

# EL DERECHO DE HUELGA

Néstor de BUEN LOZANO

SUMARIO: *Primera parte. La huelga como hecho histórico. I. La huelga: una preocupación antigua. II. Del delito de huelga a la garantía constitucional. III. Definición de la huelga. IV. Huelga laboral y huelga política. V. Huelga común, huelga en los servicios públicos y huelga en los servicios esenciales. VI. Huelgas prohibidas. Segunda parte. La huelga como hecho jurídico. I. Naturaleza jurídica de la huelga laboral. II. Titularidad. III. Los objetivos de la huelga. IV. Las formas en la huelga. V. El procedimiento de huelga y su calificación. VI. La conciliación, la mediación y el arbitraje. VII. Perspectivas de la huelga en un mundo neoliberal.*

## PRIMERA PARTE LA HUELGA COMO HECHO HISTÓRICO

### I. LA HUELGA: UNA PREOCUPACIÓN ANTIGUA

Muchas veces me he preguntado acerca de quién inventó el derecho de huelga. No tengo respuesta, por supuesto. Pero evidentemente que las raíces no estarían en las protestas de los oficiales o de los aprendices de las corporaciones de oficios, aunque no dudo que se hayan producido suspensiones del trabajo, que motivos no habrán faltado.

Me imagino también que en las obras colosales de la construcción de iglesias y catedrales a lo largo de la Edad Media y de la Edad Moderna, más de una vez aquellos albañiles o los colocadores de vitrales o los carpinteros y herreros habrán tenido la tentación de dejar de trabajar si el contratista —o los contratistas— de aquellos tiempos no los trataban bien, o

descuidaban su integridad física en trabajos peligrosos o, simplemente, no les cubrían sus salarios.

En las corporaciones de oficios habría sin embargo un cierto elemento que haría menos violentas las relaciones con el maestro: la permanente convivencia, el trabajo común en el mismo espacio, con la misma ropa, con los mismos riesgos. Pienso —y pienso muchas veces en ello— en “La fragua de Vulcano” de Velázquez, probablemente mi cuadro favorito. Allí, Vulcano recibe la inesperada visita de un ángel chismoso que le informa de las veleidades de su mujer. Vulcano suspende el trabajo en la fragua, en la que, de medio cuerpo desnudo, alterna con los jóvenes oficiales y los más jóvenes aprendices, pupilos también sometidos por voluntad paterna, a la tutela del maestro.

Todos visten o se desvisten igual y comparten el mismo calor o, en su caso, el mismo frío. Cada cliente, individual, definido, es el cliente de todos. La comunicación entre esos hombres es permanente. Como lo será también en el grato taller de “Las hilanderas”. Con el diálogo permanente se resolverá cualquier problema.

Claro está que también había una clara explotación de los trabajadores durante los años que precedieron a la Revolución Industrial. T. S. Ashton menciona la condición de los obreros entre 1700 y 1760: recibían una suma elemental para sus necesidades más apremiantes que se les pagaba a la semana o a la quincena, y el resto cada seis o doce semanas, a veces por conducto de un intermediario. Se les contrataba por un año, y la única ventaja que veían los trabajadores era rehuir el servicio militar como en los mejores tiempos de los colegios romanos.<sup>1</sup>

Las relaciones de producción cambiaron a partir de que el señor James Watt (1736-1819), constructor de instrumentos de precisión, inventó la máquina de vapor, cuyo uso principal era producir movimiento alternativo, básicamente para bombear agua, según menciona Ashton.<sup>2</sup> Pero aquello cambió todo. En lugar de un puñado de trabajadores reunidos en un taller, se produjo la concentración de muchos de ellos en un local industrial, bajo las condiciones de insalubridad y riesgo que son de imaginarse. Esto se produjo en la industria textil, pero también en las del hierro, en la mecánica de la laminación, en la fabricación de productos químicos y de maquinaria.<sup>3</sup> A ello se agregó la prolongación exagerada

<sup>1</sup> *La Revolución Industrial inglesa*, México, Fondo de Cultura Económica, 1954, p. 10.

<sup>2</sup> *Idem*.

<sup>3</sup> *Ibidem*, p. 104.

de las jornadas de trabajo, gracias al descubrimiento de la iluminación por gas (1792), y la explotación del trabajo de las mujeres y de los niños, a quienes se pagaban salarios inferiores.

El antiguo maestro, si es que había sobrevivido y transformado en un empresario industrial (aunque lo más probable haya sido su incorporación al proletariado), dejó de convivir con los trabajadores. Y se produjo uno de los fenómenos característicos del capitalismo: a mayor explotación, menor comunicación.

Se me ocurre una imagen. El obrero tenía que comunicarse con el patrón, que quedaba muy lejos de su alcance. Inventaron los trabajadores una columna humana, sustentada en los más fuertes y colocando arriba al más avisado de los compañeros. Nació así el sindicalismo, un esfuerzo común. En el diálogo forzado, el empresario, que gracias a la unidad de los trabajadores acababa por tenerlos a su altura, habría de discutir y acordar con ellos las nuevas condiciones de trabajo que permitieran jornadas menores, salarios mejores, condiciones mayores de seguridad, descansos y otras prestaciones. Nació así la negociación colectiva. Pero como no siempre las conversaciones derivaban en una solución razonable para los trabajadores, su acuerdo interno los llevaba a dejar de trabajar. Nació así el derecho de huelga.

## II. DEL DELITO DE HUELGA A LA GARANTÍA CONSTITUCIONAL

No hay que olvidar que el siglo XIX fue rico en cambios notables de la estructura social. Los enciclopedistas, siguiendo el modelo inglés, introdujeron en Francia las ideas del liberalismo, que intentaba romper con la sociedad dividida en estratos, cada uno regido por regímenes jurídicos diferentes. La Revolución Industrial asentó el poder económico de la burguesía. Antes, los comerciantes, los dueños de los talleres, los banqueros vivían al margen del poder, a pesar de que muchas veces ellos apoyaban económicamente a las monarquías y a las aristocracias. Y a partir de 1789, la burguesía alcanzó el poder político. La Revolución francesa, liberal, igualitaria (entre los propios nada más) y fraternal (muchas veces guillotinando a los menos fraternales), asienta el poder de la burguesía y la hegemonía de la Asamblea Nacional.

Es allí, precisamente, donde se aprueba la Ley Chapelier, votada entre el 14 y el 17 de junio de 1791. Invocaba como pretexto acabar con las cor-

poraciones de oficios que atentaban en contra de la libertad (artículo 1o.), pero su objetivo principal era otro. Lo expresa su artículo 2o.: “Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros o los compañeros de cualquier arte no podrán, cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”. Nació así, con cualquier pretexto, la primera norma represiva en contra del sindicalismo. Porque evidentemente no se trataba de impedir la formación de organizaciones empresariales.

Ya se iniciaba entonces, sin embargo, el largo camino de la protesta social. François Noël Babeuf (1760-1797), mejor conocido como Graco (Gracchus) Babeuf, fue autor de un plan completo de comunismo proletario,<sup>4</sup> y quien reconoció y desarrolló el concepto de lucha de clases. El documento fundamental de Babeuf: “El manifiesto de los iguales” plantea la necesidad, apoyada en la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano, de que la igualdad también sea económica.

Aquello terminó de mala manera. Babeuf fue guillotinado por sus ideas el 28 de mayo de 1797, después de un proceso monstruoso. Y es que la democracia tiene sus excepciones... Hoy sigue guillotinando con otras guillotinas, a los rebeldes, a los que no aceptan las imposiciones de los burgueses en el poder.

El famoso Código civil Napoleón de 1804, que ahora cumple entre 200 y 201 años de edad (promulgado parcialmente a partir del 8 de marzo de 1803, 17 ventoso del año XI), alegremente concedía al patrón el privilegio de la presunción a su favor respecto “del pago del salario por año vencido y por los anticipos cubiertos por el año en curso” (artículo 1781). Una ley revolucionaria del 22 germinal también del año XI (12 de abril de 1803), hacía acreedores a los trabajadores en huelga de un mes de prisión, en tanto que a los patronos se les imponía una pena pecuniaria con prisión facultativa.<sup>5</sup> Pero el Código Penal (1810) establecía, en cambio, en sus artículos 414, 415 y 416 los delitos de coalición y de huelga.

Nos cuenta la Organización Internacional del Trabajo (OIT, en lo que sigue) que el ejemplo francés fue seguido por la mayor parte de los paí-

<sup>4</sup> Como lo califica G. D. H. Cole en *Historia del pensamiento socialista*, México, 1962, t. I, p. 25.

