

OBJETO Y TIPOLOGÍA DE LA HUELGA POR SU RÉGIMEN JURÍDICO

SUMARIO: I. *Fines y objetivos legales de la huelga.* II. *Tipología de la huelga en el derecho mexicano del trabajo.* III. *Avatares y sistema de la huelga lícita.* IV. *Calificación y régimen de la huelga ilícita.* V. *Otros tipos de huelga económica.* VI. *La huelga profesional en el trabajo burocrático.* VII. *Terminación de la huelga.*

I. FINES Y OBJETIVOS LEGALES DE LA HUELGA

De acuerdo con el principio de libertad sindical, corresponde a los trabajadores determinar cuáles son los fines que pretenden alcanzar a través de la proclamación y, en su momento, del estallamiento de la huelga. De esta suerte, con el sentido y oportunidad de los intereses profesionales que persiguen los huelguistas, éstos son quienes deciden cómo diseñar sus estrategias reivindicatorias, y en qué forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.

Desde sus orígenes, y como un elemento inherente al derecho constitucional de huelga, debe considerarse el aspecto de sus fines que pueden ser tan diversos y en su caso, tan complejos, como peculiares sean la situación y los propósitos que persigan los trabajadores. Lo contrario, o siquiera la intención de limitar dichos fines fuera de la voluntad e intereses que persigan los huelguistas, equivale a transgredir el alcance y real sentido de la autonomía colectiva de los trabajadores. Y no es válido invocar que la razón y el Estado de derecho son la justificación y límite necesario de todas las pretensiones, porque en verdad se desprende que hay valores y principios que son un coto obligado al proceder ordenado del hombre, de acuerdo con la justicia y el bienestar general.

Pero al igual que respetar el interés ajeno, todo hombre tiene el derecho, y en la especie, los trabajadores, de que se respete su integridad, su existencia y su dignidad personal y familiar, con motivo y ocasión de su trabajo. Por lo mismo, cuenta el trabajador con la potestad de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e

intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional. De esta suerte, es manifiesto que los fines de la huelga dependen de lo peculiar y cambiante que resulten las causas que precipiten los conflictos colectivos y que incidan en una huelga profesional, económica o atípica.

Sin embargo, es factible sostener, a través de un esfuerzo de síntesis, que esos fines diversificados pueden reducirse a dos vertientes:

- La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

En rigor es factible subdividir los fines torales de la huelga en dos sentidos:

- Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.
- El segundo sentido de la huelga, soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política, realizable a largo plazo, y que pretende lograr, la transformación estructural de un régimen económico de explotación, por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de derecho y a la justicia social. La dimensión y carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura; vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

Mas en el derecho mexicano, en clara contradicción con la libertad sindical y el espíritu social del derecho del trabajo, se arrebató a los trabajadores el derecho a decidir los fines de sus huelgas, para que el legislador venga a ser quien determine el objeto de las mismas. Es decir, que en forma insólita, si la huelga ha alcanzado el carácter de un derecho constitucional, el Estado neutraliza su eficacia, al determinarse expresamente, en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuáles son sus posibles objetivos.

Este absurdo nos obliga a distinguir entre fines esenciales de la huelga, por un lado, y sus objetivos legales, por el otro. En esta

virtud, el legislador señala como objetivos expresos de la huelga, los siguientes:

- a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo, disposición consignada en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución, así como la fracción I del artículo 450 de la ley.

En principio pudiera pensarse que los objetivos de la huelga, señalados por el legislador, son tan sólo enunciativos, mas su trascendencia en la autorización y existencia de los sindicatos, evidencian que son limitativos.¹ El requisito de fondo, que es al que me he referido, así como los objetivos restantes de la huelga, constituyen los motivos más frecuentes para que las autoridades laborales impidan la formación de los sindicatos democráticos, y nieguen, a capricho, los registros. Constituyen, por lo mismo, la causa más socorrida con la que cuentan las juntas para negarse a otorgar la personalidad jurídica del sindicato y conferir al registro efectos constitutivos.

El criterio burocrático reinante en nuestros tribunales de trabajo, pretende reducir la problemática de la determinación del equilibrio entre los factores de la producción a la autorización de las autoridades laborales y a los casos de celebración o revisión del contrato colectivo o del contrato-ley. Absurdo resulta pretender aniquilar la libertad sindical y el carácter constitucional de la huelga como uno más de los derechos humanos, al intentar impedir que sean los trabajadores quienes determinen en qué casos y bajo qué condiciones se ha alterado, en su perjuicio, el equilibrio económico en la empresa.

Como derecho, la huelga habilita a los trabajadores para decidir cuándo y en qué condiciones han de presionar a las empresas y al Estado, para conseguir sus pretensiones y reestablecer el equilibrio que consideran alterado en su perjuicio. El marco formal y los criterios para tramitar los incidentes de calificación de la huelga, y en la especie de la ilicitud, se tratarán con detalle al analizar el procedimiento de la huelga.

- b) Otros objetivos de dicha figura, señalados por el legislador, son exigir la firma o, en su caso, la revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.

¹ Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1954, t. II, p. 819.

- c) Otro objetivo consiste en requerir a la empresa la observancia de las normas atinentes a la participación de utilidades.
- d) Un objetivo importante y sugerente de la huelga es apoyar otro movimiento huelguístico realizado conforme a los términos de ley y que, como ya lo he señalado, se conoce, en la dogmática, como huelga solidaria o por simpatía.
- e) Finalmente, otro objetivo específico reconocido por el legislador es exigir la revisión anual de los salarios en los contratos colectivos de trabajo o, en su caso, del contrato-ley, disposición adicionada durante el echeverriato con el fin de compensar los estragos de las devaluaciones y la crisis que se precipitó.

