

## PERSPECTIVAS ACTUALES DE LA HUELGA

SUMARIO: I. *Panorama y concepto de la huelga.* II. *Sentido actual de la huelga.* III. *Naturaleza jurídica de la huelga.* IV. *Importancia y sentido de la huelga.* V. *Perspectiva de la huelga en México.*

### I. PANORAMA Y CONCEPTO DE LA HUELGA

Con claros visos de volver a cobrar plena vigencia, dentro de nuestro sistema sobreviven diversas posiciones doctrinales que censuran los efectos de la huelga como un acto de violencia reprochable, que debiera proibirse de manera radical. Se trata, sin duda, de torcidos planteamientos destinados a legitimar modelos totalitarios, donde se reprime y desconozca la dignidad y potencialidades de los trabajadores pretendiendo aniquilar la fuerza y proyección de sus organizaciones. A más de cien años de distancia, son insoslayables las experiencias obreras que justifican el sentido de la huelga, entendida como una imposición del trabajo al Estado y al régimen jurídico del individualismo.

En su evolución histórica, la huelga fue reprimida, inicialmente, como un acto criminal,<sup>1</sup> regulándose como un delito dentro del ordenamiento penal.<sup>2</sup> Como fundamento de su proscripción, se adujo que representaba un atentado contra el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas, principio inalterable del Estado liberal decimonónico, amén de que violentaba las libertades personales de trabajo, comercio

<sup>1</sup> La Ley de Chapelier condenó "Todos los intentos de las gentes de un oficio común, de reunirse para discutir sus intereses, de negarse a concertar, o no acordar más que a un determinado precio, los recursos de su industria o su trabajo".

<sup>2</sup> "La prohibición de la huelga en esta época —siglo XIX—, fue seguramente uno de los actos más infundados de la humanidad. En verdad, por su conducto, el trabajador ejercía derechos que el nuevo orden le había reconocido." Ferrari, Francisco de, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1968, t. I, p. 73. "Era en efecto, la huelga, en medio de tanta miseria y de tantas trabas a la libertad y al efectivo ejercicio de los derechos, el único instrumento que tenía el trabajador para expresar sus deseos y conseguir imponerlos parcialmente." *Ibidem*. "Por esto, poco antes de terminar la centuria pasada, se derogan de casi todos los códigos penales del mundo las disposiciones relativas a las huelgas y a las coaliciones, y en una segunda etapa, se reconoce lisa y llanamente el derecho de abandonar el trabajo en forma concertada." *Ibidem*.

e industria. Se estima también, como factor determinante de la represión de la acción directa del trabajo, incluyendo a la huelga, y como fiel reflejo de la apoteosis de la burguesía, la elevación de la propiedad privada a la categoría de los derechos naturales del hombre.<sup>3</sup>

Dentro de un proceso irregular que se inició en Inglaterra en las primeras décadas del siglo XIX, la huelga se transformó en un hecho jurídico tolerado por las autoridades. Entonces se le explicaba como una especie de derecho natural a la abstención del trabajo, que se interpretaba, sin embargo, como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio, derivado del contrato laboral y que aparejaba la posibilidad del despido con causa. En virtud de esto, de producirse de facto la suspensión de las actividades, el patrón, después de rescindir las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas, podía sustituir, según su voluntad, el trabajo de los obreros en huelga, neutralizando en rigor, los efectos de la misma.

No obstante, en ese tiempo, frente a la dictadura contractual de los patrones, que sólo se coaligaban para la tutela del interés colectivo, los obreros pudieron contar con una relativa libertad de contratar, conminando al empresario a negociar las condiciones tanto normativas como salariales, a través del contrato colectivo, precedido con frecuencia, de la suspensión de las labores, y a través, resulta claro, de la acción y la injerencia sindicales.<sup>4</sup> Así, la huelga se tradujo, por lo general, en el instrumento idóneo para plegar al patrón a la concertación de las condiciones de trabajo y a la aceptación forzada de determinadas reivindicaciones.

Debido al impulso liberal en Francia, merced a las gestiones de E. Ollier, se votó la ley de 25 de mayo de 1864, que reconoció la libertad de coalición. Visto en una perspectiva de conjunto, dicho estatuto abarcaba dos especies de disposiciones:

1º La que derogaba el delito de coalición con base en el hecho de que si el individuo, en lo particular podía suspender el trabajo, debía permitirse, entonces, a los hombres agrupados, actuar en la misma forma, habida cuenta de que la libre discusión de los salarios habilitaba a los trabajadores para coaligarse. Así, la coalición tornóse lícita, al igual que su efecto directo: la huelga.

<sup>3</sup> "Siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podrá ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización" (artículo 17 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789).

