

En torno a la huelga

*Octavio Fabián Lóyzaga de la Cueva**

El artículo tiene como objetivo hacer un análisis interdisciplinario sobre la huelga incluyendo su regulación jurídica en las partes sustantivas fundamentales. El estudio contiene un examen de las etapas por las que ha atravesado la huelga, desde que surge como un fenómeno de hecho ante la expoliación de que son víctimas los trabajadores, periodo en el que la interrupción laboral para lograr mejores condiciones de trabajo es prohibido al igual que la acción sindical; pasando posteriormente por la época de la tolerancia y finalmente por su reconocimiento legal como consecuencia de la organización obrera. El ensayo también indaga sobre la eficacia real de la huelga, así como su desnaturalización en la praxis, en la que coadyuva la modificación del modelo económico y el consecuente cambio de su engranaje jurídico.

The article aims to analyze in an interdisciplinary way the strike including its legal regulation in key substantive parts. The study reviews the stages through which it has passed, since it emerged as a phenomenon in view of the robbery whose victims are workers, period in which the labor disruption for better working conditions is prohibited as well as the union action, later experiencing the tolerance season and finally the legal recognition as a result of the labor organization. The study also investigates the real effectiveness of the strike and its denaturation in practice, which contributes to the change of the economic model and the consequent change of its legal gear.

SUMARIO: Introducción / I. Etapas por las que atraviesa la huelga / II. Su regulación jurídica a partir del Art. 123 constitucional / III. La eficacia de la huelga y su desnaturalización / IV. A manera de conclusión / Bibliohemerografía

* Doctor en Derecho, Doctor en Ciencia Política.
Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A, miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

Introducción

La huelga se presenta básicamente dentro del sistema capitalista. Es ahí donde se muestra de manera intermitente, lo cual, no significa que en otros momentos históricos y que en otros sistemas de producción no se haya presentado, sólo que de manera aislada. La suspensión de labores por parte de aquellos que realizan quehaceres a quienes utilizan su fuerza de trabajo en su beneficio, aparece de manera franca, concreta y expansiva en el capitalismo, esto como elemento de presión para mejorar sus condiciones de trabajo y/o el cumplimiento de los derechos y prestaciones ya adquiridos y conquistados, así como para defenderlos. Como se ha señalado, “la huelga es histórica y jurídicamente un instrumento de la lucha de clases y presume un ambiente capitalista”¹ y las finalidades indicadas.

La huelga, finalmente, ha sido una herramienta de los trabajadores dentro de la lucha de clases o intereses contrapuestos presentes en el sistema de producción mayoritariamente imperante en el mundo actual. La huelga llevada a cabo como simple emplazamiento, o estallamiento, es la última instancia, una postrera toma de posición consistente en la abstención acordada mayoritariamente por los asalariados “ya sea frente al patrón o ante el Estado para la autodefensa y promoción del interés profesional”.²

Como antecedente de la huelga en nuestro país, puede decirse que ésta estalló en las incipientes fábricas del gran Estanco de Tabacos, ante la amenaza hecha por esa empresa de aumentar la jornada de trabajo en el año 1768, es decir, un poco más de cuatro décadas antes de la Independencia; los asalariados suspendieron las labores, incluso tomaron las calles como parte de su inconformidad y protesta, entraron al palacio virreinal, dejando atrás a la escolta del Virrey Martín de Mayorga. Con estos hechos lograron obtener del virrey “la orden de que no se implementara el aumento de trabajo”.³

A más de cien años de distancia, no se puede desconocer, que las experiencias llevadas a cabo por los asalariados justifican el sentido de la huelga como una imposición de los trabajadores “al Estado y al régimen jurídico del individualismo”.⁴ Esto es cierto en gran medida, pero no totalmente para el caso de México, como lo señalaremos en otro estudio:

Independientemente de la lucha de los trabajadores llevada a cabo básicamente por los batallones rojos, producto del pacto con la casa del obrero mundial, el artículo 123 constitucional si fue una dación [...] de los constituyentes, sobre todo si

¹ Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo II, Editorial Porrúa, México, 2004, p. 881.

² Héctor Santos Azuela, *Derecho colectivo del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1993, p. 206.

³ Luis Chávez Orozco, *Historia económica y social de México*, Ediciones Botas, 1938, p. 54, citado en Alberto Trueba Urbina, *Evolución de la huelga*, Imprenta Manuel León Sánchez, 1950, p. 15.