II. TIPOLOGÍA DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Contrastante con la movilización *de facto*, expresión de resistencia frente a la opresión y los excesos del Estado liberal decimonónico, la huelga se legitima y repunta formalmente, alcanzando la consagración de derecho constitucional, con el pensamiento social contemporáneo. Regulada jurídicamente y sujeta a una serie de límites legales, esta figura se trata y es considerada en la dogmática con el nombre de huelga económica, profesional o legítima.

Mas es muy interesante que, circunscrita al carácter de derecho peculiar y privativo del trabajador subordinado, pierda fuerza y reduzca sus alcances en relación con el ímpetu de la movilización de resistencia, en la gama de la acción directa. Ha de ponderarse, entonces, que pudieran estimarse ilícitas las huelgas realizadas por agentes que no sean asalariados, es decir, trabajadores libres o personas vinculadas a la empresa por relaciones jurídicas que no son laborales; tal como ocurre, por ejemplo, con los partidos políticos, grupos de presión, estudiantes, ciudadanos, toreros o inclusive amas de casa.

Mas en la praxis ocurre que tal tipo de movilizaciones se presentan muchas veces, y que ante la resistencia, civil o coyuntural, de sectores específicos que no pertenecen al mundo del trabajo, las autoridades laborales han debido tolerarlas. De ello se vendrá a abundar tanto en las huelgas atípicas como en la resistencia sindical. Estudiadas dentro de la dogmática como huelgas económicas, lo que técnicamente no es muy riguroso, estas movilizaciones se traducen en la paralización temporal de las labores, efectuada por los traba-

jadores para la defensa y promoción de sus condiciones laborales. Se trata, por consiguiente, de reducir las en el marco legal, a un simple expediente jurídico-formal, circunscrito a los problemas que derivan de las relaciones de trabajo, por obra y proclamación de los trabajadores subordinados de una empresa; la que se encuentre afectada por el conflicto de huelga.

Limitadas al absurdo y con un muy pobre espectro, este tipo de huelgas violenta el sentido sustancial y reivindicatorio de la autonomía colectiva del trabajo, y, desde la perspectiva procesal, el alcance de la autodefensa. Sin embargo, clamarán los voceros del conservadurismo que a través de su reconocimiento, dentro del derecho positivo, las huelgas son promovidas con apoyo del gobierno y sin duda estimuladas en perjuicio de la empresa.

Dentro del derecho mexicano, con abundancia de cotos y disposiciones restrictivas, tan sólo tiene cabida la huelga profesional, misma que en función de su régimen jurídico nos da pauta para analizar su impacto y tipología.

A la luz de este criterio, no ayuno de comentarios y filones polémicos muy interesantes, las huelgas se clasifican, dentro de la Ley Federal del Trabajo en:

- Existentes
- Inexistentes
- Lícitas
- Ilícitas
- Justificadas, y
- Por solidaridad

Mencionadas, casi todas, de manera expresa dentro de la Constitución federal, en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123, más que especies de huelga se trata de diversos tipos de incidentes procesales. En efecto, por su función y sistema son diferentes figuras de procedimientos breves, vinculadas subsidiariamente, al procedimiento principal de huelga, para tramitar y resolver la calificación de la procedencia de la misma.

Es menester precisar que el análisis pormenorizado de la tramitación de estos ritos procedimentales se realizará, posteriormente, dentro del material atinente, en concreto, al proceso de huelga.

1. *Huelga existente*

Con esta connotación —que deriva del equívoco concepto de la huelga entendida y regulada como acto jurídico—, dentro del derecho patrio, así se ha denominado, no a la movilización obrera, sino al trámite de tipo procesal que, para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo dispone que “la huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del artículo 451 y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”. Cueva la define,² por su parte, como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”.

Pondérese que dentro de nuestro sistema no es menester que, al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente la existencia de la huelga,³ misma que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente, el carácter de existente, por ministerio de ley.⁴

Se abunda en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo, será tramitado a petición de parte, dentro de los tres sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, situación censurable para la dogmática, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar, en rigor, la procedencia o no del incidente interpuesto. De esta suerte, hay quien considera ocioso “que declarando la improcedencia de dicho incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento, cuando la misma ley, de propio derecho la supone”.⁵ Cabe entonces señalar en suma, que dentro del ordenamiento me-

² Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1984, t. II, pp. 602 y 603.

³ Castorena, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, ed. de autor, 1984, p. 314.

⁴ En relación con el tema de que la existencia de la huelga no precisa declaración especial, *cf.* Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, p. 602.

⁵ Ross Gómez, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, Sonora, edición de autor, 1978, p. 470.

xicano no es indispensable ni se encuentra regulada, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

Por su influjo decisivo en la conformación de este sistema, Mario de la Cueva es criticado por haber sostenido erróneamente que la huelga constituya un acto jurídico. En este sentido, apunta Néstor de Buen⁶ que “a partir de esa apreciación indebida, ha acogido, aunque diga que con reservas, la terminología francesa del acto jurídico y admitido que la huelga pueda merecer las calificaciones de inexistencia e ilicitud”. En esta virtud infiere que “la huelga suspende la obligación de trabajar y eventualmente la correlativa de pagar el salario, pero ni crea ni modifica ni transmite ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales que nosotros calificamos como negocios jurídicos”.⁷

Cabe resaltar, por otra parte, que con las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se reincorporó el término de huelga “legal”, suprimido expresamente en 1970, con el propósito claro de volver a regular esta figura con sinuosos manejos procesales. Le sujeta, nuevamente, al tratamiento restricto que la torne proclive y vulnerable ante el retorcimiento formal de la hermenéutica forense y la propia justicia de consigna, al servicio de los grandes capitales y la apertura económica.