<sup>4</sup> Pera, Giuseppe, "Il diritto di sciopero", *Rivista di Diritto del Lavoro*, Milán, año V, núm. 3, julio-septiembre de 1966, p. 428.

2º Aquellas disposiciones que bien matizaban, si no es que anulaban la reforma; vergibracia, el reemplazamiento del delito de coalición por una nueva figura delictiva inserta en los artículos 414 y 415 del Código Penal francés, y que se reglamentó como el delito de atentar contra la libertad de trabajo.<sup>5</sup>

En la etapa posterior, la de legalización, reconocida expresamente como la suspensión temporal de las labores por la coalición trabajadora, la huelga no se traduce en ningún incumplimiento a la obligación de prestar los servicios por parte de los huelguistas, y antes, formalmente, se le integra y reglamenta como un derecho, tal vez el más importante de entre los derechos sindicales.

Ni la paz ni la seguridad ni la armonía general o el prestigio de la autoridad se han afectado porque se haya reconocido como libertad la autodefensa de los trabajadores; en nada se han alterado, legitimando la autopromoción profesional para atenuar los abusos, la ambición o los excesos de quienes explotan por sistema.

Es la huelga considerada como derecho, la legitimación de la autodefensa obrera para procurar el respeto a sus derechos y promover su interés profesional, instaurando mediante la acción directa, el equilibrio económico entre los factores de la producción. Dentro del ordenamiento patrio, la regulación de la huelga responde a una exigencia social del sector obrero organizado, cuya fuerza resultó mejor canalizar por las vías del derecho.

Para la corriente de opinión mayoritaria, la huelga se significa como la legitimación de un fenómeno social impuesto por las exigencias democráticas de un orden nuevo, así como de la evolución y la dinámica del Estado en nuestros tiempos. Dentro de este orden de ideas, la existencia de la huelga no traduce, necesariamente, la autorización de la violencia contra la estabilidad económica —de los patrones—, ya que, en todo caso, sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores que, privados de la percepción de sus salarios y preocupados por la preservación de sus empleos, saben con toda certeza hasta dónde promover sus reivindicaciones.

Explotar el trabajo ajeno y reprimir las acciones del trabajo organizado, sin garantizar ningún derecho de defensa y resistencia colectivas, sí constituye, realmente, una forma subrepticia de violencia. Lo realmente antijurídico sería nulificar la presencia de la organización sindical y el prestigio de su fuerza, para identificar con la justicia, la preservación

<sup>5</sup> Camerlynck y Lyon-Caen, G., *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 1975, p. 592.

del interés individual de los patrones y, llegado el caso, el privilegio de los fueros de su clase. Desde nuestra perspectiva, expresión fundamental del movimiento obrero organizado, es la huelga la abstención colectiva y concertada del trabajo, ya frente al patrón o ante el Estado, para la autodefensa y promoción del interés profesional.

## II. SENTIDO ACTUAL DE LA HUELGA

El sindicalismo reformista considera que la huelga se reduce, simplemente, a un mero instrumento para conseguir el equilibrio económico entre el capital y el trabajo, con el fin de preservar la justicia social. En esta virtud, censura la acción violenta y directa de los trabajadores, quienes a través de semejante sistema, no cuentan con ninguna opción de autodefensa, ni ninguna alternativa de autopromoción profesional. Proclives a su desaparición, los cultores de esta postura anti-huelga,<sup>6</sup> pretenden vetar a los obreros sus aspiraciones a modificar las estructuras económicas de explotación y a la instauración de un sistema mejor.

Según el legislador, por huelga debe entenderse "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo —en lo sucesivo LFT—).<sup>7</sup> Castorena<sup>8</sup> la define, dentro del espíritu global de nuestra ley, como "la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".

A la luz de este concepto, se estima que nuestro derecho positivo fundamenta el derecho de huelga tanto en el interés particular, como en el solidario. En esta virtud, la coalición, entendida como acuerdo, supone el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Exigir y sostener el cambio de la situación jurídica acordada.

<sup>6</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo, *Derecho colectivo del trabajo*, Bogotá, Temis, 1977, p. 167.

<sup>7</sup> Fiel al espíritu de nuestra legislación, López Aparicio define a la huelga como "la suspensión de las labores en la empresa o establecimiento, llevada a cabo con el cumplimiento de los requisitos legales, decretada por la coalición mayoritaria de los trabajadores para exigir y obtener del patrón las prestaciones necesarias para lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo". López Aparicio, Alfonso, "Derecho colectivo del trabajo", *El derecho latinoamericano del trabajo*, México, UNAM, 1974, p. 80.