⁴ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 203.

tomamos en consideración que el desarrollo capitalista en México era incipiente en esa época, por lo que los principios sentados en el precepto señalado, no fueron fundamentalmente producto de una gran lucha de clases —si bien ésta tuvo [...] influencia—, sino más bien, resultado de la difusión del progreso

[...] en las condiciones laborales presentes en otras legislaciones del mundo (entre ellas el derecho a la huelga) aún cuando éstas no fueran a nivel constitucional. A esto habría que agregar que el artículo 123 constitucional no tuvo una gran oposición de la burguesía, debido a que, como se señaló, el desarrollo capitalista en México era incipiente.⁵

I. Etapas por las que atraviesa la huelga

I.1. Época de la prohibición

Desde hace muchos siglos, incluso antes del ascenso del capitalismo, en sus mismos atisbos, se negó la legitimidad de las huelgas. En 1303, el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió todo pacto o acuerdo que tuviera por objeto modificar la “organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, lo que con el tiempo pasó a formar parte del *Common law*”. En las legislaciones de Alemania y Francia del siglo XVI y posteriores, encontramos prescripciones similares cuyo fin era derrocar a las asociaciones de compañeros;⁶ esto ocurre todavía en el tránsito del feudalismo al capitalismo.

Las huelgas empiezan a presentarse de manera importante a partir del siglo XIX. Esto en virtud de que las propias coaliciones y sindicatos estaban prescritos; sin embargo, aunque ambos aparecían como ilícitos, no por ello, la creación de coaliciones sindicales y los estallamientos de huelgas dejaron de ser cada vez más frecuentes, (huelga de los impresores de París en 1850 y un año después, la estallada en Lyon por los tejedores de esta ciudad), a la par del crecimiento y desarrollo del capitalismo. En Francia el delito de coalición no fue anulado por la Segunda República. Los penalistas confirman que durante todo el siglo XIX las sanciones fueron selectivas, siendo aplicadas exclusivamente a los trabajadores y en ningún caso y tiempo a los patrones.⁷

En la evolución histórica de la huelga, ésta se concibe originariamente como un acto de carácter criminal, inscribiéndose dentro de los ordenamientos penales que la conciben como un delito. Como basamento a su prohibición se argumentó que

⁵ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Esencia apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*, UAM, México, 1992, pp. 58 y 59.

⁶ Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1960, p. 757.

⁷ G.H. Camerlynck y G. Lyon-Caen, *Derecho del trabajo*, Editorial Aguilar, Madrid, 1974, p. 468.

constituía una transgresión “al libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas”, principio inquebrantable del Estado liberal decimonónico, además de que amenazaba a las libertades individuales de trabajo, comercio e industria.⁸

Al reafirmarse la negación de la libertad de coalición, y ya en otro contexto, poco después de la Revolución Francesa, cuando la burguesía toma el poder y se comienza a hacer extensivo un nuevo modo de producción, la coalición y la huelga se hermanan; ésta es la causa de que el código penal francés contemplara “dos delitos, el de coalición y huelga y el de asociación”,⁹ que con el tiempo se precisarán e individualizarán. La era de la prohibición de la huelga persistió hasta 1824 en Inglaterra, mientras que en Francia fue hasta el periodo de Napoleón III (1852-1870).

Una de las primeras huelgas de brazos caídos en México, se dio el 4 de julio de 1852, ésta estalló en la Catedral Metropolitana de México en contra del cabildo, cuando la jerarquía eclesiástica gozaba de un poder mayor al del propio gobierno. El abandono laboral se extendió hasta el 22 de agosto del año señalado. El movimiento terminó cuando las autoridades eclesiásticas accedieron a cubrir el pago de los salarios dejados de percibir durante el tiempo no laborado y el compromiso de restituir “los sueldos originales de por si miserables, reanudándose entonces las labores”.¹⁰

I.2. Época de la tolerancia

Durante este periodo la huelga dejó de ser un acto ilícito y un delito, pero tampoco fue considerada como un derecho de los asalariados. La huelga, constituyendo un hecho fáctico tenía consecuencias jurídicas que afectaban en principio a los trabajadores. La suspensión de labores daba lugar a una falta colectiva que iba en contra de sus respectivos contratos escritos o verbales, quedando autorizado el empresario para rescindir el contrato de trabajo;¹¹ pudiendo incluso, substituir a los asalariados que habían estallado la huelga, lo cual anulaba los fines deseados por los trabajadores.