2. Huelga inexistente

Dentro del derecho patrio, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente. En tal virtud constituye la limitación más importante al derecho irrestricto de huelga, que en contraste con su reconocimiento en el marco de la Ley Suprema lo neutraliza y altera a través de la ley reglamentaria.

A juicio de Mario de la Cueva⁸ “huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la legalmente existente”.

Mediante esta plataforma procesal se condiciona el acopio de la autodefensa reivindicatoria, proletaria por antonomasia, al permiso y

6 Buen, Néstor de, “La huelga en México”, *La huelga en Iberoamérica*, México, Porrúa, 1996, p. 157.

7 *Ibidem*.

8 Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, p. 603.

consideración de las autoridades; en la especie, de manera lamentable, a una auténtica autorización de la Junta competente de Conciliación y Arbitraje.

Como ya se ha señalado, al desnaturalizarse el derecho de huelga, transformándolo, dentro de nuestro derecho, en sólo un procedimiento, el manejo de su inexistencia se ha convertido, también, en un incidente procesal con objeto de que la Junta competente de Conciliación y Arbitraje califique y "autorice" su realización. Conviene entonces poner de relieve que su régimen y trascendencia repercuten gravemente sobre la libertad y la democracia sindicales, al pretender poner coto a la autodefensa colectiva, amén de intentar legitimar la injerencia absorbente del Estado en el marco y alcances sociales de la huelga, prístina expresión de la resistencia obrera y la manifestación más acabada de la reivindicación profesional.

En su marco positivo, dentro del derecho patrio, la huelga es, en concreto, inexistente cuando la misma se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe entonces aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida cuenta de que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán recontados los votos de los trabajadores de confianza.⁹

Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también, a que la misma persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley, y en esencia, el propósito de reestablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente aquella que no esté orientada en tal sentido. Tendrá por lo mismo este carácter aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo, según la dogmática.

Huelga inexistente, en fin, es aquella que se estalla con la omisión de los elementos procedimentales, recogidos en el artículo 920 de

⁹ Cfr. Trueba Urbina, Alberto, *Evolución de la huelga*, México, Botas, 1950, p. 269.

la ley, y que la doctrina estudia como requisitos de forma de la misma.

Como bien apunta el recordado maestro Rafael de Pina¹⁰ "El proceso correspondiente pueden promoverlo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...] con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga". De esta suerte, declarada formalmente, la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

- Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.
- Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.
- Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.
- Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

Como se puede advertir, so pretexto de dimensionar el ejercicio y efectos del derecho constitucional de huelga, que no puede ni debe entenderse como potestad jurídica absoluta, se pretende someter su fuerza y dinámica de resistencia a figuras procesales, rutinarias y formales de naturaleza incidental. De esta suerte, al depender la contundencia social de la acción directa, vía la huelga, de la complacencia del Estado, en la actualidad filtrado por el transpersonalismo económico y el rumbo neoliberal, se vuelve a desatender el origen de dicha figura, emergente de la lucha y reacción articulada del trabajo, por la justicia social.

III. AVATARES Y SISTEMA DE LA HUELGA LÍCITA

Siempre, dentro del régimen jurídico, a la luz del derecho mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita, a través de un cuestionable si no insólito sistema. En principio, nuestra carta política previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con-

¹⁰ Pina, Rafael de, *Curso de derecho procesal del trabajo*, México, Botas, 1952, p. 266.

seguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo (artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución).

De esta suerte, en el marco constitucional se hace coincidir el requisito de fondo de las huelgas existentes, con el principio toral y objeto distintivo de la huelga lícita, consistente en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa, para conseguir la equidistancia y sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, en aras de preservar, con la solución de sus conflictos, el bienestar general.

Cabe relevar, no obstante, que existe incongruencia y falta absoluta de rigor legal, al manejar sin sentido y contrario a toda lógica los conceptos de licitud e ilicitud, como caracteres distintivos del estallamiento de la huelga. Tal aserto compartido por un amplio sector de la doctrina, se desprende, como se detallará en seguida, de la imprecisión o necesidad de denominar ilícita a un cierto tipo de huelga que no es necesariamente la contraria de la lícita. Antes, me atrevo a decir que tienen por objetivos, fijados expresamente por el legislador, cuestiones diversas y lejanas de los requisitos de fondo, forma y mayoría. O dicho en otras palabras, a reserva de profundizarlo dentro de un estudio expreso sobre el proceso de huelga, es considerada ilícita una huelga diferente a la contraria, a una lícita, y que en lógica sería aquélla que no pretende conseguir el equilibrio entre los trabajadores y la empresa.

Bajo los dictados del legislador, que se arroga en este caso la tarea de definir, son consideradas huelgas lícitas aquéllas que al perseguir el equilibrio entre los factores de la producción se orientan a realizar, dentro del mundo moderno, la concertación social. Constitucional y penalmente, a este tipo de huelga se asigna la misión de conciliar los intereses del capital y del trabajo dentro de los conflictos colectivos, lo que a mi entender no es cierto, pues desvirtúa el sentido esencial de esta figura, prístina expresión de la lucha sindical y la reivindicación obrera que nada tiene que ver con los tópicos de la concertación. Sin embargo, para Mario de la Cueva,¹¹ la laxitud del concepto de equilibrio entre los factores de la producción, que armonizan los intereses del capital y del trabajo, es de tal amplitud que libera "del peligro de limitaciones al ejercicio de este derecho obrero".

11 Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, p. 605.

Mediante la fórmula del texto constitucional (fracción XVIII del apartado A del artículo 123) se plantea la interrogante de si la determinación de la existencia de dicho desequilibrio corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, o bien a la coalición huelguista. A mi juicio es evidente que dicha facultad corresponde a los trabajadores, que al sentir afectados sus derechos decretan la utilización de esta estrategia, en acopio de su libertad sindical y a través de su cabal autonomía colectiva, como coalición reconocida.