<sup>5</sup> Véase Javillier, Jean-Claude, *Droit du travail*, 5a. ed., L. G. D. J., 1996, p. 518.

ses de Europa, inspirados en el Código Napoleón. En Prusia, por ejemplo, la reglamentación de 1845 sobre los oficios prohibía en los artículos 181-184 todo acuerdo destinado a suspender el trabajo y concertado entre artesanos independientes (empleadores) o entre obreros empleados en los oficios y en las industrias; prohibía toda agrupación de obreros no autorizada por la policía y hacía de la ruptura del contrato un delito sancionable.<sup>6</sup>

La Europa del siglo XIX es rica en acontecimientos alrededor del problema social. En las reglas de juego, en Inglaterra, en 1824, se derogan del Código Penal los delitos de coalición y de huelga, medida que toma Francia en 1864, suprimiendo el delito de coalición, lo que implica también el de huelga. Bélgica hace lo mismo en 1866, Austria-Hungría en 1870, los Países Bajos en 1872, España en 1887, con la Ley de Asociaciones, e Italia en 1890.

En el orden doctrinal, los llamados por Marx y Engels “socialistas utópicos” iniciaron la era de la sensibilidad social. El materialismo histórico o socialismo científico (también Marx y Engels y en especial *El capital* de Marx y *Manifiesto del Partido Comunista* 1848 de ambos, sienta las bases del movimiento social de mayor amplitud y provocan la formación de las Internacionales obreras (1866 y 1889). El anarquismo de Proudhon y Bakunin combate al marxismo, pero se compensa con la socialdemocracia de Ferdinand de Lasalle (en realidad, Lasal). A fin del siglo, León XIII dicta la *Rerum Novarum*, que inaugura la doctrina social de la iglesia católica.

No puede dejar de mencionarse a Robert Owen, el empresario inglés que inaugura un falansterio en los Estados Unidos, *New Harmony*, y al regreso a su país contribuye a la formación del cartismo, antecedente remoto del laboralismo inglés.

Son fundamentales en este desarrollo las Revoluciones francesa y alemana de 1848, pero sobre todo el fenómeno de La Comuna de París, en 1871, cuyo impacto es evidente, no obstante la brevedad de la experiencia. Pero lo más notable lo constituyen la Primera y la Segunda Internacional.

Carlos Marx determina la Primera, reunida en Londres, que proclama la emancipación de los trabajadores, reconociendo como “deber de su base de conducta hacia todos los hombres: la verdad, la justicia, la moral, sin

<sup>6</sup> *Libertad sindical*, Ginebra, 1959, pp. 9 y 10.

distinción de color o de nacionalidad”. La Segunda, con sede en París, establece una declaración de principios que constituye el antecedente evidente del constitucionalismo social, particularmente para México.<sup>7</sup>

El auge del sindicalismo al final del siglo es importante, particularmente con el nacimiento (en el Congreso de Limoges, septiembre de 1895) de la Confederación General de Trabajadores en Francia, la bien conocida como CGT.

Es interesante asomarse, sin embargo, a las vicisitudes sociales de un país, México, que siguió de lejos los avances de la libertad y de más lejos aún, las preocupaciones sociales, precio lógico de los trabajos hacia la independencia.

No obstante las primeras tendencias en ese sentido, que se manifiestan en las discusiones en el Congreso Constituyente de 1857 entre Ignacio Ramírez “El Nigromante” e Ignacio L. Vallarta, el 1o. de abril de 1872, Benito Juárez pone en vigor un Código Penal, cuyo artículo 925 determina la sanción de la huelga:

Se impondrán de ocho días a tres meses de prisión y multa de veinticinco y a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

Pero la noticia mayor la daría nada menos que Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, vencedor de Francisco Villa y Emiliano Zapata, particularmente el primero gracias a las virtudes militares de Álvaro Obregón (Celaya, 1915), que al enfrentarse a una huelga que estalla en la ciudad de México el 31 de julio de 1916, dicta un decreto histórico que entraría en vigor el 1o. de agosto de ese mismo año, en el que establece la pena de muerte para los huelguistas.

La paradoja —México es un país paradójico— es que el 5 de febrero del año siguiente, Carranza promulga la Constitución de 1917, cuyo artículo 123 proclama en las fracciones XVII y XVIII el derecho de huelga como suprema garantía social. Después vendrían delitos de disolución social y represiones sin fin contra los huelguistas. En tiempos muy modernos, por cierto.

<sup>7</sup> Véase Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 16a. ed., México, 2004, t. II, pp. 181-198.

## III. DEFINICIÓN DE LA HUELGA

En otra parte hemos reunido una buena colección de definiciones del derecho de huelga, vale recordar algunas de ellas.

Jean Rivero y Jean Savatier dicen que “la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio”.<sup>8</sup>

Para Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Tillhet “consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional”.<sup>9</sup>

La jurista italiana Luisa Riva-Sanseverino define a la huelga como “la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo”, aunque acepta que se puedan considerar también como huelgas —lo que me parece discutible— otras medidas de presión, como el tortuguismo.<sup>10</sup>

Para Manuel Alonso Olea, hoy acompañado en la última edición por María Emilia Casas Baamonde, se trata de la “suspensión (en ediciones anteriores “cesación”) colectiva y concertada en la prestación del trabajo por iniciativa de los trabajadores”.<sup>11</sup>

Mario Pasco prefiere reproducir la definición legal visible en el artículo 72 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de Perú, en virtud de la cual “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”.<sup>12</sup>

Manuel Alonso García diría que la huelga es un “acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva”.<sup>13</sup>

Entre los juristas mexicanos, cabe destacar las definiciones de J. Jesús Castorena, Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina.

<sup>8</sup> Esta definición la recojo en *Derecho del trabajo, cit.*, nota anterior, p. 886; invocando la obra de Rivero y Savatier *Droit du travail*, p. 187.

<sup>9</sup> *Manuel de droit social*, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1974, p. 269.

<sup>10</sup> *Diritto sindacale*, Torino, Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1964, p. 446.

<sup>11</sup> *Derecho del trabajo*, 13a. ed., Madrid, Universidad Complutense, Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, p. 934.

<sup>12</sup> Pasco, Mario (coord.), *La huelga en Iberoamérica*, México, Porrúa, 1996, p. 232.

<sup>13</sup> *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973, p. 643.

Para Castorena, en una definición curiosa, en cuanto incluye la huelga por solidaridad, “es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores”.<sup>14</sup>

De la Cueva, en una definición un tanto larga, dice que “la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos”.<sup>15</sup>

Alberto Trueba Urbina, también en una “generosa” descripción, afirma que la huelga,

...en general... es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de la lucha de clases obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista.<sup>16</sup>

No parece muy propio que se defina a la huelga por un supuesto mejoramiento económico, que no siempre y cada vez menos la acompaña.

Para nosotros, la huelga es, simplemente, “la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”.<sup>17</sup>

La huelga es un hecho. Sus consecuencias son impredecibles. Su propósito, evidente. Definirla por los resultados, parece imprudente. Por ello, reconozco aproximarme a la definición de Luisa Riva-Sanseverino, con la salvedad de que no considero que constituya una huelga el llamado “tortuguismo”. Aunque también sirva para propósitos semejantes.

<sup>14</sup> *Manual de derecho obrero. Derecho sustantivo*, 5a. ed., 1971, p. 295.

<sup>15</sup> *Derecho mexicano del trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, t. II, 1961, p. 788.

<sup>16</sup> *Nuevo derecho del trabajo. Teoría integral*, 5a. ed., corregida, aumentada y reafirmatoria de derechos sociales, México, Porrúa, 1980, p. 368.

<sup>17</sup> Definición visible en *Derecho del trabajo, cit.*, nota 7, t. II, p. 888.



## IV. HUELGA LABORAL Y HUELGA POLÍTICA

Es cierto que la huelga política no tiene que ver, en principio, con la huelga laboral. Sin embargo, es evidente que tienen un cierto parentesco. Muchas veces los sindicatos acuden a la huelga porque consideran que la política estatal, sin referirse en especial a las condiciones de trabajo, de todas maneras les afecta. Y es que resulta muy difícil separar las acciones sociales de las acciones políticas.

No le faltaba razón a Gallart Folch cuando escribía, allá por 1936, en la época de conflictos brutales en España, que “Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramos del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras”.<sup>18</sup> Porque la presencia de objetivos políticos en la huelga es más que notable. No podemos olvidar la obra fundamental de Rosa Luxemburgo, *Huelga de masas, partido y sindicatos*,<sup>19</sup> en la que pone de manifiesto que la huelga puede ser un medio de acción política para establecer el socialismo. Desde la perspectiva de Rosa Luxemburgo, el antecedente de la Revolución.

Una reforma a las leyes laborales o de la seguridad social puede implicar la pretensión estatal de reducir o cancelar derechos laborales y sin duda la huelga general puede ser una respuesta a tales intentos (en México, en estos días).

