición de Ley, corresponde al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje (local o federal) según el supuesto respectivo, conocer e intervenir de manera personal en los conflictos de huelga (artículos 469, 923, 935 y demás relativos de la LFT). Si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugar diferente al de la residencia de la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad del trabajo más cercana o ante la autoridad política de mayor rango en dicha localidad. En todo caso, la autoridad encargada de emplazar remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de las veinticuatro horas siguientes; ello sin detrimento de avisar al presidente de la misma, telegráfica o telefónicamente (artículo 920, fracción II, de la LFT).

De la Cueva²² nos señala que:

Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la Ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas (artículos 705 a 707 de la LFT).

La Ley reconoce como efectos de emplazamiento de la huelga:

a) El constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa (artículo 921 de la LFT).

b) Dar inicio al periodo de prehuelga, comenzando a correr el término de cuarenta y ocho horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio (artículo 922 de la LFT).

c) Suspender la ejecución de cualquier especie de sentencia, embargo, aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa (artículo 924 de la LFT).

²¹ Alonso Olea, Manuel, *Derecho del trabajo*, Madrid, Complutense, 1981, p. 534.

²² Cueva, Mario de la, *op. cit.*, t. II, p. 643.

d) Interrumpir la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A partir de las reformas procesales (1980), fundamentalmente con objeto de cubrir los intereses de las autoridades, no se dará trámite al emplazamiento a huelga en los siguientes supuestos:

1) Si es que se pudieran afectar los derechos de los trabajadores, particularmente los salarios, pensiones y demás prestaciones, hasta por los dos últimos años (¡grotesca mampara!).

2) Si es que existen créditos por cuotas en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

3) De encontrarse créditos por cuotas en favor del INFONAVIT, o bien,

4) En caso de créditos fiscales; motivos éstos tres últimos, que en verdad decidieron la medida.

Respecto de la preferencia de los créditos fiscales, los del IMSS o aquellos del INFONAVIT, Ross Gómez²³ estima que “es difícil entender la verdadera intención de las reformas que se antojan caprichosas y sin ninguna fundamentación...”.

Nuestra política legislativa parece virar hacia el conservadurismo que sostiene que “en un Estado de derecho y de justicia social no es conveniente un medio violento, como la huelga, que necesariamente produce daño, no sólo a trabajadores y patronos, sino a la colectividad en general”.²⁴ En esta virtud, y como una de las más oprobiosas medidas legales, el artículo 923 de la LFT, dispone que la Junta no podrá dar trámite al emplazamiento de huelga, cuando:

1. El mismo no se ajuste a los requisitos del artículo 920 (los de forma, mayoría y objeto, llamado también de fondo).

2. No lo interponga un sindicato que demuestre ser el titular del contrato colectivo o el administrador, en su caso, del contrato-ley.

3. Se exija la celebración de un contrato colectivo, existiendo ya uno depositado con anterioridad.

Previamente a la determinación del emplazamiento, el presidente de la Junta debe de rectificar que las circunstancias mencionadas no concurren. Si en su caso, resuelve no dar trámite al emplazamiento habrá de certificarlo en autos, debiendo notificar su resolución, por escrito, al promovente.

²³ Ross Gómez, Francisco, *Ley procesal del trabajo comentada*, México, Cárdenas, 1985, p. 191.

²⁴ Guerrero Figueroa, Guillermo, *Derecho colectivo del trabajo*, Bogotá, Temis, 1977, p. 170.

Con semejante medida se monopoliza el ejercicio de la huelga en los sindicatos registrados, formalmente representativos, cómodos para el sistema, manipulables por los patrones y progresivamente apoyados por la fuerza, que van excluyendo así a las coaliciones.

Al proteger los contratos colectivos registrados antes del emplazamiento a huelga, con objeto de obligar al patrono a que firme uno verdadero con sus trabajadores, nuestro sistema propicia la firma de los llamados contratos de protección. Esto es, aquellos que los patrones celebran y registran en secreto, con sindicatos venales y en las condiciones mínimas que la ley consigna; en múltiples ocasiones aun antes de contratar a los trabajadores de la empresa que se pretende formar.