Trueba Urbina¹² apuntaba, en tal sentido, que es poder de los trabajadores decidir el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga.

Para alguna corriente de opinión, el concepto de licitud, recogido en la Constitución, inspira la idea de que la huelga tiene como objeto promover la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo.¹³ A esta concepción se enfrenta el prejuicio de que este derecho reivindicatorio debe sujetarse, en sus alcances, a severas limitaciones procesales que mengüen sus consecuencias e impidan la acción directa, los alcances de la autodefensa y la resistencia sindical. Por lo mismo, para contener la presión de la fuerza sindical, se rodea el disfrute de huelga de rituales procedimentales, que habilitan la injerencia del Estado para neutralizar las movilizaciones, e inclusive contar, en su momento, con la potestad de autorizarla.

A mi juicio, este criterio ajustado a las múltiples formalidades con que pretende envolverse el ejercicio y peso reivindicatorio de la huelga, desnaturaliza su concepto y fuerza real con que le dotó el propio movimiento obrero, adoptándola como un instrumento de autodefensa y justicia. De esta suerte, en la llamada huelga lícita, a mi entender es muy claro que la consecución del equilibrio económico entre los factores de la producción no es potestad atinente, sujeta a la decisión y criterio de las juntas competentes.

Dentro de este orden de ideas se estima que:

el equilibrio entre los factores de la producción se establece mediante la celebración de los contratos colectivos o contratos-ley o la revisión

12 Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1972.

13 Climent Beltrán, J. Bautista, *Derecho sindical*, México, Esfinge, 1994, p. 143.

de los mismos; por lo que el emplazamiento a huelga para incrementar el salario u otras prestaciones, implica la pretensión de modificar el contrato colectivo durante su vigencia, que equivale a una revisión anticipada del mismo, lo que es atentatorio a la seguridad pública y a la estabilidad de las relaciones obrero-patronales.¹⁴

Disiento de este criterio, prevaleciente, por cierto, en nuestra "jurisprudencia" del trabajo, pero que se ciñe a los prejuicios de imponer limitaciones, lo más severas posibles, a la libertad sindical y a la llamada autonomía colectiva. En efecto, y a la luz del derecho comparado, si es que así conviene a los intereses profesionales de los trabajadores, de acuerdo con su criterio de lo que es desequilibrio entre todos los factores de la producción, los obreros pueden requerir el ajuste de su contrato colectivo de trabajo, mediante el acopio de la huelga, en el momento que lo consideren oportuno.

Con respecto al elemento de fondo de la huelga, se afirma que "el desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos, que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción".¹⁵ Al efecto se ha apuntado "que es imposible, con base en un concepto objetivo y no demagógico, lograr el equilibrio entre los aspectos meramente materiales e instrumentos de la empresa, que utiliza para la producción y que constituye el factor capital y los intereses humanos, reales y auténticos de los trabajadores".¹⁶

En sistemas como el italiano, de vigorosa experiencia reivindicatoria obrera, esta práctica es frecuente, razón por la que se pactan cláusulas de tregua sindical para no estallar la huelga con motivo de la modificación del contrato colectivo de trabajo, por lo menos durante dos o tres meses. Recuérdese que la huelga es un derecho reivindicatorio e irrestricto de los trabajadores que no puede violentarse a través de los filtros oficiales ni los instrumentos represivos de la empresa o el Estado. Por otra parte, dentro del ordenamiento patrio, es factible, cuando menos formalmente, exigir la revisión del

14 Climent Beltrán, J. Bautista, *Ley Federal del Trabajo. Comentada*, México, Esfinge, 1994, p. 303.

15 Trueba Urbina, Alberto, *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1965, p. 488.

16 Soto Cerbón, Juan, *Teoría general del derecho del trabajo*, México, Trillas, 1992, pp. 263 y 264.

contrato colectivo, si se quiere al día siguiente de haberlo firmado o revisado, toda vez que basta presentar la solicitud, para dichos efectos, cuando menos con sesenta días de antelación al transcurso de dos años. Al efecto, es procedente presionar a través de la huelga, inclusive autorizada para ello, dentro de los objetivos señalados en las fracciones II, III y IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Lo curioso y lamentable es que pese a la injusticia y permanente violación de sus derechos constitucionales en materia obrera, los trabajadores y sus organizaciones sindicales, jamás utilizan esta potestad, inconscientes de que los mismos se pierden al no ser utilizados ni exigidos por sus titulares.

IV. CALIFICACIÓN Y RÉGIMEN DE LA HUELGA ILÍCITA

Siempre al tenor de la ley y en claro detrimento de la libertad sindical, es considerada ilícita la huelga que se proclama y estalla por la mayoría de los trabajadores de la empresa, en dos supuestos:

- Si se realiza mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos se realizan por la mayoría de los trabajadores huelguistas, o
- Si la misma se estalla, suspendiendo las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley.¹⁷

A juicio de Castorena¹⁸ “una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio gobierno”. Por lo mismo, resulta bizantino realizar cuestionamientos al respecto, salvo el problema, no raro, de que busquen estimarse situaciones de emergencia todo tipo de experiencias que pudieran afectar los intereses de los grupos de poder en la empresa y el Estado; razón por la cual el Congreso Constituyente limitó la situación de peligró exclusivamente al Estado de guerra.

¹⁷ Respecto a la idea y sentido de la ilicitud de la huelga, *cf.* Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, pp. 603-605.

¹⁸ Castorena, J. Jesús, *op. cit.*, nota 3, p. 316.