Aun una huelga teóricamente laboral puede tener un significado político absoluto. Recordemos dos huelgas laborales que representaron, desde el punto de vista político, un triunfo del conservadurismo: la huelga minera en Gran Bretaña y la huelga de los controladores de tránsito aéreo en los Estados Unidos, que impulsaron la personalidad de Margaret Thatcher y Ronald Reagan.

Alonso Olea y Casas Baamonde distinguen, sin embargo, la huelga política, obviamente en contra del Estado, de la huelga contra la política social del Estado. La primera, afirman, no estaría protegida por la Constitución, pero sí la segunda, de la misma manera que la huelga contra las empresas del Estado o de los trabajadores al servicio del Estado.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> *Derecho español del trabajo*, Barcelona, Labor, 1936, pp. 222 y 223.

<sup>19</sup> Traducción de Rafael Ángel Martín, México, Grijalbo, 1970.

<sup>20</sup> *Op. cit.*, nota 11, pp. 936 y 937.

Finalmente, lo que hay es una coincidencia en el nombre, aunque los objetivos sean, en lo esencial, diferentes.

#### V. HUELGA COMÚN, HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES

El derecho de huelga, que arranca de lo ilícito, tiene una clara tendencia a seguir caminos discrepantes. Es, probablemente, la consecuencia de los rumbos de la política mundial. En la etapa ascendente del Estado de bienestar, a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, cuando la Guerra Fría forzaba a considerar de manera especial los derechos de los trabajadores para evitar, desde la perspectiva capitalista, problemas internos, el derecho de huelga fue asumiendo características que no pudieron imaginarse en sus etapas iniciales. Pero al mismo tiempo, la complejidad de su ejercicio puso de manifiesto que no podía ser lo mismo una huelga en la empresa privada o inclusive en empresas paraestatales, por muy importante que fueran su producción o sus servicios, que la huelga en empresas de servicio público.

Las diferencias de tratamiento, a veces, no tenían demasiada importancia. En México, por poner un ejemplo próximo, sólo consistía en la duración del plazo mínimo de prehuelga, que en las ordinarias es de seis días naturales, y en las de servicio público, de diez. Así fue en la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931 (artículo 365-I) y así es en la vigente de 1970 (artículo 920-III). Pero otros conceptos restrictivos aparecieron en la década de los setenta, de manera principal, con respecto a los denominados “servicios públicos esenciales para la comunidad”.

La Constitución española de 1978, en su artículo 28.2, impuso el respeto a los servicios esenciales, considerando como tales, según ha sostenido el Tribunal Constitucional, “aquellos necesarios para garantizar la efectividad de derechos fundamentales y bienes protegidos constitucionalmente, que se consideran prioritarios respecto del derecho de huelga”, según explica Alfredo Montoya Melgar.<sup>21</sup> El ejercicio de la huelga no se prohíbe, pero se condiciona a un servicio mínimo, que si los trabajadores no quieren prestar, podrán hacerlo personas especialmente contratadas.

<sup>21</sup> “La huelga en España”, en Pasco, Mario (coord.), *La huelga en Iberoamérica, cit.*, nota 12, p. 126.

Lo esencial de los servicios no constituye, por supuesto, un concepto preciso, y las soluciones son diversas, desde la enunciación de esos servicios a la exigencia de un determinado plazo de pre huelga.

Justo López, haciendo referencia a las resoluciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, destaca en primer término que no se ha producido ningún convenio relativo al derecho de huelga, pero en cambio se considera a la huelga como un derecho inherente a la libertad sindical. Y recuerda que el Comité considera especialmente como esenciales los servicios hospitalarios, los de abastecimiento de agua y el de los controladores de tránsito aéreo.

Con sentido restrictivo, recuerda Justo López que el Comité de Libertad Sindical sostiene que

...aun reconociendo que la suspensión del funcionamiento de servicios o empresas tales como las empresas de transporte, ferrocarriles, telecomunicaciones o electricidad podría conducir a una perturbación de la vida normal de la comunidad, resulta difícil admitir que la suspensión de dichos servicios o empresas conduzca necesariamente a una crisis nacional aguda.<sup>22</sup>

Enseguida agrega que el Comité no consideró servicios esenciales “en condiciones normales”, los “trabajos portuarios en general, la reparación de aeronaves y todo servicio de transporte, la banca, las actividades agrícolas, la metalurgia, la enseñanza, los establecimientos petroleros, el abastecimiento y la distribución de productos alimenticios”.<sup>23</sup>

En Italia, donde la huelga: *sciopero*, ha constituido un acontecimiento relevante, a instancias de las principales centrales obreras el gobierno, para evitar que los sindicatos de menor nivel ejercieran sin límites el derecho de huelga, dictó el Decreto 146, de 12 de junio de 1990, que no prohíbe las huelgas en los servicios públicos esenciales, pero que establece las modalidades de su ejercicio.

Mattia Persiani clasifica esos servicios señalando que tienen por objeto garantizar la vida, la salud, la libertad y la seguridad; la libertad de circulación, la asistencia y la previsión social; la educación y la libertad de comunicación. Precisa, sin embargo, que la regulación no pretende favorecer a los empresarios, ya sean públicos o privados, sino satisfacer los intereses de los usuarios, y a ese efecto obliga a un preaviso de por lo

<sup>22</sup> “El decreto sobre huelga en los servicios esenciales y el Comité de Libertad Sindical”, *Relaciones Laborales y Seguridad Social*, año 1, núm. 1, marzo de 1995, p. 10.

<sup>23</sup> *Ibidem*, pp. 10 y 11.

menos diez días y a que se presten los servicios indispensables, los cuales deberán ser precisados en los convenios colectivos que se someten al control de una comisión de garantía, aunque en definitiva la solución debe ser establecida por un juez.<sup>24</sup>

México no ha contemplado el tema de la huelga en los servicios esenciales, pero ha tejido soluciones de hecho que sustituyen, por cierto que violando derechos constitucionales, a las más radicales de las fórmulas.

La LFT considera servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación “cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio” (artículo 925).

No obstante, ante situaciones especiales en que se ha producido una huelga en alguna empresa pública importante, si es de comunicación (teléfonos y transporte aéreo), se han llevado a cabo las requisas invocando el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que es, en sí mismo, inconstitucional, con la pretensión, que a veces funcionaba, de que la requisa cambiaba la titularidad de la empresa del centro de trabajo por la presencia del Estado que no siendo el patrón, no tenía por qué sufrir la huelga. En otros casos ha expropiado temporalmente a la empresa prestadora del servicio a pesar de ser una empresa propiedad del Estado (Luz y Fuerza del Centro, S. A.), lo que constituye una hermosa contradicción. Y en un caso notable: una prolongada huelga en Uranio Mexicano decretada por un sindicato independiente, el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, ante el desistimiento de la huelga por el sindicato, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje pidió la opinión de la empresa, la que manifestó (¡hermosa decisión!) que no estaba de acuerdo con el desistimiento. Y continuó la huelga por cuenta de la casa hasta que en un brevísimo procedimiento de conflicto colectivo de naturaleza económica se declararon terminadas las relaciones de trabajo.

Lo evidente es que hay una clara decadencia del derecho de huelga, y que de cualquier manera el Estado ejerce controles que recuerdan las limitaciones originales.

<sup>24</sup> *Diritto sindacale*, 5a. ed., riveduta e aggiornata, Padova, CEDAM, 1997, pp. 52 y ss.

Pero hay un hecho incontrovertible: pese a las limitaciones, pese a las prohibiciones, que veremos enseguida, cuando los trabajadores deciden llevar a cabo la huelga, no hay poder humano que lo pueda impedir.

## VI. HUELGAS PROHIBIDAS

La posibilidad de la prohibición de ciertas huelgas, establecida de manera directa o indirecta, en las mismas Constituciones o en las normas reglamentarias, es una realidad. Javillier hace una larga relación de las que en Francia, no obstante el derecho general de huelga reconocido en la Constitución: el preámbulo de la Constitución dictada a partir de la Liberación, de 27 de octubre de 1946, reconoce que “El derecho de huelga se ejerce en el marco de las leyes que lo reglamentan”, aprovechan esa coyuntura para limitar en varios (muchos) casos, ese derecho.

En un apartado que intitula “La prohibición del derecho de huelga”, Javillier cita la situación de las compañías republicanas de seguridad; policía, servicios exteriores de la administración penitenciaria, justicia, cuerpos de las prefecturas (*corps préfectoral*), ejércitos, transmisiones del ministerio del interior y a los controladores de tránsito aéreo, después de la prohibición, un derecho enmarcado desde 1984.<sup>25</sup>

En términos más rotundos, a partir de que es la propia norma constitucional la que lo determina, el artículo 16 de la Constitución chilena dice rotundamente que “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades”.<sup>26</sup>

En la misma materia burocrática México no le va a la zaga a Chile. En la fracción X del apartado “B” del artículo 123 constitucional<sup>27</sup> se indica que los trabajadores “podrán hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.

