

AUTONOMÍA COLECTIVA Y FUNCIONES ACTUALES DE LA HUELGA

SUMARIO. I. *El moderno sentido de la huelga.* II. *Autonomía colectiva y limitaciones formales de la huelga.* III. *Eficacia y objetivos legales de la huelga.* IV. *Funciones e irrenunciabilidad del derecho de huelga.*

I. EL MODERNO SENTIDO DE LA HUELGA

A través de una compleja perspectiva, la huelga cobra importancia como el instrumento idóneo para establecer el equilibrio económico entre los trabajadores y la empresa frente a los conflictos colectivos, recurrentes y agravados con el signo de los tiempos. Se ha consolidado así como una fórmula enérgica de autodefensa jurídica para proteger no sólo al trabajador que se coaliga para promover el interés profesional, sino a los sectores productivos económicamente desvalidos en su contexto de grupo, sector o clases sociales.

Cabe precisar también, que el significado del trabajo como uno de los puntales de nuestra experiencia cultural informa el mundo moderno y el derecho laboral. En este sentido, García Fernández estima¹ que "Ciertos derechos laborales se configuran como derechos personalísimos, dotados de una extensión más amplia que la que deriva de su mera concepción como derechos insertos dentro de una relación privada", como ocurre, por ejemplo, con el derecho de huelga. Mas repárese también, en que en todo Estado democrático precisa no sólo el reconocer la existencia de los grupos sociales intermedios y en la especie, de la clase obrera, sino tutelar con amplitud la libertad sindical con el reconocimiento de la negociación profesional y de la huelga.²

Inherente a los derechos universales del Hombre, para alcanzar el reconocimiento constitucional contemporáneo, esta figura debió de cruzar un lento y prolongado desarrollo que remonta sus orígenes

1 García Fernández, Manuel, *Manual de derecho del trabajo*, Barcelona, Ariel, 1990, p. 7.

2 Scudiero, Michele, *Considerazioni sul contenuto ed efetività della libertà sindacale. Profili giuridici della libertà sindacale in Italia*, Padua, Cedam, 1986, p. 114.

al antiguo Egipto, cuando los operarios decretaron la paralización general de las labores en la construcción de las Pirámides. Esta manifestación y algunas más, tan curiosas, como el éxodo de los judíos en aquel imperio agrícola, se suelen considerar como precedentes importantes de la huelga, no obstante que carecieron del soporte y consistencia de una reivindicación de clase.

Más cercanas al concepto de dicha figura, tuvieron lugar en el medioevo algunas luchas sociales de los compañeros u oficiales, en las cuáles sí se apunta un espíritu clasista, pero carecieron de eficacia y amplitud en sus alcances, pues sólo se concentraron en determinados talleres o gremios, por lo que se conjuraron e incluso ahogaron en sangre. Así, al extinguirse las corporaciones medievales y con el suceso de la gran industria, aparecen en la época moderna, con un impulso importante, las coaliciones obreras y desde luego las huelgas.³

En la perspectiva histórica, esta fórmula de autopromoción profesional ha sido la expresión más señalada del coalicionismo obrero; mas fue el punto de partida y fuerza generatriz de las actuales organizaciones sindicales. Por lo mismo, es menester apuntar que su origen se puede encontrar en la estabilización de las coaliciones de trabajadores, en sus inicios formadas dentro de la acción y desarrollo operativo de la huelga.⁴ A juicio de Scognamiglio⁵ y como cierre de este ciclo evolutivo, en cuanto expresión legítima de la acción solidaria de lucha, a pesar del conservadurismo, se configuró la huelga como un derecho conflictual colectivo de los trabajadores.

Conviene no confundir esta figura con el conflicto colectivo de trabajo, toda vez que "si éste último es en esencia, una situación de disidencia recaída sobre un interés colectivo, la huelga es un medio de presión laboral prototipo, con cuyo ejercicio se requiere, más que el exteriorizar o dar formalidad jurídica a una controversia de hecho, forzar a la contraparte de las relaciones laborales —el empresario o patrones que pudieran resultar involucrados— a adoptar un comportamiento con el cual se satisfaga el interés profesional de los trabajadores, de tal suerte que al hacerlo, se dé solución definitiva al conflicto colectivo".⁶ En los extremos del mismo, apunta Napole-

3 Rodrigues Alves, Iván y Christovao Piragibe Tostes Malta, *Teoria y practica do direito do trabalho*, Rio de Janeiro, Edições trabalhistas, 1988, pp. 606 y ss.

4 Pergolesi, Ferruccio, *Diritto sindacale*, Padua, Cedam, 1961, p. 278.

5 Scognamiglio, Renato, *Diritto del lavoro*, Napoles, Juvenc, 1992, p. 340.

6 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1981, p. 591.

tano,⁷ que el patrón se significa como el sujeto pasivo del derecho de huelga, mismo que se encuentra en grado de dar satisfacción plena a las pretensiones que reclaman y hacen valer los huelguistas.

Por cuanto hace a su mecánica, al distender el engranaje del compromiso laboral sin llegar a romperlo, la huelga no suspende los efectos de las relaciones de trabajo sino hasta el momento en que el conflicto de origen se termine legítimamente, a través de un arreglo colectivo.⁸ Conviene determinar, dentro de una perspectiva de conjunto, que esta figura nodal dentro del derecho colectivo evolucionó, de manera sugestiva, de una situación de facto a un acto criminal o delictuoso que al final se transformó, para ser reconocido dentro de las cartas constitucionales, como un derecho público y universal de libertad.⁹

Es creciente, sin embargo, la negativa de los detractores del derecho constitucional de huelga, a reconocer su fuerza y función de resistencia, propendiente a promover la justicia social y la modificación impostergradable de las estructuras liberales clásicas. En nuestro país se insiste, dentro de los núcleos de poder, incondicionales del lucro y del abuso, en desconocer la legitimidad y trascendencia de la vocación social de alguna corriente de opinión que logró pesar en el espíritu del legislador contemporáneo que aceptó reconocer dentro del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho del trabajador y de sus coaliciones, para procurar, mediante la suspensión temporal del trabajo dentro de la empresa, la protección y mejora de sus intereses colectivos.