Por otra parte, podrá el patrón contestar al pliego petitorio de los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, corriendo el peligro de que si se niega, éstos le pueden atribuir la imputabilidad de la huelga. Aquél deberá de ponderar entonces que la notificación comienza a surtir efectos desde la hora y fecha en la que se realice, computándose al efecto, los sábados, los domingos e incluso los días festivos. En su escrito de contestación al pliego, podrá el patrón impugnar la personalidad del sindicato o coalición emplazante. Los trabajadores, por su parte, podrán impugnar la personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que conozcan su primera promoción (artículo 928, fracción IV, de la LFT).

IV. LA CONCILIACIÓN

En la audiencia de conciliación el presidente de la Junta, sin anticipar ninguna resolución sobre la calificación de la huelga, tratará de avenir a las partes. Es obligatorio para los huelguistas concurrir a la audiencia de conciliación (artículo 926 de la LFT), pues siendo los emplazantes, si no comparecen a la misma, se interrumpe el término para la suspensión de las labores, debiendo de archivarse el expediente, como asunto totalmente concluido.²⁵

Si es el patrón quien no asiste, el presidente de la Junta podrá aplicarles los medios de apremio; multa (hasta por siete veces el salario

²⁵ "...si los trabajadores no concurren a la audiencia, no correrá el término para la suspensión del trabajo, lo que se explica porque son ellos los interesados en que el procedimiento siga su curso normal...". Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.*, t. II, p. 633.

mínimo); uso de la fuerza pública, o el arresto hasta por un tiempo de treinta y seis horas.

Para De la Cueva ²⁶ “en la conciliación todos los elementos que intervienen, las juntas, los trabajadores y los empresarios, poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos... por lo que es misión particularmente noble y bella en los conciliadores la solución armónica con la idea de la justicia social”. Con sumo optimismo este autor ²⁷ considera que los juicios de los conciliadores “no constituyen un imperativo, son solamente la opinión de hombres a los que se supone sabios y justos, formados en la experiencia de la vida diaria y en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes”.

La práctica nos demuestra una verdad muy distinta, ya que los conciliadores con alarmante frecuencia, obedecen a consignas y actúan dentro del procedimiento en forma meramente expectante o de plano confunden a los trabajadores. En rigor, la mayoría de las veces retardan los procedimientos, mediatizan las movilizaciones, auténticamente secuestran a las partes en los recintos donde concilian y las fuerzan a que pacten de acuerdo con las indicaciones que reciben de la cúpula.

A través de los conciliadores muchas veces se empantanar los conflictos, cuya solución se maneja burocráticamente, neutralizando por sobre todas las cosas, los efectos de la acción directa. No es tampoco de extrañar que a través de este conducto se informe y prevenga a los patrones respecto a las estrategias o medidas adoptadas por los trabajadores.

Ni la suspensión de la audiencia de conciliación, ni la rebeldía del patrón para concurrir a ella, interrumpen los efectos del aviso para el estallamiento de la huelga (artículo 927, fracción IV, de la LFT). Dicha audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Aunque no se contempla en la Ley, en la práctica es costumbre que la conciliación se realice en dos instancias: una ante la junta competente de conciliación y arbitraje, y otra, si el problema es importante, o grave, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dicha praxis nos demuestra el interés del Estado en afianzar su control.

Para la interpretación oficialista, un doble propósito anima el procedimiento de la conciliación en la huelga.

a) Uno, la oportunidad de que el Estado consiga la negociación de buena fe entre las partes en pugna, evitándoles perjuicios y garantizando

²⁶ *Idem*, t. II, p. 642.

²⁷ *Ibidem*.

la tranquilidad social. La realidad nos demuestra más bien, que la conciliación se ha utilizado para neutralizar la eficacia de las huelgas, reprimir los movimientos y dar tiempo a los patrones para orientar su reacción y cobijar su interés.

b) Permitir que el patrón considere la justicia de las peticiones contenidas en el pliego, lo que en realidad retarda los efectos del aviso. Para conciliar, las autoridades del trabajo no necesitan un rito; sin formalidades y sencillamente, pueden avenir en cualquier tiempo.