La época de la tolerancia en México se presentó a partir de la independencia. Esto en virtud del influjo que tuvo la Constitución de Cádiz, que incluía y respetaba las libertades de reunión y asociación. Las huelgas, en sí, no fueron prohibidas plenamente, aunque contradictoriamente, el Código Penal de 1872, sentenciaba que: se (impondrían) de ocho a tres meses de arresto a los que formen un tumulto o motín o empleen cualquier modo de violencia física o moral, con el objeto de hacer que

⁸ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 204. “Se estimó también como factor determinante de la represión de la acción directa del trabajo, incluyendo a la huelga, y fiel reflejo de la apoteosis de la burguesía, la elevación de la propiedad privada a la categoría de los derechos naturales del hombre”. *Loc. cit.*

⁹ Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 759.

¹⁰ Gabriel Zaldívar, “Huelga en la Catedral de México”, *Revista Universidad*, tomo 155, núm. 45, México, abril de 1937, p. 6, citado en Alberto Trueba Urbina, *Op. cit.*, p. 14.

¹¹ Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 760.

suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre comercio de la industria o el trabajo.

Como se advierte, se trataba de una legislación similar a la del Código Penal Francés aunque más laxa, que sancionaba los delitos de coalición en el mismo año en que Francia suprimía tal precepto.¹²

Durante el periodo revolucionario, Venustiano Carranza sancionaba la huelga con la pena de muerte; esto se presentó en la huelga general que por sorpresa estalló la Federación de Sindicatos Obreros el 31 de julio de 1916 y que como consecuencia, ocasionó la suspensión de labores en fábricas, talleres, panaderías, tortillerías, servicios de agua potable, electricidad, transportes, y otras labores. Carranza expidió un decreto al día siguiente en el que se disponía:

Artículo 1º Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862: (promulgada durante el gobierno de Juárez).

Basta citar el primer *punto* de este artículo para darse cuenta de su alcance.

Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen, a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan o sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado [...].

Los dirigentes que organizaron la huelga fueron procesados, dejándose finalmente en libertad a los inculcados, a excepción de Ernesto Velasco, a quien se declaró “culpable [...] de originar un paro general que alcanzaba a afectar (incluso) los talleres nacionales de armas y servicios públicos” señalándose a Velasco “culpable de complicidad en el delito de rebelión y por lo mismo, reo de la pena de muerte, conforme al art. 26 de (la ya citada) Ley del 25 de enero de 1862, (sanción que) [...] le fue conmutada por 20 años de prisión pero gracias al general Álvaro Obregón, después de 18 meses de prisión fue puesto en libertad el 18 de febrero de 1818”.¹³

A propósito de lo anterior, cabe apuntar que como lo señala De Buen, el “derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica”.¹⁴

En la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que es depositario de la empresa económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía

¹² Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, tomo I, Editorial Porrúa, México, 2005, p. 308.

¹³ *Ibid.*, p. 340.

¹⁴ Las cursivas son mías.

la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida en Río Blanco cuando los trabajadores, espontáneamente, se niegan a volver al trabajo.¹⁵

I.3. La conquista de los asalariados del derecho de huelga

La siguiente etapa de la huelga, la tercera en su evolución, ha sido denominada como la lucha por la conquista del derecho de huelga, siendo en Inglaterra el primer país donde los trabajadores emprendieron esta batalla.

La huelga constituía hasta entonces un acontecimiento de hecho, que no implicaba el impedir el trabajo de otros asalariados, ni de imposibilitar las labores en una fábrica; lo primero derivaba, si se quiere, del derecho *per se* surgido propiamente dentro de un nuevo sistema de producción, lo otro —ya en extenso— era lo que prohibía la ley.

Los trabajadores ingleses son los autores de este tercer periodo y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores para declarar o mantener una huelga fuera lícita, en tanto no constituyera un delito especial. En el año de 1859 se dictó una ley penal (*molestation of Workmen Act*) suavizando las asperezas de la vieja legislación penal, pero en el año de 1871 se volvió a los procedimientos antiguos, de manera que toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga caía bajo la sanción de la ley.¹⁶

Estas disposiciones y otras que se dictaron en otros países son el reflejo y la respuesta a la voluntad de los asalariados por conseguir como derecho positivo, el de huelga dentro del contexto de la lucha de clases e intereses que estaba desencadenándose durante esta época en que surge en Francia la Comuna de París.¹⁷

¹⁵ Néstor de Buen, *Op. cit.*, tomo II, p. 880. En otra etapa de mayor conciencia política, la huelga se convierte en una conciencia activa, dinámica, no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación. La huelga de Cananea, de 1906, apoyada por una organización política definitiva: el floresmagonismo, es un buen ejemplo de este tipo de huelga que en México se repite no durante el porfiriato, sino en plena revolución (como veíamos), el 31 de julio de 1916, provocando la ira de Venustiano Carranza, *Loc. cit.*

¹⁶ Mario De la Cueva, *Op. cit.*, p. 761. Señala De la Cueva que la Oficina Internacional del Trabajo resumió los principios de esta ley. Se podían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro, a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional: a) recurriera a violencia sobre las personas [...] *Ibid.*, p. 762.