Dicha situación ha hecho pensar que la agrupación huelguista asume, al proclamarse la huelga, el compromiso esencial de exigir el cambio de la situación jurídica reinante que afecte su interés profesional, pero sin cerrar las puertas a la gestión oficial conciliatoria que pudiera dirimir el conflicto colectivo, habida cuenta de que de no prosperar, contarán con el deber de suspender el trabajo y continuar en la lucha, hasta dar satisfacción a sus reivindicaciones.

Puede entonces afirmarse que a lo largo de su evolución, la huelga se manifiesta como una conquista de la clase obrera que justifica y despliega sus variadas estrategias para defenderse, resistir y enriquecer de manera permanente, sus aspiraciones y derechos, no obstante

7 Napoletano, Domenico, *Diritto sindacale*, Nápoles, Liguori, 1966, p. 146.

8 Pic, Paul, *Tratado elemental de legislación industrial*, trad. Justo Urquiza, Madrid, Reus, 1943, p. 340.

9 Giugni, Gino, *Diritto sindacale*, Bari, Caccuci, 1986, p. 215.

la inclinación de quienes pretenden reducirla a un procedimiento jurisdiccional castrante y abarrocado.¹⁰ Mas afirma Scognamiglio¹¹ que la tendencia a reprimir la autotutela sindical y en particular nuestra figura, so pretexto de favorecer el objetivo primario de la cooperación entre las fuerzas de la economía y del trabajo, con el fin de preservar el bien supremo del Estado, no es ninguna novedad y aparece como fórmula esencial en los sistemas fascistas.

En décadas precedentes y no obstante la persecución de regímenes totalitarios afiebrados por el interés y su gran voracidad, como en Argentina y Uruguay, la huelga ha renacido y sobrevive, hasta alcanzar el prestigio de una expresión soberana de la voluntad del pueblo elevada al rango de los derechos humanos, sociales y fundamentales de los trabajadores. Mas frente al embate del librecambismo, se afirma la convicción de que como en otros tiempos de desasosiego y de penuria, la huelga cobre de nuevo la contundencia de la fuerza fáctica que asimila con gran eficacia, la voluntad colectiva de los trabajadores, para resistir en su momento, la injusticia del patrón que abusa y presionar al Estado con objeto de alcanzar, mediante su autodefensa, la verdadera justicia social.

En el desarrollo del derecho mexicano, ciertamente consignada desde 1917 como una figura constitucional incontestable, a la luz de las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 original, según el artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la huelga se definió como la suspensión legal y temporal del trabajo, resultado de una coalición de trabajadores. Años después, dentro del contexto de la Segunda Guerra Mundial, tal definición permitió al gran capital y al oficialismo cómplice, a través de la "judicatura" del trabajo, intentar todas las argucias para declarar inexistentes las huelgas, mediante la más minuciosa revisión de los textos de los estatutos sindicales y del derecho civil, usado en aquel momento, como fuente supletoria de las normas laborales. Sin embargo, esta fórmula que se suprimió a partir de la redacción del artículo 440 de la Ley vigente, con la intención de evitar las consecuencias del calificativo "legal" de la huelga, se retoma nuevamente, dentro del sexenio salinista, con objeto de imponer una auténtica justicia de consigna.

10 Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, t. II, p. 591.

11 Scognamiglio, Renato, *op. cit.*, p. 337.

Y es que como afirma Lastra Lastra¹² “los empresarios están muy preocupados e incluso angustiados, por la productividad, la calidad total, la competitividad en el libre mercado sin rigideces, sin frenos y sin contrapesos; no les agradan tampoco las estabilidades en los empleos ni los estorbos sociales que representen obstáculos a la inversión y las utilidades como pueden ser: el sindicalismo y las negociaciones colectivas con emplazamiento a huelgas, figuras del derecho del trabajo que buscaron ser aniquiladas mediante el Acuerdo Nacional Salinista de Productividad [...]”.

Dentro de este orden de ideas, al tratar de entender el sentido moderno de la huelga, compartimos el criterio de que sus implicaciones reclaman un proceso de centralización que confiera unidad, organización y consistencia a la movilización profesional obrera, que la significan finalmente, como el colapsamiento parcial o general del proceso productivo, a través del actuar combinado de los comités de huelga u otros órganos equivalentes de acción y reivindicación profesional. En este sentido, además de homogeneidad en la estrategia, la huelga implica solidaridad en la concepción y en el desplazamiento; disciplina y elocuencia para legitimar el movimiento y conseguir el apoyo de las organizaciones sindicales existentes, así como el sentir y la fuerza de la propia opinión pública.

De esta suerte, presos en las oquedades de sus encebamientos, los acaparadores del poder económico y las cúpulas políticas, pronto habrán de percatarse que la acción directa ha sido y en la especie, la huelga puede ser, amén de la resistencia, un catecismo de la dignidad, la libertad y el respeto. Esta figura ha cobrado la importancia de una clave de la democracia sindical, cuyos efectos reivindicatorios remontarán la injusticia, los excesos de la oligocracia y la impunidad que enerva. Mas ahora, mancornados en capillas de serviles y arribistas, los esclavos de la utilidad y el librecambio buscan proscribir la acción directa, ignorando que el sentido de huelga, como acción espontánea y hasta fáctica, ya no puede ceder a sus abusos ni a sus envilecimientos.