Con profunda convicción nos apunta Ortega Arenas²⁸ "que el pensamiento revolucionario contempla a las huelgas como una escuela de guerra, toda vez que enseñan a los obreros a unirse; que sólo de esta manera pueden confrontar de raíz a los patrones, a la vez que los convence de que el sino de su lucha es también contra el Estado y sus aparatos policíacos".

De acuerdo con lo establecido por la Ley, antes de suspender las labores,²⁹ la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, designará el personal de emergencia que deba trabajar para evitar daños graves a la seguridad y conservación de los locales, maquinarias y materias primas de la empresa (artículos 466 y 935 de la LFT).

De negarse los huelguistas a prestar estos servicios, el patrón designará al personal sustituto, pudiendo la junta competente exigir el uso de la fuerza pública para asegurar que se realicen (artículo 936 de la LFT).

Aunque en la Ley se contempla que sólo en los presupuestos señalados se designará el número indispensable de trabajadores que continúen laborando, con mucha frecuencia se permite que los patrones designen grandes comisiones de emergencia, nulificando la huelga.

V. EL ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

Así también, y no obstante que la Ley no lo contempla, las juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud,

²⁸ Ortega Arenas, Juan, *op. cit.*, p. 71.

²⁹ En opinión de Ludovico Barassi, "la suspensión es correlativa a la intención de las partes en conflicto, que sólo aspiran a una solución —cada parte, naturalmente, la entrevé favorable a sí misma— que permita la reanudación del trabajo", *Tratado de derecho del trabajo* (trad. Miguel Sussini), Buenos Aires, Alfa, 1953, t. III, p. 530.

Enrique Tapia Aranda dejó ver que el alcance de la huelga puede comprender varias empresas, al definirla como "la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender las labores en una o varias negociaciones con el objeto de

en la fecha y hora señaladas. En esta virtud, si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la Junta la huelga no se limita a la mera suspensión de las labores (artículo 443 de la LFT), podrá ser declarada inexistente.

Frente al extremo cuidado de las juntas de declarar legalmente inexistente la huelga que no se estalla exactamente en el momento indicado, so pretexto de que se hizo antes o después de la fecha señalada en la promoción de emplazamiento. De la Cueva³⁰ considera que jurídicamente está justificado. Desde nuestra perspectiva, es el colmo de la formalidad oficialista; una fórmula inconstitucional que no encuentra fundamento dentro del orden vigente.

Como advierte Córdova Romero,³¹ del concepto de ley se desprende que la utilización de la huelga supone dos elementos:

- a) La suspensión temporal del trabajo, y
- b) Que la lleve a cabo una coalición de trabajadores.

En clara congruencia con el derecho de libertad sindical su ejercicio no se condiciona a gestión alguna de intervención, cualquiera que sea su nombre o denominación, ni al requisito numérico formal.

VI. LA CALIFICACIÓN Y EL ARBITRAJE EN LA HUELGA

De acuerdo con el artículo 929 de la Ley, una vez estallada la huelga, los trabajadores, los patrones afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la Junta que proceda a declararla inexistente mediante una vía procesal incidental (incidente de calificación de inexistencia de la huelga). En esta virtud, para efecto de garantizar la intervención del Estado en la utilización de este derecho, en la Ley se determina (artículo 929) que ésta será declarada inexistente si no cumple con los requisitos de fondo (justificación de su objetivo), forma (presentación del pliego petitorio; el emplazamiento, etcétera), y mayoría; ya sea que su falta pueda ser absoluta o parcial.

Es opinión concurrente que por Ley la huelga será considerada inexistente para todos los efectos legales a que haya lugar, si no se interpone en tiempo el incidente de declaración de inexistencia. Por lo consi-

alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo", *Derecho procesal del trabajo*, 6a. cd., México, Ed. Velux, 1978, p. 322.

³⁰ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, t. II, 1988, p. 642.