<sup>25</sup> *Op. cit.*, nota 5, p. 520. La expresión “enmarcado” (*encadré*) parecería indicar que se trata de un derecho sometido a reglas rigurosas que no representarían, en rigor, una prohibición.

<sup>26</sup> Las relaciones laborales en Chile, Informe Relasur de la Colección de Informes de la OIT, núm. 41, 1994, p. 141

<sup>27</sup> El apartado “B” del artículo 123 es una de nuestras vergüenzas. Se inventó por el presidente López Mateos (1960) con el único objeto de suprimir los derechos fundamentales de los trabajadores al servicio del Estado, entre ellos, el derecho de huelga, que aparentemente consagra.

En primer término, se advierte que se trata de una huelga de venganza y no de un instrumento de presión para conseguir o proteger derechos colectivos. En segundo lugar, la declaración de que se han violado de manera general y sistemática los derechos constitucionales debe hacerla el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, organismo jurisdiccional totalmente dependiente del Poder Ejecutivo Federal, que en toda su historia jamás ha hecho una declaración de esa índole (artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en lo que sigue LFTSE).

Se trata, simple y sencillamente, de que por vía indirecta se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga, lo que ha provocado huelgas de hecho que han demostrado ser muy efectivas.

Y es que la huelga tiene una vocación de ilicitud que sigue superando los obstáculos que el Estado le pone enfrente.

## SEGUNDA PARTE LA HUELGA COMO HECHO JURÍDICO

### I. NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA LABORAL

La naturaleza jurídica de la huelga es un tema controvertido. En la exposición de motivos de la LFT de 1970, obra indiscutible de Mario de la Cueva, se dice que “en el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas”.

Inclusive Mario de la Cueva había afirmado desde antes que “la huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico”.<sup>28</sup> Y agrega que

Todo derecho está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derechos absolutos, al margen del orden jurídico está descartada. De aquí nace una segunda diferencia con la huelga del pasado: Esta no permite su reglamentación, justamente porque es un hecho jurídico que produce, como efectos de derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores del hecho; la huelga del pasado es un acto ilícito que engendra responsabilidad y, por tanto, no se podía esta-

<sup>28</sup> *Op. cit.*, nota 15, p. 767.

blecer cuando era ilícito el hecho, porque al consignarse en la ley la licitud del hecho, se le transformaba, tal como lo hizo nuestra Constitución, en un acto jurídico.<sup>29</sup>

Esa tesis olvida que acto jurídico en su versión clásica, en rigor, el negocio jurídico, es una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho que necesariamente consisten en la creación, transmisión, modificación o extinción de obligaciones y derechos. Colin y Capitant, en la versión francesa de esta teoría, dicen, precisamente, de los actos jurídicos, que son “los actos voluntariamente realizados por el hombre con la intención de engendrar, modificar o extinguir derechos”.<sup>30</sup> Esa concepción correspondería hoy al negocio jurídico, que hemos definido en otra parte como la manifestación de la voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.

La huelga no persigue esos fines. Su propósito es la presión que se ejerce sobre el empleador para que celebre, modifique o cumpla el acto jurídico en que consiste el convenio colectivo (mejor llamado, al menos por mí, pacto normativo de condiciones de trabajo). Su objetivo se realiza con la suspensión de labores, cesando la obligación de trabajar y, del otro lado, la de pagar salarios, pero ni crea ni modifica ni transmite ni extingue obligaciones y derechos. Esos son efectos del convenio colectivo.

Hay, por supuesto, otras expresiones sobre la huelga. Kaskel y Dersch afirman que la huelga es una lucha laboral,<sup>31</sup> con lo que no aclaran mucho. Para Manuel Alonso García se trata del ejercicio de un derecho en forma condicionada. Agrega que se trata de un acto complejo formado por un hecho que tiene el valor de su naturaleza fáctica, una declaración que expresa el propósito de permanecer en huelga y que obliga al cumplimiento de determinados requisitos previos, de lo que se deriva que pueda ser legítima y legal; legítima, pero ilegal; ilegítima e ilegal e ilegítima, pero legal.<sup>32</sup> Quizá hay un poco un juego de palabras, lo que implica ciertos riesgos. Y J. Jesús Castorena, además de afirmar que es un derecho colectivo, niega que tenga el carácter de acto jurídico, y la califica

<sup>29</sup> *Ibidem*, p. 768.

<sup>30</sup> *Curso elemental de derecho civil*, con notas de derecho español por Demófilo de Buen, Madrid, Reus, 1922, t. I, p. 150.

<sup>31</sup> *Derecho del trabajo*, 5a. ed., trad. de Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, Depalma, 1961, p. 544.

<sup>32</sup> *Op. cit.*, nota 13, p. 646.

de “proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo”.<sup>33</sup> No le falta razón.

En nuestro concepto, la huelga es un acto jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a los que la ley atribuye consecuencias jurídicas.<sup>34</sup> Ese concepto no se corresponde con la tesis tradicional del acto jurídico antes invocada. En rigor, implica una clasificación en la que los hechos jurídicos son sólo aquellos acontecimientos naturales que producen consecuencias de derecho. No es el caso de la huelga, por supuesto.

## II. TITULARIDAD

Este es un tema curioso, porque ha suscitado polémica por dondequiera. En parte por la redacción poco clara de las reglas constitucionales.

Siguiendo el orden del “Grupo de los Nueve”,<sup>35</sup> que tratan el tema por rigurosa exigencia de la coordinación de Mario Pasco Cosmópolis, se pueden considerar las siguientes razones.

*Argentina.* Mario R. Ackerman afirma que la titularidad sindical deriva del mandato del artículo 14 bis de la Constitución, que otorga el derecho a los gremios. Agrega que la Ley sindical número 23,551, en su artículo 5o., inciso d), “enumera entre los derechos sindicales el de huelga” y reproduce el pensamiento de Ramírez Bosco,<sup>36</sup> quien con apoyo en la misma disposición legal agrega que la Ley 14,786 otorga en exclusiva a los sindicatos a participar en la etapa conciliatoria previa y obligatoria, que condiciona su legalidad. Invoca, además, que el sindicato con personería gremial es el único legitimado para suscribir un convenio colectivo; que sólo un sindicato puede responder patrimonialmente de los daños causados por el ejercicio ilegal o abusivo de la huelga, y que es inconveniente admitir huelgas inorgánica o salvajes o no declaradas por los sindicatos.<sup>37</sup>

<sup>33</sup> *Op. cit.*, nota 14, p. 294.

<sup>34</sup> Véase nuestro, *Derecho del trabajo, cit.*, nota 7, t. I, pp. 527 y ss., donde hacemos una exposición amplia sobre el tema de los actos jurídicos laborales, distinguiendo a los negocios jurídicos, siempre con una intención constitutiva, de los actos que implican mera conducta.

<sup>35</sup> Que aún añora, dicho sea de paso, el nombre original de “La Patota”.

<sup>36</sup> Ramírez Bosco, Luis E., *Derecho de huelga*, Buenos Aires, Hammurabi, 1991, pp. 43-45.

<sup>37</sup> *Op. cit.*, nota 12, p. 7.



*Brasil.* Wagner D. Giglio parte de la base de que se pueden considerar tres alternativas. La primera otorgaría el derecho al trabajador, lo que considera un contrasentido, porque no es lógico que un trabajador aislado pueda ejercer ese derecho. La segunda, que atribuir al sindicato ese derecho contraviene el mandato del artículo 9o. constitucional, que indica que corresponde a los trabajadores decidir sobre la oportunidad de ejercerlo. La tercera, de la que Giglio afirma que es mayoritaria en su país, afirma que el sujeto activo de la huelga y, por lo mismo, su titular, “es el grupo de trabajadores, asociados o no a un sindicato, cabiendo a este tan sólo proclamar el estado de huelga, a más de representar legalmente a los huelguistas”.<sup>38</sup>

*Chile.* Respecto del complejo sistema chileno, Emilio Morgado reconoce que siendo la huelga una parte del proceso de negociación colectiva, que es un derecho colectivo, la referencia a los derechos de la persona debe entenderse que es en su calidad de miembro de un grupo, porque se trata de derechos que deben ejercerse con la intermediación sindical, por medio de los representantes especialmente designados.