¹² Lastra Lastra, José Manuel, “¿Expira el Estado de derecho social o de bienestar?”, *Artículo 123 Constitucional*, México, año II, núm. 3, enero-junio de 1991, p. 147.

II. AUTONOMÍA COLECTIVA Y LIMITACIONES FORMALES DE LA HUELGA

El reconocimiento del derecho de huelga confiere al principio de libertad de organización profesional, un potente instrumento de efectividad para la prosecución de las reivindicaciones y el respeto de la dignidad de los trabajadores. Sin embargo, contrasta con esta tesis nuestro sistema vigente que condiciona el acopio de la huelga a diversos requisitos como los de fondo, forma y mayoría, amén de que constriñe sus efectos únicamente a una empresa, habida cuenta que la suspensión de las labores deberá de iniciarse exactamente, en el momento anunciado en el pliego petitorio y ajustarse, con todo rigor, a los objetivos señalados en la ley.

Aparecen de esta suerte, una serie de limitaciones que condicionan el uso de esta manifestación de autotutela colectiva a diversas condiciones, comenzando con la titularidad de ese derecho. Para una importante corriente doctrinal, aquélla puede oscilar en tres posibilidades: el ser una potestad del trabajador individualmente contemplado, o tan sólo la de un grupo de trabajadores, o bien una facultad del sindicato, que a mi juicio debiera entenderse como la organización profesional.

Ermida Uriarte¹³ precisa que el hecho de que se atribuya a los sindicatos la facultad de hacer uso de la huelga, de ninguna forma implica que exclusivamente la organización profesional pueda ser titular de ese derecho. Antes aún, como sucede dentro del ordenamiento mexicano, tal potestad se atribuye formalmente, a la coalición de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, al margen de que se encuentren institucionalizados dentro del algún sindicato registrado.

Esta concepción contrasta con la de Amauri Mascaro¹⁴ quien estima que la titularidad de esta figura corresponde a los trabajadores quienes podrán decretar su aprobación y el momento de su estallamiento, sin tener que depender de la asamblea sindical, ni contar con el consenso o venia del sindicato. La interrupción temporal del trabajo, consustancial a la huelga, requiere, forzosamente, del acopio de un derecho de carácter subjetivo, ejercicio que deriva y tiene su punto de partida, en cada uno de los obreros huelguistas.

13 Ermida Uriarte, Óscar, *Sindicatos en libertad sindical*, [s. l., s. e., s. a., s. pp.].

14 Mascaro Nascimento, Amauri, *Direito do trabalho na construção de 1988*, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 289.

Se sostiene así también, que se trata de un negocio de actuación, cuyo objetivo toral se traduce en la cesación de las labores, o más precisamente, de la relación de trabajo, a través de la cual la prestación de los servicios resulta determinante. "Es lógico, por lo mismo, que como comportamiento individual derivado del ejercicio de un derecho subjetivo, la abstención del trabajo pueda ejercitarse discrecionalmente, por el trabajador, negándose, si lo quiere, a intervenir en la huelga". En esta virtud, la atribución del poder que dicha figura implica corresponde, esencialmente, a cada trabajador, de tal suerte que del hecho de que "el interés protegido por ese derecho sea un interés colectivo, nada significa en el orden a la titularidad individual del mismo".¹⁵ La circunstancia de que su utilización haya de ser realizada de manera colectiva, "no supone más que una condición impuesta a dicho ejercicio, pero sin que en ningún caso sea posible transferir esa titularidad a un sujeto diferente".¹⁶

La jurisprudencia y la doctrina patrias asumen la convicción de que la titularidad del derecho de huelga es por fuerza colectiva, entendida y regulada como un derecho constitucional que se atribuye específicamente a la coalición mayoritaria de los trabajadores dentro de la empresa. Esta tendencia contrasta con la tesis dominante en un importante sector de la dogmática, que sostiene que la huelga, como potestad jurídica, corresponde expresamente a los trabajadores subordinados y dependientes de la empresa. Todo ello, sin detrimento del significado constitucional del derecho de huelga como expectativa y potestad también, de los servidores públicos en su relación laboral con el Estado.¹⁷

Sobre este aspecto se afirma que el legislador ha reconocido, *a priori*, que la huelga constituye, en México, un derecho de las coaliciones permanentes de los trabajadores, identificadas en nuestro sistema, con los sindicatos.¹⁸ Cabría meditar entonces que con la intención de hacer complejo el acopio de este derecho, para evitar el supuesto de la huelga monoplaza, el ordenamiento mexicano restringe el alcance de dicha figura a la necesidad de que derive de la aquiescencia de la coalición mayoritaria.¹⁹

15 Alonso García, Manuel *et al.*, *La huelga y el cierre empresarial*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1980, p. 45.

16 *Ibidem.*

17 Persiani, Mattia, *Diritto sindacale*, Padua, Cedam, 1992, pp. 122-123.

18 Soto Cerbón, Juan, *Teoría general del derecho del trabajo*, México, Trillas, 1992, p. 256.

19 Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Padua, Cedam, 1976, p. 129.