³¹ Córdova Romero, Francisco, *Derecho procesal del trabajo. Práctica forense laboral*, México, Cárdenas, 1986, p. 128.

guiente, no es precisa, ni se haya reglamentada, la declaración de su existencia.

La tramitación del incidente de declaración de inexistencia de huelga se regulará por las normas siguientes (artículo 930 de la LFT):

a) Se iniciará con la presentación del escrito de demanda incidental, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En el mismo se precisarán las causas y fundamentos correspondientes, sin poder agregar, posteriormente, causas distintas de inexistencia.

b) Recibida la demanda, la Junta deberá notificarla a las personas que corresponda, a la vez que citará a las partes a una audiencia en la que además de oírlos, se ofrecerán y recibirán sus pruebas. Esta audiencia deberá de celebrarse en un plazo no mayor de cinco días.

c) Las pruebas deberán de referirse a las causales de inexistencia contenidas en la solicitud y que la ley exige (fondo, forma y mayoría). Si la demanda se presenta, en cambio, por terceros, además de dichas causas deberá de comprobarse la razón de su interés. La Junta habrá de aceptar sólo la solicitud que satisfaga los requisitos de Ley.

d) Dentro de esta misma audiencia se desahogarán las pruebas, excepto si se ofreciera el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales, la Junta diferirá la recepción de las pruebas que por su naturaleza no se puedan desahogar en dicha audiencia.

La experiencia no demuestra que estos casos de excepción, en realidad constituyen la regla, alargándose los juicios, específicamente en esta etapa.

e) Siempre con el afán, más teórico que práctico, de garantizar a los trabajadores la economía procesal, el legislador dispone que concluido el desahogo de las pruebas la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado "legal" de la huelga.³²

Como se ve claramente, el conservadurismo de las reformas procesales de 1980 resucitan el antiguo término de huelga "legal" suprimido desde 1970. Se refuerza así, el propósito de encasillar su ejercicio en los marcos legaloides tan propensos al retorcimiento de su interpretación por los abogados patronales y los propios tribunales de trabajo.

³² Con aplastante realismo, Baltasar Cavazos Flores apunta: "¿De que les sirve a los trabajadores que su huelga sea existente, si no es declarada imputable al patrón? De nada, absolutamente de nada", *El mito del arbitraje potestativo*, México, JUS, 1978, p. 67.

f) Según mandato de Ley, para resolver la inexistencia, se citará tanto a los representantes de los trabajadores como de los patrones para que integren la Junta, debiendo dictarse la resolución por aquellos que concurren. Si existe caso de empate, los votos de los representantes ausentes deberán de sumarse al expresado por el presidente.

Si se ofrece la prueba del recuento ³³ para comprobar la mayoría, se seguirán estas reglas (artículo 931 de la LFT).

a. Mediante un acuerdo, la Junta señalará el lugar, día y hora, en que dicha prueba deba realizarse.

b. Solamente los trabajadores de la empresa que concurren a dicho recuento tendrán derecho a votar.

c. Recontarán como tales los que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. Con ello el legislador pretende evitar que los patrones impidan que se reúna el requisito de mayoría de la huelga.

d. No computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de aquellos que se hayan incorporado al trabajo posteriormente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a la huelga.

No vemos por qué prohibir que dichos votos cuenten cuando favorezcan a los intereses de los trabajadores y fortalezcan su decisión de precipitar la huelga.

e. Las objeciones a que los trabajadores computen en el recuento, deberán de interponerse en el acto mismo de la diligencia, debiendo la Junta citar en ese caso a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

“Estamos en contra del recuento previo, revela Cavazos,³⁴ que desnaturaliza los movimientos de huelga, pero pugnamos por un recuento rápido en beneficio de sindicato, de patrones y de trabajadores.”

Con triunfante prepotencia el legislador señala que si la Junta declara la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo. Al efecto, deberá notificarlo a través de la representación sindical, advirtiéndolo a los trabajadores que de no acatar dicha resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo que medie alguna causa justificada.