<sup>8</sup> Castorena, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, ed. del autor, 1984, p. 300.

b) Conciliar.

c) Suspender el trabajo, y

d) Persistir en la suspensión hasta que sobrevenga un acuerdo. En este sentido, el coaligado no puede actuar ni pronunciarse en contra de la huelga (artículos 450, 451, 456 y 457 de la LFT).

Legitimada en la ley como una conquista de la clase obrera, aunque reducida a un simple procedimiento jurisdiccional, De la Cueva considera<sup>9</sup> que "la justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo impresa en la carta magna de 1917". Es opinión difundida, sin embargo, que la huelga se ha manifestado, por lo regular, como una fuerza de facto; como energía colectiva que amalgama el querer solidario de los trabajadores para resistir al empresario, con el de presionar las estructuras oficiales y realizar la justicia social. En tal sentido, se estima que para el pensamiento obrero universal, reprimido o tolerado, la huelga se explica como una necesidad en las relaciones capital y trabajo, así como una expresión de la lucha proletaria en su marcha irreversible hacia la revolución social.

Del análisis de la jurisprudencia francesa, la huelga se ha definido como la interrupción del trabajo, realizado para promover diversificadas reivindicaciones profesionales. Se le define también, dentro de un contexto similar, como la suspensión colectiva y concertada del trabajo, a efecto de presionar al patrón y a los poderes públicos.<sup>10</sup> Por lo consiguiente, se puede explicar como un instrumento esencial de lucha y avance de los trabajadores, tanto frente a la empresa que explota sus servicios, como ante el propio gobierno.

De la Cueva<sup>11</sup> contrasta y distingue el concepto de la huelga en la LFT de 1931 (reformada el 11 de abril de 1941) y en la de 1970. Recuerda, en este sentido, que según el artículo 259 del primer ordenamiento, "huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores"; mientras que en el artículo 440 de la Ley vigente, la huelga se explica, en cambio, como la mera suspensión temporal del trabajo, operada por la coalición obrera. Manifiesta, entonces, que en esta virtud, dos aspectos diferencian a dichos conceptos:

a. La supresión del adjetivo legal, mismo que se adicionó en las reformas de 1941 y que habilitó a las juntas para escudriñar en los es-

<sup>9</sup> Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1989, t. II, p. 585.

<sup>10</sup> Camerlynck y Lyon-Caen, *op. cit.*, nota 5, p. 591.

<sup>11</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 9, t. II, p. 587.

tatutos de los sindicatos y aun en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia formal y así declarar la inexistencia legal de la huelga. Esta situación, a nuestro juicio, con matices un poco diversos, ha vuelto a ser retomada por la Secretaría del Trabajo y nuestra judicatura obrera de consigna.

b. La modificación de la frase: "suspensión, resultado de una coalición..." (adoptada en la ley de 1931), por aquella de "la suspensión llevada a cabo por una coalición...", significó un cambio tendente a superar la pretensión de que precisamente, a la interrupción de los trabajos era necesario adicionar, la comprobación del carácter mayoritario de la coalición".<sup>12</sup>

Dentro de una concepción global, se sostiene<sup>13</sup> que "la dirección de la huelga implica un mínimo de centralización (comité de huelga), de solidaridad y, sobre todo, de disciplina. Que la necesidad de arrastrar a los indecisos y a los amarillos (esquiroleros), hace que el peligro de coacción sea inherente al mismo fenómeno huelguístico".

Cabe precisar que la huelga es defendida como una expresión calificada de la democracia social contemporánea, pues amén de sus efectos de reivindicación en las relaciones económicas de producción, es un muy valioso operativo de presión frente a las autoridades políticas y las mayorías obreras controladas; es decir, contra los sectores proletarios manipulados por los gigantescos sindicatos burocratizados y a merced de la injerencia oficial.

### III. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

Definida dentro de nuestro sistema como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (artículo 440 de la LFT), la huelga se reglamenta, alterando su naturaleza, como uno de los 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 económico, existente o no, en los conflictos de intereses, sujetos, necesariamente, a su consideración.

Frente a un régimen de desigualdad, se afirma regularmente, la huelga se justifica como un instrumento de autopromoción, defensa e inconformidad, contra los abusos del patrón, cuando éste desconozca los de-

<sup>12</sup> *Ibidem.*

<sup>13</sup> Camerlynck y Lyon-Caen, *op. cit.*, nota 5, p. 481.

rechos 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 aquellos obreros decididos a suspender las labores. Por lo mismo, con frecuencia se sostiene que tanto la Constitución como la LFT dotan a la huelga de un nuevo sentido, elevándola al carácter de derecho positivo. Cabe precisar que en cuanto abstención colectiva del trabajo, esta figura representa, en sí, el medio tradicional de la lucha sindical.<sup>14</sup>

Mario de la Cueva define a la huelga<sup>15</sup> 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.