Como en otros sistemas jurídicos, y aunque nuestra carta magna reconoce el derecho de huelga para todos los trabajadores, amén de que la jurisprudencia determine que su acopio es irrestricto, su ejercicio se regula exageradamente y se excluye a diferentes especies de actividades, como aquéllas de los jueces, magistrados y ministros, o los miembros de los cuerpos militares, policíacos y de seguridad pública. Mas en el derecho comparado se cuestiona que los sindicatos han protestado con toda energía este tipo de limitaciones, en mérito a que el hecho de reglamentar el ejercicio del derecho de huelga no puede significar el pretender suprimirlo o proscribir llanamente, la posibilidad de utilizarlo. Con ello se va operando una sucesiva degradación de esta figura por lo que hace al sector público, no obstante que en países como Francia nada ha impedido, hasta ahora, el que se hayan realizado movimientos huelguísticos, en forma, por jueces y magistrados.²⁰

En las corrientes actuales, importantes organizaciones profesionales sostienen que son los trabajadores y sus cuerpos sindicales, quienes deben autorregular de manera responsable, según la tensión de fuerzas y la situación prevaleciente, las diversas manifestaciones y cauces de solución para los conflictos colectivos. Sin embargo, dentro de nuestro sistema, es condición insalvable el requisito numérico en la huelga, que según alguna corriente ha de estimarse como elevada expresión de la vida democrática, lo que a nuestro juicio no es exacto. A la luz del derecho comparado, la huelga suele entenderse como la suspensión articulada y voluntaria del trabajo, como facultad de un número indeterminado y suficiente de trabajadores, con la fuerza necesaria para decretar y mantener la paralización de los trabajos dentro de la empresa.²¹ No es preciso, por lo mismo, la práctica de recuentos o de artilugios legales que habiliten la injerencia del Estado en tal tipo de conflictos, o lo que es aún más grave, el control e intimidación por los patrones.

Pese al sector dominante, dentro de nuestra doctrina, que atribuye la titularidad del derecho de huelga a la coalición mayoritaria de los trabajadores de la empresa,²² nuestro ordenamiento laboral, al definir esta figura, permite advertir que el titular es cada trabajador particularmente visto, si bien el ejercicio de dicho derecho es colectivo,

²⁰ Alonso García, Manuel *et al.*, *op. cit.*, p. 139.

²¹ *Cfr.* Ross Gámez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas, 1991, p. 635.

²² Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1994, t. II, p. 896.

toda vez que la proclamación y estallamiento de la huelga corresponde a la coalición profesional interesada.

En esta perspectiva, la dogmática sostiene que al margen de la exigencia de que, para ser legítima, la huelga requiere el consentimiento de la mayoría de los trabajadores de la empresa, aquella podrá estallarse por un número determinado de trabajadores de la misma profesión o empresa, cuyo objetivo de lucha establezcan libremente. En esta virtud, y ante los cuestionamientos de que amén de caótica, esta práctica no corresponde a la idiosincracia mexicana, recuérdense por ejemplo, las huelgas universitarias, que realizadas espontáneamente o como expresión de resistencia de estudiantes y trabajadores frente a los abusos oficiales, hemos podido advertir que para cesar labores no se lleva a cabo recuento ninguno, bastando tan sólo la colocación de barricadas y la conciencia solidaria de apoyo al movimiento.

Krotoschin²³ ha estimado, por su parte, que librado del prejuicio de la mayoría aritmética, al analizar el sistema argentino, la huelga puede explicarse como la suspensión concertada y solidariamente ejecutada de la prestación del trabajo debido, por parte de un cierto número (nunca precisado) de trabajadores, con miras a conseguir un fin determinado. Así, dentro del derecho comparado, abstracción hecha de este cuestionado requisito de mayoría calificada de trabajadores de la empresa, para el sistema italiano Pergolesi²⁴ considera que en lo que respecta a la participación efectiva de los trabajadores, la huelga se puede realizar de manera parcial o general. Mas no deja de ser interesante la observación de Marazza²⁵ en el sentido de fortalecer un sistema que reconozca y proteja la función del sindicato, siempre que el mismo demuestre, y al efecto en el caso de la huelga, su capacidad de acción y efectiva representación profesional.

III. EFICACIA Y OBJETIVOS LEGALES DE LA HUELGA

La limitación en el uso de este instrumento de lucha al ámbito restringido de una sola empresa, transgrede, dentro del derecho com-

²³ Krotoschin, Ernesto, *Manual de derecho del trabajo*, Buenos Aires, Depalma, 1993, p. 308.

²⁴ Pergolesi, Ferruccio, *op. cit.*, p. 276.

²⁵ Marazza, Marco, "Primi orientamenti giurisprudenziali dopo la parziale abrogazione referendaria del art. 19 [legge 20, núm. 300, maggio, 1970]", *Argomenti di diritto del lavoro*, Padua, Cedam, 1996, t. 3, p. 168.

parado, la posibilidad de la huelga articulada, que como mecanismo de presión y de castigo, inherentes a la autodefensa y movilización profesionales, permite la suspensión estratégica de las labores, simultáneamente, en varias negociaciones o en sectores integrales de la industria y el comercio. Por esto, no cabe descalificarlo como reacción reprobable o expresión de resistencia delictuosa, desleal o metajurídica, toda vez que los daños que reporte son respuesta al incumplimiento de la empresa con sus compromisos laborales o al abuso de su poder sobre sus trabajadores, dando pauta sustancial al derecho constitucional de huelga. Por lo mismo, se ha afirmado que la naturaleza jurídica de esta figura y la fuerza constitucional de su eficacia, frecuentemente trascienden al ámbito de la empresa, de suerte que más allá de las relaciones laborales, incide firmemente en otros campos, pudiendo abarcar también el contexto económico-político de las naciones.²⁶