³³ Respecto al recuento previo, autores subsisten que sostienen que “una calificación previa, limitada a aspectos meramente formales, en lugar de dañar a representaciones auténticas de trabajadores, las beneficiaría al darles mayor seguridad en sus actos; evitaría los daños innecesarios para el patrón y fundamentalmente, protegería los intereses generales, o sea, los de la colectividad...”. *Cfr.* Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 15a. ed., México, Porrúa, 1986, p. 383.

³⁴ Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 51.

En dicha resolución la Junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, dejándolo en libertad de contratar nuevo personal, si es que los trabajadores deciden no presentarse dentro del término señalado.

Finalmente, se previene que la Junta dictará las medidas necesarias para la reanudación de las actividades.

Por otra parte, si bien es cierto que la Ley no lo regula expresamente, y ante la duda de que la Junta no lo contemple en su laudo, los trabajadores suelen tramitar ante la misma un incidente de imputabilidad de la huelga al patrono.

El legislador previene que bajo ningún supuesto el patrón podrá ser condenado al pago de los salarios, si es que los trabajadores estallaran una huelga por solidaridad o simpatía (artículo 937 *in fine*, de la LFT).

Para algunos autores la real fuerza de la huelga está en la amenaza de estallarla. Convertida en su procedimiento recargado de formas y de trampas legaloides, con lo mucho que puede alargarse, perjudica a los trabajadores en forma notable. La situación es muy clara; con la depreciación de la moneda, el monto de los salarios se reduce enormemente, permitiendo la especulación y la prepotencia patronal.

Por esta misma razón, de someterse la huelga al arbitraje de la Junta, es necesario no sólo que realice un ajuste económico de la depreciación de los salarios, en virtud del proceso inflacionario, la devaluación, etcétera, sino que además se integre el interés bancario al nivel más elevado que a lo largo del conflicto, progresivamente, se hubiera formado.

Ya es solución socorrida³⁵ que los conflictos de huelga sean conjurados de manera "salomónica", acordándose que a su terminación los patronos paguen a los trabajadores huelguistas o no, tan sólo el 50% de los salarios caídos. Esto en rigor es una condena, una medida de oprobio, para los irreverentes que se lancen o se vean precipitados a una huelga. Fórmula efectiva para desgastar los ánimos y desacreditar a las directivas sindicales.

Las mismas normas que rigen la calificación de inexistencia (artículo 930 de la LFT) reglamentan el procedimiento de ilicitud de la huelga (artículo 933 de la LFT).

Se tendrán por terminadas las relaciones laborales de los trabajadores

³⁵ Aclara Cavazos Flores que "cuando una huelga se resuelve por convenio, existe una ley no escrita, que prevé que los salarios caídos se pagarán al cincuenta por ciento, para que de esta manera, no haya ni ganadores, ni perdedores", *op. cit.*, p. 68.

huelguistas si es que la Junta declara que es ilícita la huelga (artículo 934 de la LFT).

Cuando los trabajadores determinen que su movimiento de huelga sea resuelto por una Junta de Conciliación y Arbitraje, el conflicto se sujetará, según el carácter que presente, al procedimiento ordinario o al procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 937 de la LFT).

Pensamos que esta disposición sale sobrando, pues en todos los casos, la solución de los conflictos de huelga deberá sujetarse al procedimiento establecido por la Ley, en los términos que ya hemos explicado, y que en última instancia condiciona la suspensión de las actividades a la autorización de las juntas.

Por lo consiguiente no son los trabajadores quienes cuentan con la libertad de suspender el trabajo para reclamar el respeto a sus derechos o intentar promover sus intereses.

Con estos antecedentes, atenta la realidad y la influencia patronal sobre las instancias oficiales, no vemos por qué motivo los trabajadores sometan al arbitraje de los tribunales de trabajo sus conflictos sobre esta materia.

Sin mucha eficacia práctica, por lo farragoso del procedimiento, la Ley establece que si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrono, deberá de condenarlo a lo siguiente:

1) Que satisfaga a los trabajadores las peticiones que hicieron, en cuanto sean procedentes.