En este sentido, considera que la huelga se ha elevado al rango de un auténtico derecho que legitima la lucha económica de los trabajadores para promover sus niveles de vida. Sin embargo, al defender la tesis de que se le reglamente como un procedimiento, estimamos que le desconoce todo efecto reivindicador de clase.

“Que la huelga sea un hecho —reflexiona Carnellutti—<sup>16</sup> 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 lo sea firme.” Se comienza a abrir, así, la polémica sobre el carácter de la acción directa del trabajo, y en la especie, de la huelga, manejada, inicialmente, como un simple fenómeno *de facto*; posteriormente, como un acto delictivo, y más adelante, como una figura incontrastable de derecho. Sobre este particular, De Ferrari<sup>17</sup> considera que

el reconocimiento de la huelga como derecho fue seguramente un error similar al que se cometió declarándola delito. Habría bastado,

<sup>14</sup> Persiani, Mattia, *Diritto sindacale*, Padua, CEDAM, 1986, p. 83.

<sup>15</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 9, t. II, p. 588.

<sup>16</sup> Carnellutti, Francesco, “Diagnosís de la huelga”, *La huelga*, Santa Fe, Argentina, Universidad del Litoral, 1951, t. I, p. 41.

<sup>17</sup> Ferrari, Francisco de, *op. cit.*, nota 2, t. I, p. 74.

a su juicio, la simple derogación de la legislación represiva, ya que la huelga ni era derecho como se pretendía, ni teniendo en cuenta su naturaleza podía ser considerada un delito.

Vista en un escorzo histórico, de la libertad de huelga —entendida según Gino Giugni<sup>18</sup> como la exclusión de toda suerte de responsabilidad penal— se evolucionó al derecho de huelga y, por consiguiente, a la supresión, también, de cualquier tipo de responsabilidad contractual, con lo que prevaleció el interés por la autotutela del trabajador, sobre el derecho de los patrones a la exigencia de los compromisos laborales.

En la dogmática patria es corriente la opinión de que la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución, logró transformar la huelga, de una mera situación *de facto*, con eficacia jurídica, en un derecho fundamental plenamente consignado dentro de la ley suprema. Si hacemos un parangón con lo que señala Persiani,<sup>19</sup> nuestra carta magna no se circunscribe a reconocer una simple libertad de huelga, en cuanto potestad que se puede confrontar ante el Estado, en el sentido de que no se considera como un acto atentatorio de la economía nacional, ni menos aún, como un delito. Por el contrario, se le consagra a plenitud, como un derecho. Entendida con rigor, la huelga debe explicarse como la expresión más importante de la vida sindical, cuya razón y relevancia se desprenden de la oportunidad y eficacia que en cada caso revista para la estrategia y reivindicaciones de las agrupaciones profesionales. Con su carga de energía, la que obviamente deviene de la fuerza y consistencia de la organización alcanzada por los trabajadores, dentro de cada experiencia, con la ley, sin ella y a pesar de la misma, la huelga se explica como un instrumento capital de resistencia frente a la injusticia, el abuso o 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 sus conflictos de huelga a la acción de la judicatura del trabajo, por lo que se afirma que en estos supuestos es "potestativo" el arbitraje.

<sup>18</sup> Giugni, Gino, *Diritto sindacale*, Bari, Cacucci, 1986, p. 216.

<sup>19</sup> Persiani, Mattia, *op. cit.*, nota 14, p. 84.



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<sup>20</sup> "los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras".

Con un optimismo desbordante que no corresponde a la realidad ni al espíritu de las reformas de 1970, el legislador, en 1980, convirtió a la huelga en un procedimiento controlado por las autoridades, que para la gran mayoría de los autores representa, sin embargo, una conquista revolucionaria y una expresión relevante de la democracia sindical. Por nuestra parte, estimamos que la experiencia pone en claro que son excesivas las limitaciones que se imponen a la huelga, al grado de convertirla en un instrumento de defensa y promoción social inoperante. No es posible entender este derecho con tan graves restricciones y sin su imprescindible carácter de autopromoción profesional.

Nuestra vida sindical demuestra que como procedimiento, la huelga se desnaturaliza gravemente, pues su utilización se condiciona a los intereses, sea de la judicatura por comodidad o por consigna, o al formalismo jurídico-procesal de los sofistas mercenarios e influyentes, a disposición de los patrones.