A esa conclusión llega Morgado apoyándose, además, en el hecho de que la huelga debe ser decidida por una asamblea en votación secreta, personal y realizada ante un ministro de fe. Sin embargo, advierte que los trabajadores, individualmente, pueden decidir continuar trabajando, aunque Morgado advierte que esa situación debilita el derecho de huelga, pero no lo convierte en un derecho individual (artículos 381 y 382 del Código del Trabajo).<sup>39</sup>

*España.* Alfredo Montoya Melgar, recordando el texto de la Constitución, que atribuye a “los trabajadores” el derecho de huelga, “en una titularidad individual”, opina que es el trabajador el que tiene el derecho subjetivo a secundar o no secundar una huelga, o adherirse o separarse de ella. Así lo sostiene el Real Decreto Ley (RDL) de 1977, aunque no en forma exclusiva, “permitiendo que los representantes de los trabajadores declaren la huelga”.<sup>40</sup>

No obstante, Montoya Melgar cita también una sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de abril de 1981 “que gira en torno al derecho de huelga del trabajador, pero reconoce asimismo la posibilidad colectiva de su ejercicio”. Repite Montoya Melgar las palabras de la sentencia: “el

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 30.

<sup>39</sup> *Ibidem*, pp. 61 y 62.

<sup>40</sup> *Ibidem*, pp. 113 y 114.

ejercicio del derecho de huelga que pertenece a los trabajadores, puede ser ejercitado por ellos personalmente, por sus representantes y por las organizaciones sindicales...”<sup>41</sup>

Sin embargo, Montoya Melgar distingue entre “la puesta en huelga”, que califica de derecho individual, “mientras que la declaración, convocatoria, desarrollo y finalización de la huelga son actos colectivos que pueden proceder tanto de sindicatos, representaciones extrasindicales o conjuntos inorgánicos de trabajadores (la huelga extra-sindical no constituye entre nosotros una huelga salvaje como ocurre en otros sistemas)”, y concluye que “la huelga de un solo trabajador es una entelequia”.<sup>42</sup>

Cabe recordar aquí la opinión de Alonso Olea y Casas Baamonde en el sentido de que “Por lo demás, según se ha dicho, aunque la huelga como modo genérico de exteriorización de conflictos puede manifestar uno de naturaleza individual, lo normal es que exteriorice un conflicto colectivo”. Y citan a Luis Enrique de la Villa y a Octavio Bueno Magano, quienes sostienen que “La huelga de un único trabajador no es tal huelga, sino un incumplimiento contractual”.<sup>43</sup>

*México.* Me cito como miembro, inclusive fundador, de “La Patota”, hoy “Grupo de los Nueve” (un poco con sentimiento de pena de haber abandonado tan ilustre nombre inicial). Recordando la definición de la huelga contenida en el artículo 440, LFT, debemos decir que “es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”, concepto que implica una acepción colectiva de ese derecho.<sup>44</sup>

Es oportuno, sin embargo, recordar dos cosas. En primer lugar, que los sindicatos son considerados en la ley mexicana coaliciones permanentes, para los efectos del título respectivo (artículo 441). En segundo término, que los motivos de huelga son, en general, de carácter colectivo: obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato-ley; exigir su revisión en su oportunidad; exigir su cumplimiento; exigir el cumplimiento de las obligaciones legales de los patrones en relación con el reparto de utilidades (exigencia que no permitiría emplazar a huelga para reclamar el pago individual, sino el cumplimiento de los deberes empresariales de información e integración de sus representantes en la corres-

<sup>41</sup> *Idem.*

<sup>42</sup> *Idem.*

<sup>43</sup> *Op. cit.*, nota 11, p. 934.

<sup>44</sup> *Op. cit.*, nota 12, p. 139.

pondiente comisión mixta) o expresar solidaridad con otra huelga que tenga un objeto de la naturaleza de los antes mencionados.

En otro sentido, la intervención individual en la huelga es de especial importancia, pero se debe manifestar una vez que la huelga ha estallado y se ha pedido por parte interesada que la junta de conciliación y arbitraje (JCA, en lo que sigue) la declare inexistente por no haber sido apoyada por la mayoría de los trabajadores (se excluye en el recuento a los de confianza y a los de ingreso posterior a la fecha de presentación del emplazamiento. Se incluye a los despedidos a partir del mismo emplazamiento: artículo 931). En ese caso es una decisión individualizada y posterior al estallido de la huelga la que decide el destino del conflicto. De haber empate en los votos, la huelga se declara inexistente.

*Panamá.* Rolando Murgas Torraza es radical:

Entendemos a la huelga como un derecho de naturaleza colectiva. Su titular es el grupo o la organización sindical, no el trabajador individualmente considerado. Los intereses que se tutelan son colectivos y su defensa se procura mediante actos también colectivos de deliberación y de ejecución, aunque en ambos es necesaria la concurrencia de voluntades provenientes de distintos trabajadores.

Para Murgas, un trabajador se puede adherir o no a la huelga, pero “no es la adhesión, vista en su perspectiva individual la que califica el fenómeno social de la huelga”.<sup>45</sup>

De la misma manera, Murgas acepta que puede haber el retiro individual de la adhesión a la huelga, “pero no por ello desaparece la existencia de la misma. La huelga continuará si persiste el acto colectivo de la abstención concertada del trabajo”.<sup>46</sup>

*Perú.* Mario Pasco, eficaz coordinador de la obra colectiva (no individual) de “La Patota” en este tema de la huelga, haciendo referencia a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) peruana, sostiene que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores, no al sindicato. Pero apunta que la asamblea que la decida deberá integrar a los trabajadores no afiliados al sindicato a los que pueda afectar la huelga. Se trata, en consecuencia, de una asamblea general, y no de una asamblea sindical.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 188.

<sup>46</sup> *Idem*.

Citando a De Buen (¡allá él!) recuerda que sostiene que

En cuanto a su titular, el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores sino un derecho de la clase trabajadora. Esto significa que su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.<sup>47</sup>

En sentido contrario, Pasco menciona la opinión de Manuel Alonso García, quien sostiene que la titularidad no corresponde al sindicato, y que si fuera así, “éste podría en cualquier momento ejercitarlo, sin necesidad de apelar a la voluntad de sus miembros. Si los órganos sindicales deciden, en un instante preciso ir a la huelga, es porque pueden hacerlo en virtud de la representación que de los intereses profesionales sus sindicatos ostentan”.<sup>48</sup>

La conclusión de Pasco, claramente definida, es que “a la luz de la LRCT, la huelga en el Perú es derecho individual de ejercicio colectivo”.<sup>49</sup>

*República Dominicana.* Rafael Albuquerque señala que la doctrina discrepa en este tema, ya que unos autores consideran que son los trabajadores los titulares del derecho, en tanto que otro sector entiende que la titularidad corresponde al sindicato.

El artículo 8o., ordinal 11, letra d), de la Constitución de la República, confiere el derecho de huelga a los trabajadores de las empresas privadas, criterio que repite el artículo 401 del Código de Trabajo de 1992 (obra, entre otros, de Rafael Albuquerque y Lupo Hernández Rueda), cuando define a la huelga como “la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes”, razón por la cual Albuquerque considera que se trata de un derecho de la pluralidad de los trabajadores “quienes como personas físicas deciden libremente la paralización de sus servicios”.<sup>50</sup>

La exigencia legal de que la huelga sea votada por más del 51% de los trabajadores de la empresa o empresas afectadas lleva a la misma conclusión.

<sup>47</sup> *Op. cit.*, nota 7, 9a. ed., 1992, t. II, p. 885.

<sup>48</sup> Alonso García, Manuel, *La huelga y el cierre empresarial*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, 1979, p. 46.

<sup>49</sup> *Op. cit.*, nota 12, p. 235.

<sup>50</sup> *Ibidem*, p. 263.

Sin embargo, Albuquerque propone no incurrir en un juicio precipitado a la vista de las situaciones que derivan de que, tratándose de conflictos económicos, la presencia del sindicato es indispensable.

La conclusión de Albuquerque, finalmente, es que en la legislación dominicana la huelga es un derecho individual de cada trabajador, pero que su ejercicio colectivo, en el caso, por ejemplo, de conflictos económicos, y la ejecución de la suspensión de labores, corresponde al sindicato de trabajadores.