¹⁷ “Era inútil que de mil trabajadores de una empresa setecientos o más suspendieran sus labores, porque la negociación podía continuar con los no huelguistas y con trabajadores libres, pero si podían ejercer presión, no violencia, era entonces posible que si se viera obligada la empresa a suspender toda actividad. En los Estados Unidos, independientemente del esfuerzo para convencer a los trabajadores, tienen estos la costumbre de formar cordones alrededor de las fábricas para impedir la entrada de los obreros disidentes, cuando la legislación impidió estos actos y otros semejantes, puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo”. Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 763.

Independientemente de lo anterior, ninguna ley en Europa, ni en la Unión Americana había impedido el derecho a los patronos para que la policía protegiera sus empresas y garantizara las labores a los trabajadores no huelguistas. “La Fuerza de la Huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y en escala más reducida en la dificultad para substituir con prontitud al personal de una fábrica”.¹⁸

Sin embargo el derecho de huelga tiene su sustento en la ley, lo que es consecuencia de que el Estado reconoce ese **derecho a la huelga**, ese derecho social mencionado por De Buen, sin que implique para él y para nosotros, la idea misma del derecho natural, “salvo que con ello se identifique a los derechos no regulados estatalmente” (derecho y ejercicio del mismo, que surge ante la inequidad presente en un periodo histórico determinado) “**el derecho a la huelga** (derecho que, pensamos, se desprende de la desigualdad presente entre las partes) es un derecho natural social. Por lo contrario **el derecho de huelga** es un derecho legal”.¹⁹ En esta etapa, la suspensión temporal de labores se integra a la regulación jurídica, reconociéndola como un derecho positivo que deberá dar lugar a un mejor equilibrio en las relaciones obrero-patronales.

Independientemente de lo anterior, ninguna ley en Europa, ni en la Unión Americana había impedido el derecho a los patronos para que la policía protegiera sus empresas y garantizara las labores a los trabajadores no huelguistas.

Señala Reynoso Castillo que la huelga tuvo primero, desde sus orígenes, una existencia replante que formal; primero fue un hecho que con el paso del tiempo iría adquiriendo una formalidad jurídica para ser ubicado posteriormente en los sistemas jurídicos.²⁰

En el caso de México, resultó fundamental para la normatividad constitucional de la huelga, la intervención de los constituyentes en Querétaro en 1917, siendo la de José Natividad Macías, trascendente:

Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, (por lo inequitativo de los sala-

¹⁸ *Ibid.*, p. 762.

¹⁹ Néstor De Buen, *Op. cit.*, tomo II, pp. 881-882. Las cursivas y negritas son mías, al igual que lo escrito entre paréntesis.

²⁰ Carlos Reynoso Castillo, *Derecho del trabajo. Panorama y tendencias*, Cámara de Diputados/UAM-A/ Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, p. 440. Este requisito formal de un hecho, permitiría encausarlo y regularlo, y se iría así juridizando un fenómeno, dibujando sus alcances y sus contornos, dando lugar a lo que hoy los laboristas denominan “derecho de huelga”. *Loc. cit.*

Sección Artículos de Investigación

rios) entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener éstos, y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas, y verán ustedes como el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: “esta ley reconoce como derecho social económico, la huelga. (aplausos nutridos)”.²¹

En el proyecto sobre la regulación laboral y derechos de los trabajadores intervinieron también de manera destacada Francisco J. Múgica, Pastor Rouaix, Héctor Victoria, Heriberto Jara, Froylán Cruz Manjarrez, amén de otros constituyentes. El proyecto se hizo público el 13 de enero de 1917 con el capítulo *Trabajo y Previsión social* que se convertiría finalmente en el Artículo 123 constitucional. En el mensaje correspondiente, en lo relativo a la huelga se señaló lo siguiente:

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible de los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el de cesar el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.²²

La Constitución de 1917, finalmente se aprobó, y con ella a nivel constitucional por primera vez en el mundo, los derechos de los trabajadores, incluyendo los colectivos, entre los que resaltan el sindicato y la huelga. En tal sentido, la culminación y el reconocimiento de la huelga por lo menos formalmente, aunque después se hayan dado serios retrocesos. Este logro fundamental se escribió de manera indeleble el 5 de febrero del año citado en la Carta Magna.