Por cuanto concierne a la hipótesis de ilicitud de la huelga por virulencia o barbarie, se ha considerado que "la condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas, fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos".¹⁹ Mas es útil ponderar que ante los embates liberales y los desvaríos utilitarios del tardo individualismo se pretenda juzgar como demencia el acopio de la huelga en todo caso, pues es signo inevitable de venganza. A mi entender es muy claro que, por fuerza, esta figura conlleva caos y violencia, en principio tolerados y en la actualidad legítimos, como mecanismos para presionar no tan sólo a la empresa involucrada, sino también al Estado.

Algún autor considera, por su parte, que "el derecho de presión legal, que es donde reside el derecho de huelga, tiene su ámbito de expresión natural en la suspensión de las labores, por lo que aquellas actividades de carácter coactivo que van más allá de la suspensión citada, en daño de las personas o las propiedades, están fuera del derecho de huelga y por consiguiente no están protegidas por la ley, por lo que se encuadran dentro de la huelga ilícita precisamente".²⁰ Mas debo de reiterar que no es potestad ilimitada de las autoridades de trabajo calificar, a su arbitrio, los supuestos y la gravedad de los actos de violencia.

En este sentido, la comprobación mayoritaria de los trabajadores de la empresa para estallar la huelga es considerado improbable, ya que se antoja imposible adivinar cuándo habrán de presentarse los hechos violentos, así como verificar el número cierto de huelguistas que participaron en las conductas proscritas. En efecto, si se observa con detenimiento en el texto constitucional vigente, mencionado en este ensayo, no se especifica expresamente que la declaración de la huelga deberá ser acordada por la mayoría aritmética de los trabajadores dentro de una empresa o negociación, según apuntaba en cátedra el maestro Trueba Urbina.

La necesidad de que los actos violentos fueran realizados por la mayoría de los huelguistas tuvo, sin embargo, su razón de ser, en la posibilidad de que se utilicen agitadores filtrados que provoquen el caos entre la masa y realicen los daños censurados, encubiertos

¹⁹ Climent Beltrán, Juan B., *op. cit.*, nota 14, p. 301.

²⁰ Climent Beltrán, Juan B., *Derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 1989, pp. 280 y ss.

en el anonimato. De aquí también se desprende que sólo podrán ser despedidos aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, su culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, y se exonerará a aquéllos que sólo se hayan sumado al paro de las labores.

Apúntese, por ahora, que la prueba toral utilizada para cuestionar o comprobar la mayoría, dentro de los conflictos de huelga, es el recuento, mismo que podrá solicitarse hasta después de estallado el movimiento; precisamente, dentro de las setenta y dos horas siguientes al paro de las labores, mediante la interposición del incidente de inexistencia de huelga. A mi juicio, el requerimiento de la mayoría de referencia no sólo limita el libre estallamiento de la huelga, sino que reduce su eficacia y contribuye a circunscribirla solamente, al ámbito restringido de la empresa.

Un sector de la dogmática sostiene, que es evidente que la Constitución federal hace alusión a dos conceptos diversos, referentes a la ilicitud: "El primero derivaría de la falta de objeto de la huelga, ya que el equilibrio deberá lograrse cuando se cumplan los objetivos que marca el artículo 450 de la Ley".²¹ Mas el problema consiste en que a dicha situación el legislador la califica como inexistencia. "La segunda situación, esto es, los actos de violencia sí generan ilicitud, aunque el gran problema radica en esa imposible comprobación —o casi imposible— de que es la mayoría de los trabajadores la que comete esos actos contra las personas o las propiedades [...] Una especie de *Fuenteovejuna* pero en pasivo", concluye con ironía y gran certeza Buen.²²

Al efecto, se precisa que "La calificación de los actos violentos tiene un rango casi indefinido, ya que en la categoría de violencia pueden incluirse desde actos verdaderamente destructivos y acciones físicas, hasta la mera emisión de sonidos, palabras injuriosas o amenazas; es decir la violencia puede ser de hecho, reportando en ambos casos, una gran diversidad de grados".²³ Se critica también, muy acremente, que existe profunda obscuridad para determinar, en los actos de violencia, la calidad y especie de daños que deberán inferirse contra las personas o las cosas de su pertenencia.

La declaración de ilicitud, en los términos de ley, tiene como consecuencia que "se declaren terminadas las relaciones de trabajo

21 Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 6, p. 162.

22 *Ibidem.*

23 Soto Cerbón, Juan, *op. cit.*, nota 16, p. 265.

de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a los mismos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales, por haber dado motivo para ello".²⁴

Como ya se había apuntado, resulta contradictorio que se denomine ilícita a un tipo de huelga cuyos objetivos no son los contrarios, sino ajenos y totalmente diversos a aquellos que determinan la llamada huelga lícita. Dentro de este orden de ideas y fuera de toda lógica, no se denomina ilícita a la huelga que no se dirige a lograr el equilibrio entre los factores de la producción, ajena por consiguiente, al deseo de armonizar los intereses del capital y del trabajo.

Con la redacción de la Ley Federal del Trabajo en 1970, se llegó casi al extremo de nulificar el concepto de la ilicitud con el propósito técnico de excluir del ordenamiento laboral, las posibles sanciones resultantes de la comisión de actos ilícitos para derivarlas, por lógica jurídica, al Código Penal.²⁵

Enmarcada en los principios del derecho adjetivo, la ilicitud de la huelga deberá de requerirse mediante el procedimiento ordinario regulado para los conflictos jurídicos de trabajo.²⁶ Buen considera, en cambio,²⁷ que "el procedimiento que se sigue es, de acuerdo con lo ordenado en el artículo 464, el mismo que se utiliza respecto de la inexistencia". Mas resultan diferentes los efectos de la declaración de ilicitud, pues se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los sujetos huelguistas. En efecto, si una huelga es declarada ilícita, habrán de rescindirse los contratos de trabajo y el patrón quedará en libertad de celebrar otros nuevos, amén de las consecuencias y responsabilidades ya penales o civiles que generen los trabajadores al suspender las labores.²⁸

En el marco del derecho comparado se sostiene que a partir de la premisa de que en tanto que las huelgas ilegales son antijurídicas en todos los supuestos, los actos ilícitos o abusivos sólo lo son *iuris tantum*, toda vez que es admisible la prueba en contrario sobre los supuestos de su ilicitud o exceso. En esta virtud, un sector de la doctrina entiende que "se presumen ilícitas o abusivas las denomi-

24 Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, nota 12, p. 375.