La huelga, sostiene De la Cueva,<sup>21</sup> es un derecho adjetivo o instrumental, en virtud de que es un procedimiento o vía para imponer una solución de carácter sustantivo. En su conocida metáfora del triángulo equilátero, manifiesta que la sindicación y las convenciones colectivas son derechos sustantivos, en tanto que la huelga es un derecho de naturaleza procesal. Nunca llegó a imaginar la repercusión de sus ideas y lo que sus discípulos harían en las cámaras legislativas y en la judicatura, al desarticular el derecho de huelga para convertirlo de la potestad ofensiva de las coaliciones proletarias para exigir sus derechos e inclusive cimbrar las estructuras cuando los extremos de la explotación rebasaran los límites de la cordura, en un burdo remedo de autorreivindicación. Al trastocarla en procedimiento, patrones y autoridades son quienes deciden y utilizan la conveniente suspensión de las labores, pero haciendo abstracción del interés del obrero.

Por nuestra parte, estimamos que al reglamentar la huelga como procedimiento, los trabajadores se ven obligados a obtener, como un permiso previo, el consentimiento policiaco del Estado, quien después de

<sup>20</sup> Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 9, t. II, p. 613.

<sup>21</sup> *Idem.*, p. 595.

ponderar el interés público, con gran frecuencia identificado con el particular de los patrones, decide si es conveniente suspender las labores. Convertida en rito judicial, deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como una garantía de libertad para ellos, transformándose, más bien, en un mecanismo de control social y en un efectivo instrumento de opresión. Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en un arma para el autoritarismo; en un mero pretexto para burocratizar la acción colectiva y concertada de los trabajadores.

No es extraño que en diversas oportunidades, utilizada como una simple amenaza, papel ridículo al 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 desgastar a las directivas sindicales o para desalentar a la base de las organizaciones, se provoca la suspensión de labores, lanzando a los trabajadores a la huelga, durante el tiempo calculado por la cúpula de poder o la misma prepotencia patronal. Es decir, por el periodo suficiente y necesario para reventar su capacidad de resistencia al hambre y a la persecución. Así, desgastados por la falta de sustento y por su incapacidad para seguir enfrentando la presión o a las amenazas de las autoridades (patrón y Estado), los huelguistas, conscientes o forzados, a lo sumo podrán obtener el pago de la mitad de sus salarios caídos, al concluir el movimiento. Esta medida, cuasi institucionalizada en México, evidencia las "bondades" de la conciliación de las autoridades, aunada a la sustitución del personal por esquiroles, a través de las requisas, también muestra la miseria de la desnaturalización de este recurso sindical de fuerza.

En cuanto procedimiento, el efecto toral de la huelga, propendiente a la presión, mediante la supresión 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 segundo párrafo previene:

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

A. Cuando declarada una huelga en los términos que establece la ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse 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 implantada por el Estado-patrón, como en el conflicto de Aeroméxico, primero, para alejar a los trabajadores de la empresa y determinar desde la cúpula su quiebra, para después declarar que aquélla es inexistente y forzar, de esta manera, la liquidación miserable de todo el personal. En la experiencia de marras, posteriormente, y de acuerdo con sus antecedentes, los trabajadores fueron recontratados en una nueva empresa formal, sin sindicatos de lucha y con diferentes e inferiores condiciones de trabajo. Así, a partir de esta ignominia y dentro de una perspectiva de concertación social, se ha buscado uniformar el modelo de la firma generalizada de los contratos individuales de trabajo, a prueba, durante un periodo de tres meses, que se podrán renovar, sucesivamente, por tres años, momento en el que la empresa deberá de ponderar si conviene o no otorgar la base. En el caso de Aeroméxico, tan paradigmático como vergonzoso, la huelga se estableció como un oscuro procedimiento al que se precipitó calculadamente a los trabajadores mediante una actitud altanera e injusta de los representantes patronales, inducidos, a su vez, por las consignas de la Secretaría del Trabajo. Mediante provocaciones y negativas rotundas a reajustar las condiciones de trabajo, se orilló al personal de esa empresa a que suspendieran las labores, y una vez estallada la huelga, se evitó que los trabajadores pudieran levantarla, para, así, desgastar, de manera paulatina, a su organización sindical, que en fin de cuentas desapareció bajo la presión de los despedidos masivos y la falta de conciencia solidaria.

A juicio de la reacción, operó maravillosamente la concertación social, trasluciendo, por añadidura, una lección ejemplar de las autoridades del trabajo al sindicalismo "irresponsable" (en su escala de valores), pero en rigor, libre, luchador e independiente. Quede en evidencia, desde ahora, la brutalidad de nuestro sistema legal referente a la huelga, que llega al absurdo de impedir que los trabajadores la levanten una vez que han suspendido las labores, obligándolos a permanecer sin trabajo y sin salario, hasta que los patronos determinen que las actividades en la empresa se reanuden.