2) Que pague el total de los salarios caídos por todos los días de duración del movimiento (artículo 937, segundo párrafo, de la LFT).³⁶

Cuando la huelga pretenda la celebración o revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento se presentará por los sindicatos coaligados, conforme a los siguientes requisitos:

1. Ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de la Ley (Junta de Conciliación; autoridad política, etcétera) acompañado con una copia para cada uno de los patronos emplazados.

2. En dicho escrito se señalarán el día y la hora en que habrán de suspenderse las labores, con una anticipación de treinta días, por lo menos.

³⁶ "En la práctica, afirma Cavazos, los trabajadores generalmente se abstienen de promover la imputabilidad de la huelga por la dificultad y largueza que entraña dicho procedimiento", *ibidem*.

Arbitrariamente, y contra el derecho y la libertad de huelga las autoridades laborales, en forma creciente, utilizan la requisa. Esta figura, señala De Buen,³⁷

no está contemplada en la ley laboral. Se trata de un curioso procedimiento fundado en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación a virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado *ad hoc* por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el Estado, el cual, durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas.

Éstos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. La empresa labora entonces, normalmente... en estado virtual de huelga.³⁸

En un trabajo póstumo, el maestro Trueba Urbina ³⁹ sentenciaba: "esperamos que no se vuelva a llevar a cabo en nuestro país la requisa, por ser notoriamente inconstitucional y porque podrían provocarse actos violentos de los trabajadores para impedir que se siga violando en esta forma el derecho de huelga consignado en nuestra Constitución".

En forma limitativa, nuestro ordenamiento restringe la extensión y eficacia de la huelga al ámbito de la empresa. De esta suerte, el artículo 442 de la Ley establece que "la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos".

Respecto a la extensión de la huelga, alguna corriente de opinión estima que son los trabajadores de la empresa a través del sindicato los que determinan, en un caso dado, si el conflicto se reduce a un solo establecimiento o si abarca el interés de la totalidad.

En grave demérito de la libertad sindical de los trabajadores, nuestro ordenamiento impide la expansión de la huelga, trocada en procedimiento, a varias empresas o inclusive a una rama industrial. Inoperante hasta ahora, la Ley sólo deja como única alternativa, la llamada huelga por solidaridad.⁴⁰

³⁷ Buen Lozano, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, 1988, p. 574

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ Trueba Urbina, Alberto, "Las huelgas en México", *Panorama del derecho del trabajo en México. Homenaje a Salomón González Blanco*, México, UNAM, 1984, p. 338.

⁴⁰ Juan B. Climent Beltrán considera que al igual que la declaración de ilicitud, la de inexistencia pone fin a la "huelga subsidiaria, porque sería incongruente y contrario al orden jurídico, apoyar una huelga que carece de existencia legal, pues

Adicionalmente, señala De Buen,⁴¹ se admite la huelga por solidaridad y con técnica lamentable, la que tendría por objeto obtener el cumplimiento de la obligación legal de repartir utilidades a los trabajadores (artículo 450, V, de la LFT) como si las obligaciones legales debieran cumplirse por medios coactivos a cargo de los interesados.

“En México, agrega este autor,⁴² la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. En realidad esto es algo que no debe extrañarnos dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.”

Se puede pensar así, en la huelga solidaria, respecto de otros trabajadores en lucha, o la huelga que se estalla por motivación política (*v. gr.* contra amenazas contrarrevolucionarias o por simpatía o afinidad con determinadas causas políticas o ideológicas).⁴³

Adulterada, como procedimiento, esta vía se neutraliza al grado de vulnerar estrategias de defensa sindical como las huelgas parciales. Es decir, que se hace imposible la defensa de los trabajadores consistente en el estallar la huelga en determinados departamentos de la empresa, para evitar la suspensión del salario a la totalidad del personal que labora. En tiempos como los nuestros y ante la práctica ya generalizada de conjurar las huelgas y de castigar a los huelguistas, aunque el conflicto se arregle, con la pérdida de la mitad de su sueldo, la huelga parcial resulta una estrategia aplicable. Dentro de nuestro sistema esta posibilidad se trunca.⁴⁴

La fuerza de los patrones o de las autoridades por conveniencia o coyuntura política, *v. gr.*, desgastar y desacreditar a un comité democrático, beligerante o independiente, muchas veces ha determinado el estallamiento de las huelgas, que tornadas en procedimiento, por un lado, y en acto jurídico, por otro, que suspende la relación de trabajo, arredran o someten a los trabajadores de la empresa. En esos supuestos,

de subsistir la suspensión de labores, no sería huelga sino paro ilegal”, *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, México, Esfinge, 1988, p. 283.