II. Su regulación jurídica a partir del Art. 123 constitucional

La fracción XVII del Art. 123 implicó en opinión a De la Cueva, un cambio significativo en la evolución de la empresa. Hasta antes de la promulgación de la Constitución, el patrón era un “monarca absoluto en su negocio”. A partir de entonces operaron dos fuerzas —si bien una mucho más fuerte—, la representada por el patrón y la colectiva, de los asalariados. La coalición y el sindicato, más el contrato colectivo que se desprende implícita y explícitamente del proemio del apartado “A” del Art. 123 conforman la cúspide de los derechos laborales en esta etapa histórica.

²¹ Alberto Trueba Urbina, *Op. cit.*, pp. 113-114.

²² Citado en Alberto Trueba Urbina, *Op. cit.*, p. 116.

Sin embargo, como se ha señalado, por lo menos formalmente la huelga ha significado, “que el empresario deja de ser un poder arbitrario dentro de la empresa”.²³

Reza la fracción señalada: “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”.

En esta disposición el derecho de huelga aparece reflejado e inscrito de una manera resplandeciente, que después se irá diluyendo.

En efecto, entre los derechos en los que se presenta una gran discrepancia entre su objetivo primigenio y su reglamentación, uso y aplicación, se encuentra el derecho de huelga. Desde su inicio en el sistema capitalista la huelga ha tenido como fines básicos el lograr mejores condiciones laborales y la reproducción de la fuerza de trabajo, y asimismo, defender las conquistas laborales arrancadas a los poseedores de los medios de producción. Empero, a través del tiempo, éstas conquistas se han diluido, haciéndose cada vez mayor la grieta entre lo dispuesto por la Constitución y las leyes secundarias, lo que se constata en la praxis.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió a la huelga en el art. 259 como: “La suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.

Esta definición resultó amén de mal redactada, confusa. Es obvio que releeyéndola, se sobrentiende lo que quien la redactó, quiso decir. Parecería que el sujeto de la huelga es la coalición, sin embargo como se confirma con la ley de 1970 esto no es así.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su art. 440 se indica que:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Esta definición resulta mucho más afortunada, pero como se señaló, tampoco corresponde a su reglamentación y a su operatividad; tanto, como se dijo, en relación con el sujeto, como veremos también en lo relativo al objeto de la misma.

Por lo que corresponde al sujeto de la huelga, como lo hemos señalado en otro estudio, la Constitución en su Art. 123 fracción XVII dispone en forma clara, sin lugar a dudas y de manera puntual y terminante, que la misma es un derecho de los obreros. “La titularidad del derecho de huelga corresponde al trabajador en lo particular, si bien se encuentra orientado a la tutela del interés profesional, manteniendo su actuación de manera colectiva”.²⁴ Como se ha señalado, los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no siendo un derecho estrictamente sindical,

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió a la huelga en el art. 259 como: “La suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.

²³ Mario de la Cueva, *Op. cit.*, p. 764.

²⁴ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 212.

Sección Artículos de Investigación

sino como la voluntad de la mayoría de los trabajadores.²⁵ Como vimos, siguiendo este principio, las leyes laborales de 1931 y 1970 han señalado como titular de este derecho a la coalición;²⁶ lo que tampoco corresponde a la realidad, en virtud de que la normatividad subsiguiente, ha dejado este derecho en lo esencial a los sindicatos, como veremos enseguida; este hecho se agrava cuando los sindicatos democráticos, independientes y no corporativos, solicitan su registro ante la autoridad competente para —entre otras acciones— emplazar a huelga, y como en la decisión de tal inscripción intervienen factores políticos, más que jurídicos, desde ahí comienza a ser coartado este derecho constitucional.²⁷

Por otra parte, como lo hemos mencionado, las posibilidades de la coalición para emplazar a huelga son muy reducidas, resultando en realidad, que el verdadero sujeto de la huelga es el sindicato. Únicamente en tres hipótesis puede la coalición ejercer este derecho: para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, al exigir el cumplimiento de las disposiciones legales respecto al reparto de utilidades y para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las primeras cinco fracciones del art. 450; en este último caso, el patrón o la empresa no se encuentran obligados a pagar los salarios caídos.

De lo anterior resulta obvio que el mandato constitucional que dispone que los obreros (léase en este caso coaliciones) son los sujetos de la huelga, no ha sido cumplido en realidad por el legislador.