En síntesis —concluye Albuquerque— son los trabajadores los sujetos activos del derecho de huelga, pero la titularidad de su ejercicio corresponde al grupo, que deberá ser un sindicato, si la huelga tiene como objetivo la solución de un conflicto económico, pero que puede ser el conjunto de la mayoría de los operarios, la simple coalición, si la huelga tiene por finalidad la solución de un conflicto colectivo de derecho.<sup>51</sup>

*Uruguay.* Merece la pena, aunque sea un poco extenso, reproducir lo dicho por Américo Plá:

La huelga es un fenómeno colectivo porque supone la interrupción concertada de la prestación de trabajo que realiza un grupo de trabajadores. Pero al mismo tiempo debemos precisar que quien es titular del derecho de huelga es cada trabajador. Es cada trabajador el que decide interrumpir su prestación laboral. Como dice Pérez del Castillo, se trata de un derecho subjetivo que viene determinado en su ejercicio por una necesaria manifestación colectiva. Esto último no implica modificar la esencia del derecho y por tanto no requiere considerar que el sujeto activo del mismo sea la colectividad huelguista. El grupo es necesario para que exista el estado de huelga, pero el titular del derecho no deja de ser el huelguista individual. Existen otros derechos subjetivos atribuidos a un sujeto singular que están condicionados a su ejercicio colectivo como el derecho de reunión y el mismo derecho de asociación.<sup>52</sup>

En Uruguay hay, sin embargo, un problema, ya que la Constitución califica a la huelga como un “derecho gremial”. En la interpretación de esa disposición, Plá encuentra múltiples puntos de vista, pero se inclina por considerar que “la expresión [gremial] no posee ningún sentido calificativo ni limitativo del concepto [derecho], limitándose a señalar las

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 265.

<sup>52</sup> *Ibidem*, p. 296.

modalidades propias de su ejercicio: la pluralidad de personas y la vinculación de esas personas por su comunidad de oficio, profesión o estado social”.<sup>53</sup>

Es obvio que la determinación de si la huelga se ejerce en forma individual o colectiva constituye un problema que suelen tratar de resolver las leyes aplicables. Hay, por supuesto, el riesgo de que una declaración constitucional comprometa una vertiente especial, como es el caso de Uruguay, en el sentido de ser derecho gremial, y el caso del artículo 123 constitucional de México, cuya fracción XVII, hoy del apartado “A”, dice rotundamente que “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros”.

En la LFT, cuando el artículo 450 determina los objetos de la huelga, sustancialmente se refiere a cuestiones de naturaleza colectiva que implican, necesariamente, la intervención de un sindicato de trabajadores (firma, revisión o exigencia de cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo o de un contrato ley o exigencia de cumplimiento de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades), pero puede haber huelgas decretadas por una simple coalición. Es el caso de la huelga por solidaridad.

Es obvio, en el derecho mexicano, que la última palabra la ejercen los trabajadores que participan en un recuento ofrecido como prueba por parte interesada para acreditar que la mayoría de los trabajadores no están a favor de la huelga. En ese momento se individualiza, ciertamente, la decisión que, en rigor, no es para que estalle la huelga, sino para que siga. La LFT no exige, indebidamente, por supuesto, que el emplazamiento a huelga suscrito por la representación sindical vaya acompañado de la constancia de la decisión de una asamblea. De ahí que muchas veces los membretes sindicales, sin representación real de trabajadores, hagan valer el derecho de huelga, que después pretenderán hacer efectiva con personas que no laboran en la empresa. Es, por cierto, un “buen negocio”. Y una vergüenza, por supuesto, provocada por la misma ley.

### III. LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA

No es frecuente que en las legislaciones se determinen con precisión los objetivos de la huelga. En el caso de Chile, el Informe Relasur trans-

<sup>53</sup> *Ibidem*, pp. 296 y 297.

cribe el punto de vista de René Moraga, quien afirma que el derecho de huelga es “el derecho de los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, en la cual no se ha llegado a acuerdo con el empleado, a suspender transitoriamente el trabajo, siempre que el asunto no deba someterse al arbitraje, y previo el cumplimiento de las formalidades que la ley establece”.<sup>54</sup>

Morgado coincide, en general, con este punto de vista, que relaciona al derecho de huelga con la discusión de un pliego de negociación colectiva, precisando que podrá promoverse si las partes no han alcanzado un acuerdo llegada la fecha de término del contrato,

...o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto —si éste ha sido presentado por uno o más sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa— o más de sesenta días desde la presentación del respectivo proyecto por otras organizaciones sindicales, y que en presencia de tal situación, las partes no hayan acordado prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior y continuar las negociaciones.<sup>55</sup>

Respecto de Uruguay, Santiago Pérez del Castillo se limita a señalar que los motivos de los participantes en la huelga deben ser profesionales “y siendo de esta naturaleza, quedan excluidas las huelgas netamente políticas y de solidaridad con otros gremios en huelga”, debiéndose excluir a los motivos baladíes respecto de los cuales Pérez del Castillo dice que “se derivan otras consecuencias al margen del descrédito mismo del movimiento”, lo que en todo caso servirá al juez para calificar el conflicto.<sup>56</sup>

Javillier señala que encuentra en la huelga un elemento psicológico que se descompone en tres elementos: la intención de hacer la huelga; un acuerdo de huelga, que no implica formalidad alguna, salvo el preaviso si la contratación colectiva no dispone lo contrario y un objetivo profesional conocido del empleador. Por esa razón, afirma Javillier, la Corte de Casación descartó desde antes las huelgas políticas.<sup>57</sup>

<sup>54</sup> “Comentarios, jurisprudencia y casos prácticos”, *Consulta laboral*, módulo 2, Santiago, Grupo Editorial Publitecsa-Proman y Normatec, sin fecha. La nota corresponde a la hoja 141 del estudio de Relasur, sin mención de página del trabajo de Moraga.

<sup>55</sup> *Op. cit.*, nota 12, p. 71.

<sup>56</sup> *El derecho de la huelga*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1993, pp. 327 y 328.

<sup>57</sup> *Op. cit.*, nota 5, pp. 528-530.

Se permite también en Francia la huelga por solidaridad. Javillier hace una distinción interesante entre solidaridad externa y solidaridad interna. La primera exige que sea lícita. Las segundas son en principio lícitas (por ejemplo, con motivo de un despido de un trabajador de la misma empresa), aunque la Corte exige que en ese caso el despido haya sido “manifiestamente abusivo”.<sup>58</sup>

Mario Pasco nos dice que en Perú la huelga debe perseguir “la defensa de los derechos e intereses profesionales de los trabajadores en ella comprendidos” y aclara que tanto la huelga política como la huelga por solidaridad están implícitamente excluidas en el ordenamiento peruano.<sup>59</sup>

En una amplia exposición de la situación española, Alfredo Montoya Melgar nos dice que la huelga es un derecho de contenido laboral reconocido “para que los trabajadores puedan defender colectivamente sus intereses, básicamente frente a los empresarios”. Excluye, siguiendo a la OIT, las motivaciones extralaborales, entre ellas las de carácter puramente político. Reconoce que el Tribunal Constitucional, mediante sentencia del 8 de abril de 1981, “sentó la doctrina de que la misión de la huelga es la introducción de novaciones modificativas en los contratos de trabajo”, pero acepta como lícitas las huelgas contra la política social del gobierno, ya que no son ajenas “a los intereses de los trabajadores”.<sup>60</sup>

La fórmula mexicana se dirige, no sin mala intención, a la determinación precisa de los objetivos de la huelga, de tal manera que los motivos de huelga que no coincidan con esa enunciación no justificarían su legal existencia.

Vale la pena hacer algunas consideraciones sobre el texto del artículo 450, LFT, y preguntarse, al final, si se trata en rigor de una auténtica reglamentación de la fracción XVIII del apartado “A” del artículo 123 constitucional. Allí se indica que “Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...”, concepto suficientemente amplio como para comprender algunas hipótesis no previstas en el artículo 450 que, por otra parte, se repite textualmente en la fracción I de dicho artículo.

<sup>58</sup> *Idem.*

<sup>59</sup> *Op. cit.*, nota 12, pp. 236, 237 y 239.

<sup>60</sup> *Op. cit.*, nota 21, p. 115.



Quizá vale la pena transcribir tan famosa disposición:

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

La repetición del texto constitucional resulta inútil. Nada tiene que hacer lo reglamentado en el texto de la reglamentación. En rigor no aporta nada nuevo.

Esa disposición, sin embargo, fue invocada reiteradamente en la época en que la inflación tomó carta de naturaleza en México, en la década de los setenta. La disminución notable del valor del dinero, y, en consecuencia, de los salarios, provocó la presentación de emplazamientos a huelga prácticamente nacionales en que se reclamaba la actualización monetaria, lo que suponía la modificación adelantada a su fecha de vencimiento de los tabuladores de salarios que forman parte esencial de los contratos colectivos de trabajo.

El gobierno dejó pasar las cosas, tramitó los emplazamientos, no hizo caso de las quejas patronales y provocó la celebración de pactos aprobados por las JCA, en que se convenían aumentos extraordinarios. Curiosamente, provocaron a su vez el incremento de la inflación.

#### IV. LAS FORMAS EN LA HUELGA

El procedimiento de huelga puede exigir la intervención de la autoridad, por ejemplo, en México, o simplemente obligar al sindicato o a los

trabajadores a dar un aviso al empleador y a la administración de trabajo comunicándoles el objetivo e inicio de la huelga. Es el caso de España.