25 Al respecto *cf.* Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, p. 606, y Castorena, J. Jesús, *op. cit.*, nota 3, p. 315.

26 *Cfr.* Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, pp. 606 y 607.

27 Buen, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1990, t. II, p. 773.

28 Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1986, pp. 349 y 350.

nadas huelgas rotatorias, las huelgas llevadas a cabo por trabajadores o empleados en sectores estratégicos, en las huelgas de celo o reglamento, y en general, los actos que alteren colectivamente el trabajo, sin ajustarse al modelo legal de la huelga".²⁹ De dichas figuras habré de ocuparme en un espacio *ex profeso* para el estudio de la lucha sindical y las manifestaciones de la acción directa, entre las que se encuadra la huelga y las diferentes tácticas de la resistencia obrera, las que estimo deben estudiarse con gran apertura, como opciones viables de reivindicación frente a los prejuicios y trampas formales del mundo neoliberal. Con ello, hago hincapié en la necesidad de ponderar las diversas formas de huelgas atípicas, en su justa dimensión vital, como contrapeso a los abusos en el ejercicio del poder y la distorsión continua de los marcos jurídicos vigentes, malformados al servicio de los grandes intereses económicos, fuera del sentido y rumbo del derecho social contemporáneo.

La huelga no lícita

En forma convencional, al margen del texto del legislador, y tan sólo para efectos didácticos, se afirma que entre las huelgas lícita e ilícita, cabe hablar de la no lícita. Se trata de aquella a la que hemos aludido algunas líneas arriba y que se utiliza por las coaliciones de trabajadores, sin ajustarse al dictado de obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo, como fórmula de autodefensa o estrategia reivindicatoria.

Se podría tratar del caso de huelgas irreflexivas, otrora llamadas locas, y que por su cercanía o identificación con la venganza, la justicia privada o la presión arbitraria, para un avasallante sector de la dogmática, deben proscribirse. Es el supuesto, también, de aquellas suspensiones unilaterales de labores, por obra de los huelguistas, sin intención de acudir a la autocomposición profesional ni al arreglo razonable del conflicto colectivo.

Estos argumentos válidos dentro de una concepción convencional, que formalmente conceden la más amplia intervención del Estado en la reglamentación y práctica de la huelga económica o profesional, resultan irrelevantes para los estudios de avanzada, que sostienen el carácter intocable e irrestricto de la huelga revolucionaria. Mas paradójicamente, al meditar sobre el tema, no deja de ser curioso

²⁹ Montoya Melgar, Alfredo, "La huelga en España", *La huelga en Iberoamérica*, México, Porrúa, 1996, p. 122.

que el repunte liberal, atento a los retos de la modernización y la apertura comercial, no admita, en el caso de la huelga, la abstención absoluta del Estado, reclamando su participación para proscribir la autodefensa.

V. OTROS TIPOS DE HUELGA ECONÓMICA

1. Huelga justificada

Dentro del ordenamiento mexicano, el legislador define la huelga justificada como aquella que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus efectos más señalados consisten en que de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos,³⁰ de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.³¹ Trueba Urbina³² considera, por su parte, que la huelga imputable o justificada "es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente".

Dentro de este orden de ideas se ha apuntado que "el concepto de imputabilidad y, por ende, la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores".³³ Mas cabe considerar que, confirmado en la jurisprudencia desde hace ya varias décadas, prevalece el criterio cuestionable de que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, como consecuencia, que la misma deba ser

³⁰ Con relación al deber con que cuenta el patrón de pagar los salarios caídos, sólo y exclusivamente cuando la huelga sea injustificada. Cfr. Barajas, Santiago, *La huelga*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1983, p. 105. Cfr. Castorena J., Jesús, *op. cit.*, nota 3, p. 315, y Guerrero, Euquerio, *op. cit.*, nota 28, p. 350.

³¹ "La justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto: así, por ejemplo, si la Junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo [...] y las causas que orillaron a la huelga fueron imputables al patrón, deberá de condenarlo al pago de los días holgados [...]". Cfr. Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 2, p. 607.

³² Trueba Urbina, Alberto, *op. cit.*, nota 9, p. 272.

³³ Buen, Néstor de, *op. cit.*, nota 6, p. 162.

considerada imputable al patrón. Al efecto se asevera que "la declaratoria de que la huelga tiene existencia legal, sólo implica que para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los artículos 450, 451, 920 y 921 de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no imputables al patrón".³⁴

Cabe precisar, entonces, que para lograr la imputabilidad de referencia, es menester que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios, lo que no resulta fácil, ni gratuito para los huelguistas. Debe quedar también claro, que hasta después de estallada la huelga y de ser, calificada existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente, con objeto de que, en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto.³⁵

La tramitación de la imputabilidad de la huelga, en su momento, deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores (a instancia de parte), ya que, como en otras figuras laborales, los patrones se encuentran impedidos jurídicamente para hacerlo. Si, por el contrario, la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá, a través de la junta competente, el retorno a las labores.