⁴¹ Buen Lozano, Néstor de, *Los trabajadores de banca y crédito*, México, Porrúa, 1984, p. 103.

⁴² Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1988, t. II, p. 798.

⁴³ Pera, Giuseppe, *op. cit.*, pp. 428-429.

⁴⁴ Ante semejantes fórmulas cabe pensar en que como alternativa de defensa, los trabajadores sustituyan la abstención continua, organizada y total de las labores por una huelga parcial. Nicolini Giovanni, “Lo sciopero in Italia”, *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Milán, año III, núm. 4, octubre-diciembre de 1984, p. 729.

cuando no se cuenta con la posibilidad del apoyo masivo, de la huelga solidaria o de la resistencia económica suficiente, la huelga parcial o por departamentos es una opción aceptable. Dentro de nuestra teoría ni siquiera a nivel doctrinal se contempla, cuando ya es una experiencia sumamente practicada en otros sistemas.

Convertida en un procedimiento que ante la ausencia de formalidades propicia la realización de las prácticas más descabelladas y represivas, antagónicas en esencia, con el principio en favor *prestatoris*, la huelga alternada, por horas o tiempo estratégico, e inclusive la huelga parcial articulada, simplemente se encuentran proscritas.

De otra suerte y observando el futuro inmediato, ante la amenaza del cambio inminente de la legislación en materia de trabajo, recordemos con Novoa Monreal⁴⁵ que "muchos teóricos se satisfacen con modificaciones y reformas de los preceptos legales correspondientes sin ocuparse en absoluto de la forma en que ellas van a ser aplicadas. Si lo hacen como una manera de alcanzar paz interior, tendremos que verificar en ellos la existencia de una franca esquizofrenia".

Si observamos su desnaturalización, convirtiéndola en procedimiento, cabe señalar a la comunidad trabajadora que "las huelgas son uno de los medios de lucha de la clase obrera para su emancipación, pero no el *único* y si los obreros no prestan atención a otros medios de lucha, con ello demoran el desarrollo y los éxitos atinentes a su clase".⁴⁶

Muy seriamente pensamos que es indispensable una reforma, y la mejor solución es lograr la supresión del control de la huelga por la Ley.⁴⁷

Como en otros sistemas de avanzada, basta con su simple reconocimiento⁴⁸ constitucional, sin imponer requisitos, ritos o procedimientos,

⁴⁵ Novoa Monreal, Eduardo, *El derecho como obstáculo al cambio social*, 6a. ed., México, Siglo XXI Editores, 1983, p. 82.

⁴⁶ Ortega Arenas, Juan, *op. cit.*, p. 72.

⁴⁷ Mario de la Cueva explica que "ninguno de los miembros de la comisión que preparaba el proyecto de Ley defendió el carácter intocable de la huelga, característico del derecho europeo". En este sentido, estima que "en el derecho extranjero, la huelga, ciertamente no es un acto ilícito, pero no está legalmente protegida", *op. cit.*, t. II, p. 637.

⁴⁸ La actitud abstencionista de la Organización Internacional del Trabajo se pone de manifiesto, respecto de esta figura, según se desprende de la explicación siguiente: "Ningún convenio o recomendación internacional del trabajo, reconoce el derecho de huelga ni se trata explícitamente de él." Hodgesaerberhard, Jane y Odero de Dios, Alberto, "Los principios del Comité de Libertad Sindical relativo a las huelgas", *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 106, núm. 4, octubre-diciembre de 1987, p. 511.

para que sean los trabajadores, en efecto, los que determinen, de acuerdo con sus intereses, cuándo es conveniente el paro de las labores.

Héctor SANTOS AZUELA