De acuerdo con la LFT mexicana, los promoventes de la huelga, normalmente un sindicato, deben presentar el emplazamiento ante la JCA, expresando los motivos de la huelga, lo que en el lenguaje habitual se denomina “pliego de peticiones” y fijando la fecha en que la huelga deberá estallar, en un plazo que no podrá ser menor de seis días, tratándose de una empresa normal, o de diez días, si la emplazada es de servicio público.

El pliego de peticiones no debe consistir simplemente en una solicitud de firma de un contrato colectivo de trabajo o en una expresión de protestas por las violaciones que se imputan al patrón de ese contrato. Si se trata de la firma, se debe acompañar al emplazamiento el texto del contrato colectivo que se pretende. Si el emplazamiento es por violaciones, deben precisarse éstas con respecto a determinadas cláusulas del convenio colectivo y, además, plantear la forma en que deben ser resueltas esas violaciones.

Es frecuente, en la experiencia mexicana, que se planteen las violaciones, pero no los remedios. Los pliegos se convierten en simples lamentaciones que no tienen mayor valor. Hay una razón cultural: los dirigentes sindicales no están demasiado familiarizados con las exigencias de la ley y no siempre cuentan con una adecuada asesoría legal.

Esta formalidad de los emplazamientos a huelga tiene, obviamente, su perversa intención. No hay que olvidar que la LFT está hecha para que el Estado tenga un control riguroso de los derechos colectivos: registro de los sindicatos; toma de nota de sus mesas directivas; depósito ante las JCA de los contratos colectivos de trabajo sin cuyo requisito no tienen mayor valor y emplazamientos a huelga con la necesaria intervención de las JCA. De no cumplirse con esos requisitos, la huelga puede ser declarada inexistente, expresión ambigua, robada a la teoría francesa del acto jurídico, que simple y sencillamente expresa la idea de que se ha seguido un procedimiento ineficaz, que se trata de una huelga improcedente.

En el caso de la firma o revisión de los contratos colectivos de trabajo, no es preciso que se haga la solicitud mediante un emplazamiento a huelga. Basta que se presente ante la empresa; pero en caso de que el empleador no acepte lo pedido, el emplazamiento a huelga deberá presentarse ante la JCA con el tiempo suficiente para que entre la fecha de la notificación y la del estallido de la huelga transcurran, por lo menos, los seis o

los diez días de pre huelga, tomando en cuenta el día y la hora de vencimiento del contrato colectivo de trabajo.

Montoya Melgar señala que en España “La iniciación del procedimiento jurídico de la huelga corresponde al acto de declaración; un acto que puede emanar sea del conjunto de trabajadores interesados, sea de sus representantes sindicales o unitarios (entendiendo por estos últimos a los Comités de Empresa y a los Delegados de personal)”.<sup>61</sup>

En Panamá, según informa Rolando Murgas, se requiere que la huelga sea declarada por la mayoría, pero para determinarla no se toman en cuenta los trabajadores de confianza, los eventuales, ocasionales y los que ingresaron con posterioridad a la presentación del pliego de peticiones. Si se trata de un sindicato gremial, se exige la aprobación de por lo menos el 60% de sus miembros “salvo que los huelguistas constituyan la mayoría de los trabajadores de la o las empresas afectadas”.<sup>62</sup>

En el Perú se establece que debe haber una comunicación previa cursada tanto al empleador como a la autoridad encargada de la supervisión, control o solución del conflicto. La autoridad de trabajo tiene la capacidad de calificar la licitud, legalidad y legitimidad de la huelga. Aclara Pasco que esa autoridad es el Ministerio de Trabajo y Promoción Social y sus dependencias regionales “salvo la huelga de los servidores públicos”.<sup>63</sup>

En la República Dominicana la decisión de ir a la huelga debe ser adoptada por el voto de más de 51% de los trabajadores de la empresa o empresas afectadas, que deberá expresarse en una asamblea, que “podrá realizarse por la vía del voto ordinario, nominal o secreto. La comprobación de la decisión —aclara Rafael Albuquerque— no está sujeta a formalidad alguna, pero razones elementales de prueba, recomiendan el recurso a un notario público o a un inspector de trabajo para que verifique la autenticidad de la mayoría exigida por la ley”.<sup>64</sup>

Mattia Persiani afirma que en Italia, para ser legítimo un movimiento de huelga debe ser precedido de una declaración que necesariamente debe referirse a la tutela de un interés colectivo o, por lo menos, común, lo que excluye la posibilidad de que se pretenda tutelar intereses individuales.<sup>65</sup>

<sup>61</sup> *Op. cit.*, nota 21, p. 118.

<sup>62</sup> *Op. cit.*, nota 12, p. 201.

<sup>63</sup> *Ibidem*, pp. 246-248.

<sup>64</sup> *Ibidem*, p. 274.

<sup>65</sup> *Op. cit.*, nota 24, p. 130.

En general, existe la idea de que debe satisfacerse un elemento mínimo: la voluntad mayoritaria de los trabajadores interesados y la precisión de las peticiones. Claro está que esa voluntad mayoritaria no necesariamente debe comprobarse ante la autoridad, al menos en el caso de México, que acude a esa mayoría (con exclusión de trabajadores de confianza y trabajadores contratados después del emplazamiento, pero incluyendo a los despedidos a partir del mismo emplazamiento) sólo para determinar la existencia de la huelga. Ello se cumple si se ha planteado la inexistencia, como es lógico, en un acto posterior al estallido.

## V. EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA Y SU CALIFICACIÓN

Es interesante asomarse al procedimiento de huelga en México. En realidad expresa, como se ha dicho antes, una voluntad política de intervención no necesariamente respetuosa de la libertad sindical y del derecho de huelga; más bien, violatoria.

El procedimiento se inicia con la presentación ante la JCA de un pliego de peticiones que la propia JCA deberá entregar al patrón, en un plazo de cuarenta y ocho horas a partir de la recepción de la solicitud del sindicato o de la coalición, la copia del emplazamiento. A partir de ese momento el patrón queda constituido en depositario de la empresa o establecimiento afectados por la huelga (artículo 921, LFT), lo que significa, simplemente, que un efecto del emplazamiento es el embargo precautorio de los bienes del patrón.

El empleador deberá contestar el pliego de peticiones en un término de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación. En materia de huelga, curiosamente la ley no establece consecuencia alguna al hecho de que no se produzca dicha contestación, aunque remotamente se podría considerar, en caso de que el conflicto se someta al arbitraje por el sindicato o los trabajadores, que no hay razón alguna para rechazar el pliego de peticiones.

La práctica, que no tiene un valor absoluto, es que la contestación del pliego se produzca en la audiencia de conciliación a la que debe convocar la JCA, pero no hay antecedentes de que ése sea el procedimiento adecuado.

La audiencia de conciliación tiene un valor importante. Si no comparece el sindicato (o los trabajadores representantes de la coalición, en su

caso), se maneja el eufemismo de que no corre el plazo para el estallido de la huelga, lo que equivale a un desistimiento. Si no comparece el patrón, lo único que puede ocurrir es que el presidente de la JCA utilice medios de apremio para obligarlo a comparecer.

En esa audiencia se presume que la autoridad provocará un arreglo. De no alcanzarse éste, se dejan a salvo los derechos de las partes para actuar como consideren oportuno, lo que significa que el sindicato o la coalición quedan en libertad de estallar la huelga.

Un tema importante en cuanto a la forma es la manera de ejercer el derecho de huelga. Habida cuenta que ésta consiste en la suspensión del trabajo, dicha suspensión debe producirse exactamente el día y hora anunciados. De otra manera, si se suspenden las labores antes o después de la hora anunciada se producirá un motivo de “inexistencia” de la huelga.

Es una práctica común en México que al momento de estallar la huelga se coloquen las banderas rojinegras, que expresan la realidad de la huelga, pero una huelga puede sobrevivir sin ellas.

Si las partes no llegan a un acuerdo en la audiencia de conciliación, la JCA las dejará en libertad de actuar como consideren oportuno. Es frecuente que las partes se pongan de acuerdo en prorrogar el estallido de la huelga. En ese caso sólo el sindicato o la coalición (los trabajadores) podrán solicitar, por una sola vez, que se fije una nueva audiencia (artículo 926, LFT), aunque la práctica comprueba que con mucha frecuencia el acuerdo mutuo conduce a las JCA a fijar nuevas fechas de audiencia.

Estallada la huelga, cualquier interesado: la empresa, otras organizaciones sindicales, trabajadores o algún tercero interesado (por ejemplo, el dueño del local que ocupa la empresa, que no quiere problemas de rentas no pagadas) pueden pedir a la JCA que declare la “inexistencia” de la huelga. La solicitud debe presentarse por escrito dentro de las setenta y dos horas siguientes al estallido. La JCA deberá convocar a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas. Una vez que se reciban estas últimas, la Junta deberá resolver lo conducente.