Por lo que corresponde al objeto de la huelga, la restricción también es muy amplia. En la propia exposición de motivos del mismo Art. 123, quedó indicado de manera clara que el objeto fundamental de este derecho, *se reitera*, es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El doctor Mario de la Cueva indicó que el equilibrio mencionado no es restrictivo sino extenso, incluyendo desde el respeto que debe tener el patrón y sus representantes en la empresa a los líderes sindicales, hasta la posibilidad de mejorar en su caso las condiciones de trabajo a través de la celebración de un contrato colectivo de trabajo. De la Cueva, que como es sabido fue quien coordinó el proyecto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, señala que la ley aludida indica de forma ejemplificativa y no restrictiva determinados supuestos en los que se puede romper el equilibrio apuntado. En el mismo diario de los debates del aludido precepto constitucional, quedó inscrito que el señalamiento de los casos de ilicitud que *lato sensu* considera que además de la ilicitud propiamente dicha, la inexistencia (improcedencia) de la

²⁵ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1979, p. 613.

²⁶ Aquí nos encontramos con una primera limitación al derecho de huelga, toda vez que se vuelve un requisito indispensable e ineludible para ejercer este derecho el que los obreros se organicen en coalición, lo que no permite la huelga individual, hecho que está permitido y reglamentado en otros países como Francia.

²⁷ V. Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Op. cit.*

huelga tienen por objeto “evitar cualquier abuso por parte de la autoridad” contra este derecho.

El art. 441 de la Ley Federal del Trabajo, dispone “que para los efectos de este título los sindicatos son coaliciones permanentes”. Aquí empieza el embrollo, en el que se oculta que el verdadero sujeto de la huelga como lo señalamos es el sindicato y no la coalición, toda vez que las acciones de mayor trascendencia, están reservadas al sindicato como se advierte de lo dispuesto en el art. 450. Esto con independencia de todas las dificultades que la propia ley consigna para que esta organización se formalice, y pueda ejercer las acciones en defensa de los trabajadores.

Por otra parte, la huelga en los términos del art. 442 de la ley, puede abarcar a una empresa, o a uno o varios establecimientos. Esto en concordancia con lo dispuesto por el art. 386 que establece la posibilidad, en su caso, de que el contrato colectivo de trabajo pueda alcanzar a más de una empresa o establecimiento.

Ahora bien, la huelga debe limitarse, como la propia ley lo señala, a la mera suspensión de labores (art. 443). Podría ser que los asalariados no exhiban o pongan al frente de las empresas o establecimientos símbolos que la representan; banderas rojinegras y otros signos, incluso objetos o componentes que impidan el paso, —lo que iría más allá de lo señalado por la ley— lo que en última instancia estaría de más y no sería significativo para los efectos del “estallamiento” legal.

En otro orden, y para los efectos de comprender la huelga misma y su procedencia, así como su procedimiento y sus efectos, resulta esencial como señala De Buen, conocer su nomenclatura en la ley y los efectos que tiene en su calificación, ¿cuál es el significado jurídico y los verdaderos alcances de la huelga legalmente existente; huelga inexistente; huelga ilícita y huelga imputable al patrón? Y cuáles son preguntáramos nosotros, los factores políticos económicos y sociales que inciden asimismo en su calificación.

Huelga legalmente existente —señala la ley—, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el art. 450 ya mencionado.

Este precepto, el 450, establece —como se advierte de su simple lectura— cuales podrían ser las causales que dan lugar a la huelga, las que se enumeran a manera de objetivos, que deberá tener la misma desde el punto de vista positivo y que resultan restrictivos respecto a lo ordenado de manera amplia por la Constitución, (fracción VII del Art. 123); sin embargo el art. 450 de la ley, no señala en forma concreta, requisitos específicos, salvo que estos se confundan con los propios objetivos mencionados; son artículos posteriores los que los mencionan.

La doctrina en cambio, sí hace referencia a requisitos de forma, fondo y mayoría, que están relacionados con la calificación de la huelga en cuanto a su procedencia.

Respecto al primero, en términos generales, puede decirse que la forma estará presente siempre y cuando se cumpla con la manera en que deberá emplazarse a la empresa, patrón o a la persona física (art. 920). El cumplimiento del fondo estará circunscrito a la vinculación del por qué de la huelga y el objetivo u objetivos a que

Sección Artículos de Investigación

hace referencia el citado art. 450 de la ley (que los contienen). Finalmente la mayoría en su caso, se calificará a *posteriori* de la huelga, mediante el recuento que pidan en su caso el patrón, los trabajadores y/o terceros interesados (acreedores, arrendadores; etcétera). La ley dispone que la huelga es legalmente inexistente (improcedente), si la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el art. 451 fracción II, que prescribe que para suspender los trabajos se requiere que la suspensión sea realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Aquí debe precisarse que esta mayoría no esta circunscrita a los trabajadores sindicalizados, sino a todos los asalariados de la empresa, con excepción de los trabajadores de confianza. Ahora bien, la huelga puede cumplir con los requisitos de forma, fondo y mayoría, y pese a esto, puede ser improcedente. Esto sucede cuando la huelga es estallada con anterioridad o posterioridad a la fecha y hora en que estaba anunciada en la matriz y sucursales de la empresa o empresas.