Con hermetismo inconcuso, que parece asumirse como indiscutible para la dogmática, nuestro sistema decreta e incluso imposibilita, con responsabilidades paralelas de carácter civil, penal y laboral, además de las huelgas por sectores, ultraempresa o nacionales; las hoy tan sugestivas movilizaciones de los paros sectoriales, mejor conocidos, en la praxis, como las huelgas parciales. Mas como señala Gallo, no es derecho ni deber de las autoridades distinguir ni ponderar las modalidades de la abstención del trabajo, ni menos buscar graduar la intensidad de los daños que el movimiento de huelga pueda infligir al patrón.²⁷

Hasta ahora, dentro del derecho mexicano, después del procedimiento que ha de rematar por fuerza, en el estallamiento puntual y preciso de la huelga, de conformidad con el momento previamente anunciado para ello, los patrones obtienen por sistema, la orden y formas necesarias para que los huelguistas desalojen el centro de trabajo. Se sostiene, de esta suerte, que tanto en el ánimo de los trabajadores y en el de los patrones, la huelga es considerada como una crisis pasajera, la cual será sucedida por la reanudación de las labores, situación que se confirma al advertir que las partes se mantienen en contacto, intercambian propuestas y buscan alternativas para lograr un acuerdo.

²⁶ Soto Cerbón, Juan, *op. cit.*, p. 260.

²⁷ Gallo, Ettore, *Sciopero e repressione penale*, Bolonia, Il Mulino, 1981, p. 149.

Debe acotarse, como señala Ghidini,²⁸ que durante la huelga en caso de que cometan diversos delitos, amenazas o lesiones, aquélla se torne inexistente o ilícita, como lo consigna expresamente el legislador mexicano dentro del ordenamiento laboral vigente. En efecto, en la práctica se exige que la paralización de las labores se realice en forma pacífica, por la coalición o sindicato emplazante, y con toda exactitud, en la fecha señalada, so pena de que la huelga se declare inexistente.²⁹

Como en los regímenes fascistas, pese a su afán de apertura, nuestro sistema recoge el imperativo de exigir a los huelguistas presentar por escrito y hacer llegar al patrón su pliego de peticiones, con las reivindicaciones que pretenden, preanunciando el instante preciso en que estallarán la huelga. Sin embargo, jalonado por la intervención contundente del Estado a través de los topes salariales o diversas estrategias punitivas, propendientes a neutralizar o conjurar el acopio de la huelga, dentro del ordenamiento patrio no es preciso convocar a la suspensión de las labores por determinado tiempo ni tampoco proclamarla de manera indefinida.

Es menester reiterar que merced a su carácter de derecho, al realizarse la huelga no interrumpe la relación de trabajo, circunstancia que se entiende indispensable para comprender que no se afectan los derechos ni las prestaciones con que cuentan los trabajadores como son la antigüedad, la preferencia o los diferentes ramos de la seguridad social que los protejan.³⁰ Sin embargo, la eficacia de la huelga puede ser neutralizada fundamentalmente por dos vías: A través de la legislativa, como ocurre dentro de nuestro sistema con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, o bien por la vía administrativa, como sucede en el caso de la utilización de la requisa.

Con respecto a la experiencia comparada, Pérez Amorós y Rojo Torrecilla³¹ consideran que no obstante las inclinaciones de los últimos regímenes, no se ha llegado al extremo de que los trabajadores puedan llegar a pactar, mediante el contrato colectivo, con la necesaria intervención de sus representantes sindicales, la renuncia temporal o indefinida de la huelga que se formaliza jurídicamente, a través de la llamada cláusula de tregua sindical. Sin embargo, no

²⁸ Ghidini, Mario, *op. cit.*, p. 137.

²⁹ Córdova Romero, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, México, Cárdenas, 1986, p. 135.

³⁰ Cfr. Bonaretti, Loris, *Lo sciopero e la serrata*, Milán, Giuffrè, 1974, p. 290.

³¹ Pérez Amorós, Francisco y Eduardo Rojo Torrecilla, *Guía sindical*, Barcelona, Efas, 1980, p. 184.

cesa el clamor obstinado del conservadurismo por introducir el arbitraje obligatorio que no sólo garantice la injerencia total y determinante del Estado dentro de este tipo de conflictos colectivos, sino que procure de igual suerte, la suspensión o en su caso, el final impositivo de las huelgas.

Con la paralización temporal y articulada del trabajo, los participantes en la huelga determinan las ventajas que pretendan con este instrumento, bien se trate de sus intereses de categoría o cualquier otro tipo de fines. Puede enderezarse entonces a exigir el respeto de sus facultades y derechos, como a la mejora de sus intereses colectivos, que no necesariamente han de ser profesionales o económicos, por lo que no se descartan todo tipo de reivindicaciones atinentes, en la especie, a los obreros huelguistas.

El aseguramiento del derecho constitucional de huelga implica, como se previene dentro del derecho brasileño, que compete a los trabajadores decidir, por una parte, los intereses que se deben defender por esta vía, y por la otra, la oportunidad en la cual deba ejercerse, de acuerdo con el carácter de las estrategias sindicales. Así, dentro de una sana lógica, Amauri Mascaro Nascimento³² considera que corresponde a los trabajadores decretar los fines de la huelga, mismos que se pueden concretar en la mejoría y conservación de las condiciones generales de trabajo dentro de la empresa, opciones siempre ensanchables según el criterio y capacidad de resistencia de los trabajadores. En este sentido, se ha afirmado que la paralización concertada del trabajo a que hacemos referencia, tiene como fines prioritarios la tutela y promoción articulada del interés profesional de los trabajadores.