Cuando son las propias autoridades, desde la cúpula, las que han propiciado la manipulación de las huelgas, tomando como pivote la

consigna y los topes salariales, hasta el extremo de neutralizar y disolver los movimientos con el uso de esquiroles, ostensiblemente impuestos y legitimados a través de la requisita, las garantías de respeto al artículo 4º de la LFT, mencionado con antelación, son sólo declarativas y carentes de eficacia.

No es válido sostener que debe de contenerse, al grado de reprimirse, la acción concertada del trabajo, propendiendo a suspender las labores en la empresa, con el pretexto de evitar la violencia colectiva, el golpe de mala fe, el encubrimiento del ataque anónimo perdido en la multitud, o la inseguridad general. Es absurdo sostener, también, que para obviar el desorden, el destroncamiento económico o el sufrimiento de la población, haya que sujetar la autodefensa sindical a las fórmulas, chicanas y solemnidades de una solución jurídica, o un procedimiento judicial, bajo el argumento de que la huelga es un derecho y como tal deberá de limitarse.

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

Aunque De la Cueva<sup>22</sup> fue uno de los artífices de la consideración y régimen de la huelga como un procedimiento jurisdiccional, al comentar la decisión de los obreros de Francia, Italia y Alemania, para evitar que se legislara en materia sindical, comentaba con vehemencia: "¿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?".

En su visión de conjunto, la huelga ha sido entendida como una institución fundamental de la lucha de clases, por cuanto respecta al triunfo social y al encumbramiento del proletariado.<sup>23</sup>

Dentro de nuestro sistema y ante los efectos de la mecánica de control que parece generalizar la conjuración y el castigo de los diferentes movimientos de huelga, se hace imperativo el reclamo del moderno derecho del trabajo, de limitar, cuando no de prohibir, la injerencia del Estado dentro de estas movilizaciones, así como de sancionar, con el peso de la ley penal incluso, tanto la obstrucción de los patrones a la

<sup>22</sup> *Idem*, p. 574.

<sup>23</sup> *Cfr.* Hernainz Márquez, Miguel, *Tratado elemental de derecho del trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, t. II, p. 118.

vida de los sindicatos, como sus complejas prácticas y trampas antisindicales.

#### IV. IMPORTANCIA Y SENTIDO DE LA HUELGA

La prosperidad y el auge de quienes concentran la riqueza y aprovechan en su beneficio el esfuerzo ajeno, no puede identificarse con la libertad, la democracia o la justicia social. Igualmente, el bienestar colectivo, mucho más cercano de la dignificación del trabajador y su familia, no puede ceder, en importancia, ante la voracidad y el interés de los patrones, las empresas o los monopolios, nacionales o extranjeros. Su prosperidad privada nunca se podrá entender como equivalente al auge, el éxito, el bienestar o el progreso de la colectividad, y mucho menos aún, cuando a niveles masivos predominan la desigualdad, la injusticia y la pauperización.

La tranquilidad general y el bien común, de ninguna manera, coinciden con el proceder de los sectores económicos monopolistas, los cuales, con la complicidad de las autoridades, extorsionan y utilizan para su beneficio restringido, la riqueza generada por la inmensa mayoría. Mucho menos se pueden entender como una oprobiosa actitud de mansedumbre por parte de aquéllos, que explotados, viven de su fuerza de trabajo.

En esta virtud, más que la violencia desencadenada e insólitamente tolerada, si no es que hasta reconocida legalmente, la huelga se significa como el instrumento prototípico de lucha para la defensa y autopromoción profesional de los intereses de los trabajadores, que ha alcanzado en el mundo moderno su reconocimiento jurídico integral. Para quienes piensan que dentro del orden legal se consuma, en nuestros días, la reivindicación plena de la acción directa del trabajo organizado, a través de la huelga, es perfectamente lógica y justificada la función tutelar e imperativa del Estado al reconocerla jurídicamente.

Su regulación como derecho sindical constituye, en consecuencia, una fórmula altamente sugestiva para resolver los conflictos laborales y lograr la paz con justicia social, mediante un adecuado equilibrio impuesto y determinado por la fuerza y el prestigio del trabajo organizado. Sin embargo, dentro de la perspectiva patria, la actitud de las autoridades y la impronta de la política seguida por la Secretaría del Trabajo, han acentuado la añeja convicción de que la huelga (con nuestra crisis moderna) violenta la economía, así como la armonización y el orden jurídico establecidos.