Las causas de inexistencia son de forma, de fondo y lo que en el lenguaje habitual se denomina “de mayoría”, en realidad encubriendo la pretensión de que la suspensión del trabajo se haya llevado a cabo por la minoría de los trabajadores (se entiende por mayoría, la mitad más uno de los trabajadores que pueden hacer valer el derecho de huelga); que no tuvo por objeto alguno de los mencionados en el artículo 450 o que no se

cumplieron los requisitos formales (escrito emplazando a huelga, pliego de peticiones, plazos previos, etcétera).

La acreditación del requisito de mayoría queda a cargo de los trabajadores huelguistas, y se lleva a cabo mediante una ceremonia de “recuento” ante la JCA, en la que los trabajadores deberán expresar si apoyan o no la huelga. En rigor, lo que se debe acreditar en la inexistencia es que la huelga se produjo sin el apoyo de la mayoría (artículo 451-II).

El problema, una de las expresiones más rotundas del corporativismo y del control de las huelgas, es que el voto debe expresarse ante la JCA, verbalmente, de manera que la decisión de cada trabajador sea pública. Ya se pueden imaginar los efectos de este procedimiento universalmente rechazado. En los proyectos de reforma democrática a la LFT que están circulando, todos menos el oficial presentado por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social (particularmente el del Partido de Acción Nacional; el del Partido de la Revolución Democrática y el de la Unión Nacional de Trabajadores), se plantea que esos recuentos y otras diligencias sindicales se practiquen con voto secreto, personal, universal y directo.

La idea de la inexistencia deriva de la concepción, examinada antes, de que la huelga es un acto jurídico clásico. De ahí que pretendan configurar los requisitos esenciales de objeto y consentimiento, aunque también consideren como esencial, a diferencia de las teorías civilistas, la forma.

La resolución de existencia o inexistencia puede ser combatida por los interesados, mediante el juicio de amparo o el juicio de garantías constitucionales, que se promueve ante un juez federal, en el caso, un juez de distrito. La sentencia puede ser objeto de revisión por un tribunal colegiado de circuito.

Hay corrientes que intentan cambiar esa terminología inadecuada y hablar, simplemente, de improcedencia.

La huelga también puede ser declarada ilícita cuando la mayoría de los trabajadores ejerzan actos de violencia contra las personas o las propiedades (artículo 123 constitucional, apartado “A”, fracción XVIII). La consecuencia de esa declaración, que no se produce nunca, es que se pueden declarar terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (artículo 934).

En el caso de la declaración de inexistencia, los trabajadores deben presentarse al trabajo en un término de veinticuatro horas, expresión complicada, pero que significa que pasadas las veinticuatro horas debe-

rán ingresar en su horario habitual, y de no hacerlo se podrán declarar terminadas las relaciones de trabajo y contratar otros (artículo 932-III).

Solamente los trabajadores pueden someter el conflicto al arbitraje. De tratarse de un conflicto jurídico (cumplimiento o incumplimiento de las normas del contrato colectivo de trabajo) se seguirá el procedimiento ordinario. Si se trata de un conflicto económico, que debe modificar las condiciones de trabajo), la vía será el conflicto colectivo de naturaleza económica, previsto como un procedimiento en el que la opinión de peritos respecto de la situación económica de las empresas es fundamental.

Antes de la suspensión de las labores la JCA fijará el número de trabajadores indispensable “que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos” (artículo 935). Ese procedimiento se sigue por la vía incidental.

## VI. LA CONCILIACIÓN, LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE

En la esencia del derecho laboral la facultad conciliatoria de las autoridades es permanente en México, pero también es frecuente, en muchos países, que esa función pueda ser ejercida por autoridades administrativas.

El arte de la conciliación no es fácil. Y quizá por ello suele ser muy ineficaz el intento conciliatorio en los problemas jurisdiccionales. Todos los procedimientos exigen una etapa conciliatoria, pero las JCA la convierten en un simple enunciado en las actas de la audiencia, de la resistencia de las partes a convenir. Y se pasa de inmediato a la otra etapa.

La mediación es, en el medio mexicano, rarísima. No suele haber confianza en que un personaje de raras cualidades pueda proponer a las partes una solución que sea válida, aunque no obligatoria, por el prestigio del autor. En última instancia, dada la no obligatoriedad del resultado, no es un mecanismo de solución.

El arbitraje, entendido como función de un tercero que vincula con su opinión, está en la esencia misma de la función jurisdiccional laboral. Las juntas son de conciliación y arbitraje, pero la LFT también prevé que la huelga termine por un arbitraje libremente comprometido por las partes (artículo 469-III), independientemente de que las partes también pueden someterse al arbitraje de la propia JCA. Tampoco es muy frecuente.

De hecho, lo habitual es el arreglo directo. Las partes, antes del conflicto, sostienen conversaciones —pláticas, en el idioma frecuente de México—, y si llegan a un convenio lo someten a la aprobación de la JCA para que lo convierta en obligatorio y vinculante. Esas conversaciones son previas al estallido, e intensas en las revisiones de los CCT o posteriores. Pero como la huelga suspende las labores en las empresas, que quedan sometidas a las guardias de los huelguistas, que sólo están obligadas a permitir el paso a los trabajadores encargados del mantenimiento, las conversaciones se celebran en otros locales. Es muy frecuente que ello se produzca con la intervención de las autoridades.

## VII. PERSPECTIVAS DE LA HUELGA EN UN MUNDO NEOLIBERAL

La huelga ha sido una hermosa aventura de los trabajadores. En el momento de escribir estas líneas (28 de julio de 2004), un sindicato que asesoro me dice que no obstante haber sido su huelga declarada inexistente, los trabajadores lograron sus propósitos detallados en el pliego de peticiones, jugándose el trabajo, y que mañana se levantará la huelga. Debo reconocer que cuando fui consultado no estuve muy de acuerdo en aceptar la eventualidad de la huelga con riesgo de pérdida del empleo. Pero la decisión de los propios interesados les acaba de conceder un triunfo notable que ha satisfecho exigencias antiguas.

Delito, falta administrativa, acto tolerado, garantía constitucional o víctima de reglamentaciones interesadas que hacen efectivo el principio de que en materia laboral derecho que se reglamenta, se pierde. Provocadora de problemas graves con terceros que conducen a las huelgas limitadas por la necesidad de atender los servicios esenciales, aunque la experiencia demuestra que no obstante las razones de servicio público, las decisiones de los trabajadores, por cierto que no frecuentes, dejan a un lado las necesidades de la colectividad y ponen en juego sus propios derechos fundamentales.

No han detenido la huelga ni la tipificación delictiva ni las penas de muerte ni la represión bestial. Pero en estos tiempos el problema mayor de los trabajadores no es otra cosa que la falta de trabajo. La empresa, dadora de empleo, tiene que ser cuidada, y la huelga decae y se hace infrecuente.



Hay algo peor. Como con la penicilina, que crea hábito en los microbios, la huelga puede ser convertida en un instrumento eficaz de los empresarios, cuando el mercado no funciona, o está saturado, y lo peor que se puede hacer es seguir produciendo.

No olvido una experiencia de hace algunos años. Un sindicato de una importante empresa automotriz promovió su emplazamiento para la revisión del CCT. Las conversaciones preliminares no condujeron a ninguna propuesta razonable por parte de la empresa. Estalló la huelga. El sindicato, con ese entusiasmo del primer día, festejaba el acontecimiento que le traería, sin duda, mejoras.

Tres meses después, los trabajadores ya no sabían qué hacer. Le pusieron huelga a la ciudad, a la carretera, a todo aquello que pudiera influir en una solución. Entretanto, la empresa veía reducir notablemente sus inventarios, que había colocado previamente fuera del ámbito de la fábrica cumpliendo las instrucciones de la casa matriz europea. Los funcionarios gozaban del golf.

Un artículo nuestro, en un periódico, les hizo ver a los trabajadores que estaban haciéndole el juego a la empresa. Hubo nuevas conversaciones, y en pocos días terminó el conflicto. Perdieron la mitad de los salarios caídos y obtuvieron poca cosa en prestaciones. No es, por supuesto, un caso único.

Y es que los derechos de los trabajadores tienen que medirse por la realidad. Desconocer la situación de desventaja que se tiene en estos tiempos de globalizaciones, que permiten trasladar la producción a cualquier parte del mundo, es incurrir en un notable error. Pero finalmente, el derecho de huelga sigue siendo un valor fundamental de los derechos de los trabajadores. Tiene la gracia de que es inmune a cualquier decisión represiva. Eso no lo deben olvidar los trabajadores. Ni los gobiernos ni los patrones, por supuesto.