Sobre este particular, la finalidad se explica para un importante sector de la dogmática, como un elemento sustancial y definidor de la figura de la huelga, mismo que consiste esencialmente, en una confrontación con el patrón destinada a promover las condiciones de existencia y de trabajo. Mas la huelga, se admite también, orientada a cuestiones metarreivindicatorias, como simple expresión de protesta o de muestra de solidaridad con alguno o varios de los trabajadores.³³ Insólito resulta, en cambio, que por encima del carácter irrestricto que la jurisprudencia confiere a esta figura, el legislador precise e inclusive condicione, cuáles son los objetivos de la

32 Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, p. 288.

33 Alonso García, Manuel *et al.*, *op. cit.*, p. 614.

huelga, solución que contrasta y repugna con la libertad y la democracia sindicales.

Con espíritu inquisitorial, en la ley se ha soslayado el objetivo político o mediato de la huelga, que autores como Mario de la Cueva identifican como la estrategia de presión y justicia social, para reivindicar el arribo de los trabajadores al poder y a la construcción factible de una sociedad mejor. Mas paradójicamente, la corriente de opinión gestada en la escuela de este autor, al influir en el legislador, nos ha llevado al absurdo de tener que distinguir entre los objetivos legales y los fines de la huelga. Es decir, que según nuestro ordenamiento positivo, debe pensarse por un lado, en los fines sustentantes de la huelga, que se orientan a garantizar la autodefensa y la promoción discrecional de los intereses de los trabajadores, como resultado de su propio actuar, de los objetivos legales de la misma, que son los que determina el legislador expresamente, en las diversas fracciones del artículo 450 de la Ley.

En esta virtud, al ser el Estado el que fija el sentido y fundamento de la huelga, desde el momento en que condiciona y determina cuáles son sus objetivos, ha venido a desnaturalizar este valioso instrumento de autorreivindicación obrera, para convertirlo en un remedo que tan sólo ha promovido la corrupción, el control y la mediatización del trabajo organizado, formando un sindicalismo burocrático incondicional de los grandes capitales y las cúpulas políticas.

Vista la crisis actual, no sin razón se ha afirmado que ante la incredulidad de los que nunca pensamos en un retorno factible a los principios del individualismo liberal decimonónico, éste irrumpe y cobra vida "dentro de la economía mundial, con la desregulación y flexibilidad en las relaciones de producción e integración de los mercados".³⁴ De esta suerte, con ánimo represivo no se respetan, por tanto, afirma Rodrigues Alves,³⁵ las más conocidas garantías de los huelguistas como las funciones de divulgación, las gestiones de convencimiento y solidaridad, o la certidumbre real de poder regresar al trabajo sin presiones o castigos.

Mas no se pierda de vista que la autotutela de los intereses colectivos constituye una de las manifestaciones esenciales y originarias de las coaliciones sindicales, mismas que pueden optar por una gran

³⁴ Lastra Lastra, José Manuel, *op. cit.*, p. 148.

³⁵ Rodrigues Alves, Iván y Christovao Piragibe Tostes Malta, *op. cit.*, nota 3, p. 615.

variedad de estrategias y comportamientos cuyo denominador común es presionar al patrón para someterlo a su criterio sobre el equilibrio justo.³⁶ En su dimensión social, el sentido moderno de la huelga no parte sustancialmente de una definición legal limitativa, sino de una realidad histórica, cultural, económica, social y política.³⁷

Paradójicamente, contrastante con su universalidad, la función de la huelga dentro de nuestro sistema, pretende estrecharse a tan sólo un mecanismo que equilibre los intereses de las fuerzas contractuales dentro de la empresa, significándose entonces, como un instrumento clave para integrar y promover la contratación colectiva de trabajo. Sin embargo, con no poca frecuencia, dentro del derecho comparado, los sindicatos se movilizan profesionalmente dentro del contexto de los problemas extracontractuales, por medio de la presión de sus instrumentos típicos de resistencia ante el gobierno: la huelga, básicamente.³⁸

IV. FUNCIONES E IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

De cara al liberalismo, debe quedar muy claro que la prosperidad y el auge de la sociedad no se colman ni se identifican con la voracidad, la riqueza ni el poder de los especuladores, ni tampoco con su bienestar suntuoso, contrastante y ofensivo a la pobreza de los trabajadores, mismo que con gran frecuencia ha avasallado la vida, la seguridad, la libertad o las obsecuentes promesas democráticas de garantizar al pueblo, sobre la base de la dignidad en el trabajo, plenitud personal y familiar.

Tal como se ha confirmado a lo largo de las últimas centurias, la huelga cobrará cima como la estrategia principal de defensa, promoción y resistencia de la clase obrera profesionalmente organizada. Ha representado ahora, dentro del contexto del derecho social contemporáneo, la figura de más relevancia del derecho sindical y la fórmula más contundente, para resolver los conflictos de trabajo, en un marco de auténtica paz con justicia social.

³⁶ Giugni, Gino, *op. cit.*, p. 211.

³⁷ Mascaro Nascimento, Amauri, *Direito sindical*, São Paulo, Saraiva, 1990, p. 396.

³⁸ Luca Tamajo, Raffaele de, *L'evoluzione dei contenuti e delle tipologie della contrattazione collettiva. En profili giuridici della libert'a sindacale in Italia*, Padua, Cedam, 1986, p. 11.

Sin embargo, dentro de nuestro país, a partir de la política adoptada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, desde los últimos sexenios hasta el salinato (repugnante expresión de la autocracia) la huelga se ha manejado y ha pretendido tratarse como una figura subversiva que, como en la edad heroica, atenta gravemente contra la prosperidad, la economía, la concordia y la estabilidad imprescindibles, a la vez que desalienta la inversión y el trabajo productivo, amén de que rompe el orden y la armonía "convenientes" en las relaciones laborales. Mas con violencia y cinismo se intentó pasar por alto que los salarios y las condiciones generales de trabajo se pauperizaban en contraste con las grandes fortunas amasadas mediante el influyentismo, el fraude, los acaparamientos y el descrédito de la justicia obrera.