Dentro de una línea ideológica muy similar, es imposible continuar justificando la huelga, como un derecho, indefinidamente. Se afirma,<sup>24</sup> en este sentido, que dentro "de 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".

En confrontación con la postura de quienes estiman, dentro de esta corriente de opinión, que la huelga representa una forma plúrima y violenta de hacerse justicia por su propia mano, prevalece aún la idea de que orientada a lograr la justicia social mediante la fuerza concertada de la acción directa de los trabajadores, sus principios y fines no reflejan, en ningún momento, un régimen privado y criminal de auto-defensa. Por el contrario, lo realmente absurdo es el buscar la defensa de un sistema aparentemente pacífico y justo, donde reprimida la fuerza de la acción obrera y minimizada la dignidad del trabajo, se proteja únicamente el interés de los patronos como paradigma de la libertad, de la concertación social y del progreso.

Atentatorio, realmente, de la justicia y el orden, resulta el sistema que tan sólo reconoce la libertad individual de industria y de comercio, como único canal autorizado para violentar, primero, la dignidad de aquél que vive de su esfuerzo personal, y desconocer, después, la existencia, la acción y la fuerza del trabajo como clase.

Donde el poder del capital ha impuesto la corrupción, el control y la mediatización del Estado, en función de su interés, no basta que el orden jurídico formal reconozca, únicamente, las libertades fundamentales del hombre y los instrumentos aparentes de pacificación. Como garantía y complemento del actuar imperativo del Estado, el ordenamiento jurídico debe contemplar, también, junto a los derechos sindicales, el derecho prototípico de autodefensa y promoción obrera.

## V. PERSPECTIVA DE LA HUELGA EN MÉXICO

Con claros propósitos limitativos, el Congreso de la Unión emanó, en 1980, una serie de reformas sustanciales a la LFT, en materia de huelga. Cuando por el pretexto de que en aras de la técnica y la mejor regulación, se hacía necesario su adecuado enmarcamiento jurídico, y al efecto, se le transformó en procedimiento, la huelga quedó convertida en un instrumento de acción sindical fácilmente controlable, sobre todo

<sup>24</sup> Guerrero Figueroa, *op. cit.*, nota 6, p. 171.

en su aspecto político, que ha llegado a utilizarse como promotor del beneficio patronal.

Así, en la experiencia cotidiana las empresas pueden darse el lujo de precipitar a los trabajadores a la huelga, consciente de que las actividades no se podrán reanudar sin el consentimiento del patrón. En esta forma se obtiene, como compensación de la falta de productividad, el desgaste seguro de los comités sindicales democráticos o inconformes con las arbitrariedades. Se cuenta además, en estos casos, con la práctica cuasi institucionalizada de que el secretario del Trabajo hará obligatoria la consigna de que tan sólo se pague a los trabajadores huelguistas, por su voluntad o contra ella, el 50% o menos, de los salarios caídos, como ya se mencionaba renglones arriba. Con prácticas semejantes, el sector patronal está seguro de que las huelgas podrán conjurarse, si son importantes, en virtud de la política antiobrera adoptada por el gobierno de la "República" desde hace varios sexenios. Así, a las tácticas abiertamente represivas de las autoridades laborales, se pueden adicionar las más amplias estrategias fraudulentas para vulnerar los ingentes salarios obreros y para propiciar los despidos masivos o inclusive la generación de quiebras simuladas.

Frente a los casos de apremio, si es que sus trabajadores se han organizado y pretenden integrar una asociación sindical democrática, los patronos cuentan, hoy en día, con que al fortalecer el sindicalismo charro, el gobierno les permitirá desembarazarse del problema. Podrán, así, contratar con un sindicato conveniente (corrupto y manipulable) que les dotará de los servicios que les garantiza la seguridad de que precisan, y firmaría, a espaldas de los trabajadores, su contrato colectivo de protección, que contendrá, solamente, las condiciones laborales mínimas comprendidas en la ley; dicho contrato, registrado en secreto, nunca se revisará, evitándose, entonces, la promoción de los derechos e intereses de su personal.

Dentro del actual sistema, la huelga deja ser el derecho de los trabajadores para suspender las labores en la empresa, como plataforma de presión frente a la injusticia o la opresión, y se significa como un trámite para "amenazar" a los patronos. En virtud de esto, la huelga en México se ha convertido en un rito burocrático que obliga a los trabajadores a pedirle permiso al Estado para decretar el paro de actividades.