Con respecto a la llamada justificación o imputabilidad del movimiento de huelga, Soto Cerbón³⁶ considera que "para llegar a ella es indispensable estudiar el fondo de la misma, y en este momento habrá que cumplir con todo el procedimiento a que se refieren los artículos 937 y demás correlacionados de nuestra Ley Federal del Trabajo". Para alguna corriente de opinión, si se precisa saber si la huelga es justificada, se tiene que someter al arbitraje, pues es la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo.

Es en fin, pertinente señalar, que tanto la huelga lícita como la inexistente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.

³⁴ Ramos Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega, *Nociones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Pac, 1986, p. 152.

³⁵ Climent Beltrán, Juan B., *op. cit.*, nota 20, p. 283.

³⁶ Soto Cerbón, Juan, *op. cit.*, nota 16, p. 266.

2. *La huelga solidaria*

En contra de la dogmática, dentro del derecho mexicano es reconocida expresamente la huelga por solidaridad, reconocida dentro de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, si bien en la práctica ha resultado nugatoria, merced a la predisposición del sistema para propiciar su práctica y a la propia negligencia de los trabajadores o de sus agrupaciones que jamás la han realizado. De la misma habré de ocuparme con mayor profundidad al hablar de la lucha sindical y la acción directa del trabajo, marco dentro del cual es tratada por la mayoría de los autores, a la luz del derecho comparado. Por ahora, y en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso dentro de nuestro derecho positivo, aunque éste sea nugatorio como sucede en la especie, realizaré una semblanza sobre su idea y eficacia.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente, y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley. Excluye la opción frecuente, contemplada en el derecho comparado, de suspender las labores, de manera temporal y articulada, por los trabajadores para solidarizarse con alguno de sus compañeros, ya sea por su despido sin motivo o por padecer una injusticia. Puede tratarse también de la paralización de labores que los obreros realizan como forma de presión y resistencia para impedir que la empresa despidiera a su libre arbitrio, a alguno de sus dirigentes sindicales.

Con Montoya Melgar³⁷ debe apuntarse que junto a la huelga laboral o típica, objeto del presente ensayo, la práctica conoce tanto huelgas con finalidades extralaborales como aquéllas que no van dirigidas de manera directa a los patrones. Alude, en este sentido, a huelgas muy sugestivas como las políticas o aquéllas que se enderezan contra el parlamento o el gobierno, respecto de cuya naturaleza como huelgas existe gran controversia.

Siempre en relación con la huelga solidaria, apuntaba en otra obra, que "criticada como un atentado contra la estabilidad económica y la seguridad general, este tipo de huelga pretende provocar la intervención niveladora del Estado o robustecer la fuerza de una ya estallada, para presionar a la aceptación de las prestaciones recla-

³⁷ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1981, p. 591.

madas".³⁸ Por lo mismo, se le estudia ya como una huelga atípica o una estrategia de reacción obrera *sui generis*, en todo caso cercana a las fórmulas heterodoxas de la resistencia sindical. De esta suerte, vista su eficacia nugatoria y su virtual inaplicabilidad dentro de nuestro sistema, me lleva a considerarla, propiamente, como una huelga especial, vinculada a la política, y que más bien ha de tratarse en las figuras atípicas del derecho sindical.

VI. LA HUELGA PROFESIONAL EN EL TRABAJO BUROCRÁTICO

Dentro del derecho mexicano del trabajo, en el amplio contexto de la huelga profesional o económica como derecho privativo e irrestricto de los trabajadores subordinados, pueden también señalarse los siguientes tipos, por lo que hace a los servidores públicos: huelga legal y huelga ilegal.

1. *Huelga legal*

A la luz de la experiencia patria, y ciertamente también en la doctrina, se llama huelga legal a aquella suspensión temporal y concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores al servicio del Estado para la defensa y promoción de sus intereses colectivos, siempre que la misma se encuentre ajustada a los requisitos legales correspondientes. Constitucional y legalmente, la huelga legal burocrática se sujeta a las siguientes condiciones: que se acuerde y estalle por la mayoría de los trabajadores de la dependencia pública en conflicto; además, que la suspensión se ciña a las formalidades procesales reguladas en la ley, de acuerdo con los reclamos de lugar y tiempo, y cuando el objetivo reivindicatorio responda a dos condiciones: La violación general, por un lado, y sistemática, por otro, de los derechos de los trabajadores.

2. *Huelga ilegal*

Es denominada así, como contrapartida de la figura anterior, aquella que se realiza sin respetar los requisitos de número y forma,

³⁸ Santos Azuela, Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, IJ, 1987, p. 185.

amén de que no responde a la violación general y sistemática de los derechos laborales.

La clasificación aceptada por la generalidad resulta poco feliz, ya que en la praxis sindical nunca ha estallado un sólo caso de huelga legal. Consiguientemente, una u otra clase de huelga cuentan solamente con soporte teórico, sin perspectiva de práctica ni realidad sindical.

No se piense, sin embargo, que la fórmula amañada ha logrado someter absolutamente y para siempre el espíritu de resistencia sindical dentro de los trabajadores al servicio del Estado, tanto en el ámbito local como en el constitucional. Baste recordar los grandes movimientos sindicales y las huelgas del magisterio, en Telégrafos Nacionales y Ferrocarriles Nacionales, particularmente célebres, en 1958, pese a su sangrienta represión por el sistema. Recuérdense también, los esfuerzos renovados por los profesores que, en momentos decisivos, han logrado organizarse y promover movimientos de huelga impresionantes para reivindicar sus condiciones generales de trabajo, tal y como ha sucedido en los años precedentes. Mediante la acción de *facto*, pero con gran eficacia, han logrado hacer valer sus expectativas de autorreivindicación y autodefensa.