El exceso, la corrupción y la impunidad han puesto de relieve el fracaso rotundo del neoliberalismo que ha consolidado, por añadidura, la justicia y el moderno sentido de la huelga, entendida frente a los abusos, como la fuerza concertada de la acción directa de los trabajadores, contrapeso de la explotación y plataforma de sus reivindicaciones. Por lo mismo, es evidente, que ante un régimen de auténtica barbarie como el abonado por la perversión de los últimos regímenes, la huelga habrá de adquirir gran presencia y eficacia, como una estrategia obrera para destronar los monopolios y conseguir el castigo de quienes han violentado, con apariencia de rectos, el Estado de derecho.

La realidad ha mostrado el fracaso contundente del neoindividualismo que atentó tan seriamente contra la libertad sindical y las expectativas de progreso para los trabajadores integrados como clase. De esta suerte, en medio de la falacia y el triunfalismo mezquino, nuestro sistema jurídico se alejó radicalmente de los objetivos económicos e inmediatos del derecho del trabajo, pretendiendo, suprimir de facto, la práctica de la huelga.

Sin embargo, hay quien sostiene que ante un dramático espectro, la huelga presenta en México pocas posibilidades de práctica y desarrollo, si se piensa que el sindicalismo burocrático se ha fortalecido enormemente como un instrumento sólido para conseguir un control estratégico y la represión urgente del sindicalismo independiente. De esta suerte, la huelga reviste en apariencia pobres perspectivas de eficacia, si se estima que han proliferado y continúan generalizándose los contratos de protección, que suscritos en las condiciones mínimas contenidas en la Ley, son firmados en secreto por numerosas empresas con sindicatos espurios, que les garantizan la

sumisión de los trabajadores y la imposibilidad de revisar de manera permanente, los contratos colectivos de trabajo.

Así, la huelga se circunscribe, por lo que hace a su eficacia, a tan sólo una amenaza que deja sin contenido el derecho sindical de mayor consistencia, para presionar y promover, de manera permanente, los niveles de trabajo y existencia. La realidad nos demuestra que en las movilizaciones de importancia, si la empresa es influyente, estratégica o, en su caso, propiedad ostensible o disfrazada de los altos funcionarios, la justicia de consigna opera impune, calificando la inexistencia de la huelga, reprimiendo penalmente a los huelguistas y alargando la duración de la suspensión de las labores, para después operar los despidos en masa y procurar la aplicación preferencial y excluyente de figuras administrativas como la requisita, o mercantiles, de trasfondo penal, como las ya familiares quiebras fraudulentas de los últimos sexenios.

Es por tanto muy probable que el estallamiento de una huelga, privada de su eficacia, del factor sorpresa y hasta de la libertad de determinar sus objetivos, pocas opciones ofrezca a la autotutela colectiva para conseguir sus reivindicaciones, siendo no sólo gravoso, sino insostenible y peligroso su ejercicio conforme a derecho. La falacia ha llegado al extremo de que sólo como una advertencia, por lo regular minimizada, los sindicatos obreros de manera periódica, emplazan sin fuerza, a huelga, para reclamar la revisión del contrato colectivo, sabedores de que no habrán de estallarla.

Si como ya se ha apuntado, resulta que el legislador es quien señala cuáles son los objetivos de la huelga, y a través de un sistema formal, también es el que precisa sus alcances y su clasificación, la eficacia de nuestra figura, amén de ridícula resulta nugatoria. Ciertamente, al privársele de su sorpresividad y oportunidad estratégica y táctica para presionar a las empresas y al Estado, se aniquila su fuerza operativa, arribándose al absurdo de que para levantar el movimiento es necesario contar, forzosamente, con el previo permiso del patrón y después con la venia del Estado, tal como sucede en el país, cada vez con más frecuencia, en conflictos de suma importancia como el caso de URAMEX.

En la actualidad, y sin duda alguna para el futuro inmediato, la huelga en México se deteriora a través de un cuerpo de limitaciones que restringe sus alcances: primero, a la exigencia numérica, que entre nosotros no permite ponderar el apoyo de trabajadores o agrupaciones nacionales de los mismos, que no formen parte del personal de la empresa en donde el conflicto colectivo se suscita. Otro tanto

sucede también, con la insólita exigencia de que el estallamiento del movimiento se efectúe precisamente en el día y hora anunciados, para evitar, de esta forma, la declaración de inexistencia. Todo ello, con abstracción de que la huelga se circunscribe, como ya se ha cuestionado en este estudio, a la mera movilización dentro de una sola empresa, de tal suerte que no pueda realizarse, cuando menos legítimamente, la huelga articulada dentro de varias empresas o ramas de la industria o el comercio.

Dentro de este orden de ideas, al marco legal de restricciones que arriba se ha detallado, ha de agregarse también un régimen de violencia, represión e impunidad que en importantes empresas como Ford, Cervecería Modelo o Ruta 100 destroncó movimientos de huelga decisivos, recurriéndose inclusive al homicidio o secuestro de varios trabajadores. Con total impunidad fue utilizada la práctica de someter los movimientos sindicales a través del uso de esquirols o de cuerpos de gangsteriles, que en su caso se complementó con los cuerpos militares. En estos ejemplos lamentables, la represión se integró a un vergonzoso sistema de justicia de consigna, que o bien declaró inexistentes las huelgas y al acudirse al amparo exigió el monto de fianzas impagables para la capacidad económica de los trabajadores, cuando no decretó el sobreseimiento de ese juicio constitucional, como ocurrió años después en Cervecería Modelo.