Estos requisitos aparecen en la ley, en los artículos 451 (los requisitos para suspender el trabajo) y 459 lo relativo a las causas de inexistencia, que con la reforma procesal de 1980, la fracción segunda que hace referencia al artículo siguiente (452) pasó este último al art. 920.

El art. 932 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si la Junta declara la inexistencia legal de la huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el que el patrón no incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros;
- V. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que puede reanudarse el trabajo.

De ahí lo grave es que la calificación de inexistencia no se apegue a derecho o éste sea burlado en la praxis; en ésta sin embargo, este requisito es infringido constantemente. Se ha llegado al extremo *v. gr.*, de que si la huelga estalla con un minuto de diferencia en la hora marcada en el reloj del actuario, se declara la inexistencia. En tal sentido:

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

decrete el sobreseimiento. Tal ocurrió, por ejemplo, en la Cervecería Modelo.²⁸

Por lo que se refiere a la huelga ilícita, la Ley Federal del Trabajo (art. 445) señala que ésta lo será:

Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan al gobierno.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo (art. 934).

Debe señalarse que a la fecha no se ha declarado ninguna huelga como ilícita, y por lo tanto tampoco se ha aplicado el último párrafo del artículo en comentario.

En 1977, el STEUNAM y el SPAUNAM se fusionaron para constituir un nuevo sindicato, el STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la UNAM), que agrupó en su seno a los trabajadores académicos y administrativos. El nuevo sindicato no registrado amparándose en la Constitución, emplazó a huelga y la hizo efectiva, con el objeto de alcanzar su reconocimiento y registro como asociación sindical mayoritaria.

La huelga, sólo de hecho, fue declarada equivalente a una suspensión ilegal de labores en una habilidosa resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Con ese precario apoyo jurídico, la policía ocupó las instalaciones universitarias para devolverlas al rector Soberón, quien previamente había solicitado su auxilio. Algunos líderes académicos del STUNAM, con Eliezer Morales a la cabeza, fueron sometidos a proceso por los delitos de despojo y daño en propiedad ajena. Se planteó una solución a medias que colocó a las partes en condición de no sentirse derrotados.²⁹

Cabe señalar que los granaderos irrumpieron en Ciudad Universitaria y destruyeron parte de los laboratorios, matraces, e incluso maltrataron y mataron a hámsters, conejillos de indias (*cavia porcellus*), etcétera.

Por lo que corresponde a la *huelga justificada*, el art. 446 indica que ésta es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Se ha señalado que el “concepto de huelga justificada acoge medularmente al razonamiento de que el patrón es el causante de la suspensión de labores debido a su negativa a la revisión o firma del contrato colectivo de trabajo, o por la violación del ya existente por “lo que deberá

²⁸ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 221. “El sistema imperante ha propiciado que en los grandes conflictos de intereses como en la Cervecería Modelo, la Ford, o Cananea, las huelgas sean conjuradas con lujo de violencia y ostensible impunidad de los verdaderos responsables, reprimiendo las movilizaciones obreras con los procedimientos clásicos del individualismo liberal decimonónico: a través del uso de esquiroles, de golpeadores profesionales y de asesinos a sueldo...” *Loc. cit.*

²⁹ Néstor de Buen, *Op. cit.*, tomo II, pp. 585 y 586.

Sección Artículos de Investigación

asumir la responsabilidad del conflicto”.³⁰ En la práctica la negación al contrato colectivo la hace el patrón por otros medios, como los contratos de protección que permite el art. 923 al que más adelante nos referiremos.

Por otra parte el art. 447 de la ley, dispone que “la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”. Cabe mencionar que aún cuando la suspensión del trabajo sea legal, en la praxis, trabajadores y patronos pueden convenir al momento de levantar la huelga, el pago parcial o fragmentado de salarios caídos.

En el mejor de los casos, como se ha señalado, existe la práctica institucionalizada que el Estado ha vuelto imperativa, de que tan sólo se cubran a los asalariados en paro, por acuerdo, o a pesar de él, la mitad o menos de los salarios caídos.³¹

Debe tomarse en cuenta, como excepción, que los trabajadores de confianza, cuando auténticamente lo son en los términos del art. 9 de la Ley Federal del Trabajo, tienen derecho a cobrar su sueldo; lo mismo ocurre con los asalariados que realizan guardias que prestan sus servicios durante el tiempo que dure la huelga. Vale la pena citar aquí lo dispuesto por los artículos 466 y 935 de la ley.