Otro tanto se puede decir de diversas dependencias públicas que, ante injusticias sufridas por el personal a su servicio, han debido padecer huelgas fácticas determinantes, como la estallada en 1996 por los propios servidores públicos de los cuerpos policíacos de la capital. Recordemos también, hace ya algunos años, un huelga de dos días estallada por los secretarios y diverso personal del Tribunal Fiscal de la Federación, con motivo de la negativa a concederles un aumento de sueldo impostergable. Pongárase en consecuencia, que con la ley o a su pesar y frente a casos de injusticia manifiesta, los empleados del Estado han sido capaces de cobrar conciencia, y en momentos importantes, hacer uso de la acción directa para la tutela y promoción latentes de sus intereses colectivos.

Dentro del derecho comparado proliferan los ejemplos de los que tan sólo recordamos la huelga que, iniciada en el transporte público, se tornó solidaria y general en París, en 1996, como forma de protesta contra la privatización y las distorsiones utilitaristas, fundamentalmente con respecto a las pensiones en el marco del seguro social. Así también, el reciente paro de los trabajadores ferrocarrileros durante dos días, en Italia, siempre por presiones reivindicatorias, o la huelga general que también fue apoyada por los servidores públicos, la cual, ante los abusos desmedidos y una gravosa política fiscal, precipitó la caída, en Ecuador, de su presidente "el loco" Bucarán.

VII. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga, dentro del ordenamiento patrio, comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, misma que se encuentra consignada en el artículo 469 de la ley. El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.

1. *El mutuo consentimiento*

Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna, para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta fórmula como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, amén de que a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que ésta es la forma de arreglo en que, para la reanudación del trabajo, se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

Sin embargo, como habrá de detallarse, en casos peculiares como el de las universidades públicas y hasta ahora con pasmosa regularidad en varias de ellas, merced al desgaste y merma en la capacidad de resistencia sindical, se presiona y castiga a los trabajadores, con objeto de que vuelvan al trabajo, con el pago solamente del cincuenta por ciento y en diversas ocasiones más, de los salarios caídos. Presionados por su falta de recursos y nula capacidad de organización para mantener la resistencia, maestros y trabajadores administrativos han debido aceptar los arreglos y tornar derrotados al trabajo. Mas la historia es maestra de la vida y en México nos

enseña que la huelgas de Cananea y de Río Blanco, pese a las masacres que sufrieron no fueron jamás derrotas.

Lo cierto es que practicada durante el régimen de Miguel de la Madrid, y acentuada durante el salinato, para manejarse como fórmula maestra de la modernidad educativa en nuestros días, con esta medida se reprime a los trabajadores de las universidades para escarmentarlos y desalentar su conciencia sindical. El abandono sectorial de estos huelguistas y la falta de solidaridad hacen temer que esta estrategia punitiva, aplicada aisladamente en las diferentes instituciones públicas de referencia, se generalice en ellas y más adelante en todos los sectores de la industria y el comercio.

2. *El allanamiento del patrón*

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

3. *El laudo arbitral privado*

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, en forma expresa "la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga". Mas tal clase de arbitraje "corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento", por lo que las partes habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.³⁹

³⁹ Borrel Navarro, Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, México, Sista, 1996, p. 646.

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta, a nuestro juicio, con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. *Laudo arbitral de la Junta*

El cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

En efecto, es ostensible, hacia los últimos tiempos, sobre todo en los años aciagos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el salinato, la exacerbación de la justicia de consigna, que hace creer, con reservas, que ésta pueda continuar disfrutando del prestigio de una alternativa viable para preservar el Estado de derecho y el equilibrio social.

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Mas cabe considerar que:

puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta. En este caso dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con tres meses de salarios; veinte días de salarios por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (artículo 162) y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento.⁴⁰

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y del 948 de la Ley).⁴¹

40 Buen Néstor de, *op. cit.*, nota 6, p. 176.

41 *Ibidem.*

Frente a los vientos de fronda y el embate del liberalismo o los espejismos de la modernidad, la flexibilización y la apertura económica, apuntábamos en otra obra que "Nuestro sistema ha dado pauta a que una vez estallada la huelga, los trabajadores necesiten, para poder levantarla, el consentimiento o permiso del patrón",⁴² pues así ocurre en la praxis. De esta suerte, a través de tal monstruosidad, el Estado y las empresas obligan a los huelguistas a continuar en el paro de labores por tiempo indeterminado, matándolos de hambre, dentro de una estrategia calculada para aniquilar a los comités sindicales combativos, como sucedió con el SUTIN (Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear), que al final fue aniquilado y liquidada la empresa.

Cabe precisar que insólitamente, dentro de nuestro sistema, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente, de suerte que para hacerlo deban realizar un trámite procesal ante la Junta (estimamos que para pedir permiso y así regresar a su trabajo). Farsa deplorable que pretende matizarse, señalando que el trámite procesal y la presencia del actuario para levantar la huelga, tiene por objeto que se certifique que los huelguistas entregan la empresa en condiciones normales, sin temor a las imputaciones de ninguna especie.

Néstor de Buen⁴³ considera que reconocida jurídicamente, "al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos. De lo contrario estaría violando sus deberes esenciales". Comparto dicho criterio, mas estimo que las coaliciones o los sindicatos de trabajadores debieran invocar y ejercer ese derecho, para no correr, precisamente, el peligro de perderlo.

A través de las movilizaciones proletarias, ajeno a las desviaciones de la nueva cultura laboral, el derecho sindical florece, y en la especie, la figura de la huelga, animados por la autenticidad, la mística y la verdad de la enorme población que padece la injusticia y vive de su trabajo. Por lo mismo, expresión del sentir popular, abreva la acción directa en los hontanares de la libertad, sensible a la resistencia y la justicia social.

Héctor SANTOS AZUELA

⁴² Santos Azuela, Héctor, *Elementos de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1994, p. 188.

⁴³ Buen, Néstor de, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1984, p: 177.