Agrétese a lo anterior, la política de descontar la mitad de los salarios caídos de los trabajadores en huelga, al margen de que los mismos hayan decidido levantar su movimiento y reintegrarse al trabajo. Este absurdo ha derivado de la difícil tramitación del incidente de liquidación de los salarios caídos en las huelgas, que hacia los últimos tiempos ha prohijado un sistema de especulación con los emolumentos, que resquebrajó, en definitiva, la defensa de los trabajadores frente a sus conflictos laborales, individuales o colectivos.

Consiguientemente, aumenta la convicción de que la huelga ha quedado reducida a una simple figura de ornato, que estrella su eficacia reivindicatoria ante la consigna del Estado, la fuerza real de las trasnacionales y los dictados económicos del Fondo Monetario Internacional, que nos ha fijado su conjuración dentro de las condiciones básicas para concedernos los préstamos ruinosos aceptados por los últimos gobiernos. Así se ha consolidado y cobrado gran influencia la antidemocracia que ha favorecido el abandono de los programas de auxilio y de promoción social.

Queda entonces muy lejana la esperanza de que ante las huelgas imputables al patrón, no se exijan solamente los salarios caídos du-

rante la misma, sino el costo y la nivelación de aquéllos, incluyéndose en su pago el costo de la depreciación de la moneda durante el periodo de inactividad, de la inflación, la rescisión, la deflación, la devaluación e incluso el pago de los intereses bancarios más altos, que las sumas adeudadas pudieran generar al momento del conflicto.

Dentro de una retoma de conjunto, cabe meditar que a partir de las reformas procesales de 1980 y a pretexto de dar al régimen jurídico de la huelga una mejor técnica legislativa, para convertirla en un procedimiento, se persiguió conseguir el control político de los sindicatos democráticos, argulléndose a nivel declarativo, la defensa y el beneficio de los trabajadores, que en rigor se pretende sujetar a los programas económicos de los patrones y las consignas del Estado.

Así han logrado generalizarse las políticas antiobreras que legitimadas por las autoridades laborales, han conjurado las huelgas y complementado la represión de los trabajadores a través de auténticas estrategias de fraude a los salarios en los términos que ya se han apuntado, comenzando por el descuento del 50 por ciento de los salarios caídos, para incrementar las medidas de escarmiento, con los despidos masivos, la requisita o las quiebras simuladas de la empresa.

Sin embargo, a nuestro juicio, lo evidente es que la huelga, como en general la acción directa, vuelve a ponderar la fuerza de las coaliciones obreras espontáneas que acuden o recurrirán a la autodefensa de hecho, cuando no a la variedad de la resistencia sindical, como ocurre en la huelga política o la huelga general.

Figura paradigmática del sindicalismo democrático contemporáneo, en el derecho francés, la práctica de la huelga no se encuentra limitada, ni tampoco regulada por ningún texto legal, por lo que no existen formas para cesar las labores. Así, dentro de la experiencia comparada, conforme a las directrices apuntadas en el Preámbulo de la Constitución Francesa de 1946, aún vigente, misma que circunscribió el ejercicio de la huelga al "marco de las leyes que las reglamentaran", el legislador fijó el derecho común de esta figura, limitada solamente a los servicios públicos, mediante la ley de 31 de julio de 1963.³⁹

Hacia los tiempos actuales, en los más importantes sistemas europeos, incluyendo aquéllos que no reglamentan el derecho colectivo del trabajo, acaso limitan la utilización del derecho constitucional de huelga, cuando puedan afectarse los servicios esenciales de la comu-

³⁹ Teyssié, Bernard, *Droit du travail*, París, Librairies Techniques, 1981, p. 663.

nidad, llegando a decretar, excepcionalmente, la suspensión de su ejercicio, en caso de presentarse un Estado de excepción o sitio. De esta suerte, vistos los excesos y deformaciones operados por el neoliberalismo sobre los derechos sindicales y en forma particular sobre la institución que nos ocupa, considero que como en la huelga, la mejor protección que puede darse al sindicalismo democrático, es que el Estado se abstenga de reglamentarlos jurídicamente.

Ante la desafortunada intervención de los gobiernos liberales de hoy en día, en las relaciones sindicales, y la crisis de su credibilidad en la preservación y desarrollo de la justicia social, es firme la convicción de que la intrusión del Estado es perniciosa para las organizaciones profesionales de los trabajadores, sea tanto en su vida interna o en sus plataformas de lucha y resistencia.

El escepticismo de aquéllos que estiman que es inminente el ocaso del sindicalismo libre y fatal el resquebrajamiento de la huelga ante el rumbo del progreso y la flexibilidad de las relaciones laborales, me mueve a la reflexión de que vuelve a buscar relumbramiento la obra servil y burda de los palabristas del sistema.

Tras del abandono de los programas sociales y los desvaríos de los últimos regímenes, los efectos han sido contrarios a los esperados por los oligarcas y la gélida bazofia de sus socios internacionales, obcecados en neutralizar y más adelante reprimir las posibles movilizaciones populares, pues la pobreza y la injusticia, la inseguridad y el desempleo, han provocado tan sólo la proclividad de los trabajadores, para la unidad social, beligerante y rotunda que integre un frente común para combatir los monopolios, la marginación y el autoritarismo. Lección secular que se repite ante la voracidad, el agio y el prepotente desplante de quienes abortan los ideales en convenciones vulgares, que al ahondar el divorcio constante entre la justicia y el derecho, se abisman en los grises de la corrupción y el crimen.

Héctor SANTOS AZUELA