Es el legislador, entonces, el que determina cuáles son los fines u objetivos de la huelga; cuáles son sus alcances convenientes y hasta cómo debe de clasificarse. Como ya se apuntaba con antelación, privándola

del factor sorpresivo y abierto que presione al Estado o a la empresa, en la Ley se previene, expresamente, cómo deberá de terminar. Ante absurdos semejantes, llegamos al extremo de que si los trabajadores estallan la huelga, ya no pueden después levantarla cuando así les convenga estratégicamente, pues deberán de contar con el consentimiento del patrón y la bendición de las autoridades laborales, cuando no, precisamente, con la del propio secretario del Trabajo.

Por otra parte, un amplísimo cuerpo de normas legislativas y criterios jurisprudenciales, progresivamente deterioran el libre ejercicio de la huelga a través de un sinuoso marco de limitaciones. De entre lo más delicado, cabe referirse al requisito numérico de que la suspensión de actividades sea decidida por la mayoría de los trabajadores de la empresa. Con esta imposición legal se reduce el alcance y eficacia de la huelga al ámbito exclusivo de la empresa, y se impide que una mayoría suficiente para operar el paro de labores o reivindicar su interés profesional, presione al patrono para autodefenderse.<sup>25</sup> La huelga articulada de varias empresas o por ramas industriales, resulta, también, un imposible dentro del ordenamiento nacional.

El sistema imperante ha propiciado que en los grandes conflictos de intereses, como en el de la Cervecería Modelo, la Ford o Cananea, las huelgas sean conjuradas con lujo de violencia y ostensible impunidad de los verdaderos responsables, quienes reprimen las movilizaciones obreras con los procedimientos clásicos del individualismo liberal decimonónico: a través del uso de esquirols, de golpeadores profesionales y de asesinos a sueldo. No ha sido raro, inclusive, que ampliamente protegidos y exonerados de culpa, los patronos utilicen indiscriminadamente la fuerza policiaca y militar para reinstaurar el orden en "su" empresa. Así, al imponer directivas sindicales amafiadas y corruptas, pero dóciles a sus intereses, no han dudado en acudir a procedimientos repugnantes como el secuestrar a los huelguistas, suspenderles el salario, intimidarlos, golpearlos o, de plano, sustituirlos.

Cabe precisar que en el ordenamiento vigente no se determina en qué momento y bajo qué requisitos han de suspenderse las labores y estallar la huelga; mas se suele declarar inexistentes aquellas que no se estallan, colocando las banderas en el momento preciso, indicado

<sup>25</sup> En Francia, por ejemplo, como en otros ordenamientos europeos de avanzada, se repudia la concepción cuantitativa para hacer acopio del derecho de huelga. Cfr. Javillier, Jean-Claude, *Derecho del trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, 1982, pp. 494.



en el aviso. Por lo mismo se proscriben las huelgas con ocupación de los locales y desde luego las huelgas no profesionales.<sup>26</sup>

Solapados por una amplia justicia de consigna, los patronos están ciertos de que con facilidad una huelga puede ser declarada inexistente; que para otorgar la suspensión en el amparo que, al efecto, presenten los trabajadores para impugnar la inexistencia, habrá siempre un magistrado pusilánime que les fije a los huelguistas fianzas impagables o que, en fin de cuentas, decrete el sobreseimiento.

Amén de la inconstitucional y absurda práctica de habilitar a los patronos para operar la consigna oficial de descontar el 50% de los salarios caídos cuando los trabajadores estallan una huelga, es difícil, si no es que imposible, la tramitación del incidente de justificación y reclamo de la liquidación correspondiente. En la realidad ocurre que los patronos especulan descaradamente con los salarios vencidos, cuyo pago, en todo caso, jamás se ajusta, ni contempla el compensar la depreciación de la moneda por los diferentes impactos económicos: inflación, deflación, recesión, devaluaciones, etcétera. Mucho menos se busca integrar el monto de los intereses bancarios que el dinero retenido a los huelguistas podría generar.

Dentro de este marco represivo, pues vulnera la libertad y la acción sindicales, la huelga se va tornando, bajo la consigna gubernamental y las directrices del poder económico transnacional, en una figura caricaturesca de la democracia y la reivindicación profesional obrera.

Héctor SANTOS AZUELA

<sup>26</sup> Como en el Brasil, queda proscriba la huelga de ocupación, resultando indispensable que los trabajadores abandonen su centro de trabajo. De la misma suerte resulta "ilegal", como explica Russomano Jr., el movimiento de huelga que se estalle por motivos políticos, religiosos, sociales, partidistas, de ayuda o de solidaridad, que no tenga relación con alguna reivindicación vinculada directa o legítimamente con la categoría profesional. *Cfr.* Russomano Jr., Víctor, "Aspectos jurídicos de la política laboral brasileña (1964-1985)", *Cuestiones laborales*, México, UNAM, 1988, p. 92.