El primer precepto mencionado se refiere al caso de los trabajadores que deberán seguir prestando sus servicios en:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses, y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta (los cuales) deberán conducirse hasta el lugar de su destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas, y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de la suspensión de trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Pensamos que la ley debería ser más precisa, sobre todo, por lo que corresponde a la segunda fracción, debido a la gravedad que puede ocasionarse en diversos casos. Piénsese en un enfermo que se encuentra en terapia intensiva, o en periodo pos operatorio en el que su traslado implique un peligro para la integridad física o la vida misma.

En cuanto a los trabajadores que realizan trabajos o hacen guardias durante el tiempo que dura la huelga, es decir, el segundo supuesto (art. 935) se dispone que: antes del estallamiento, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, deberá fijarse el número indispensable de trabajadores que deberán continuar

³⁰ Néstor de Buen y Claudia de Buen, *Compilación de normas laborales (comentadas)*, Editorial Porrúa, 2002, p. 141. “No siempre esa responsabilidad es de la misma naturaleza. En unos casos podría implicar la imposición de nuevas condiciones de trabajo en una sentencia colectiva de la J.C.A. En otros, simplemente, a dar cumplimiento a lo supuestamente violado y en ambos al pago de los salarios caídos. No hay que olvidar sin embargo, la posibilidad de que el patrón se niegue a someterse al arbitraje”, (Ver art. 937). *Loc. cit.*

³¹ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 219.

trabajando, a efecto de que sigan realizándose las labores “cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria, y materias primas, o la reanudación de los trabajos”. (*V. gr.* universidades, laboratorios etcétera). El artículo también prescribe que “la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente”.

En otro orden, debe señalarse que el art. 902 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el ejercicio del derecho de huelga, suspende la tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten. Este precepto al igual que el 924 prescribe que:

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados [...]

De lo indicado, se advierte que cuando ya se ha iniciado el procedimiento de huelga, el mismo no puede ser alterado o interferido por ningún otro procedimiento jurídico en tanto no se decide el correspondiente a la huelga. Esta normatividad ha sido violada en diferentes momentos y casos concretos, sobre todo en los presentados en sectores neurálgicos de la economía del país. Estos fueron los casos de Fundidora de Monterrey en 1985; Aeroméxico en 1988, y Cananea en 1989, —a los que ya nos referimos en otro trabajo—,³² en donde se declaró la quiebra de estas empresas sin cumplir con la normatividad vigente. Tal declaración fue hecha durante el periodo de prehuelga.

De lo indicado, se advierte que cuando ya se ha iniciado el procedimiento de huelga, el mismo no puede ser alterado o interferido por ningún otro procedimiento jurídico en tanto no se decide el correspondiente a la huelga.

Como se sabe no obstante lo ordenado por la ley, en los tres casos señalados fue dictada la sentencia de quiebra. Por lo que se refiere a Fundidora de Monterrey y Aeroméxico, se había solicitado ante las Juntas correspondientes, la rescisión de las relaciones laborales, pretendiéndose encontrar apoyo en ello, en la fracción V del art. 435 de la ley laboral que señala como causal de la terminación colectiva de las relaciones laborales la quiebra *legalmente* declarada, acto que no ocurrió.³³

³² Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Op. cit.*, pp. 127 y 128.

³³ *Ibid.*, p. 128. Debe señalarse que como lo citamos en el mismo trabajo, tal solicitud debe tramitarse a través de “un procedimiento especial sumarísimo que se desahoga en una sola audiencia. Sin embargo, si nos atenemos al hecho de que la(s) empresa(s) aún se encontraba(n) en estado de huelga, y recordando que la existencia de ese estado implica la prohibición de ejecutar sentencia alguna (artículo 924 de la Ley

Sección Artículos de Investigación

Un artículo que resulta consubstancial a la huelga y que se desprende de la naturaleza intrínseca de la misma y de su cumplimiento, una vez que la suspensión de labores sea legal al momento de su estallamiento, es el que se encuentra en el precepto 449 de la ley Federal del Trabajo que dispone:

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

No podría ser de otra manera, pues la huelga en sí y quienes la concretan y legalmente la promovieron, no tendrían ninguna garantía. Sin embargo esto no siempre se ha respetado. En múltiples ocasiones la autoridad se ha hecho desentendida o no ha dado la atención necesaria, amén también de que en otras muchas ha entrado en componendas con las propias autoridades. Ahí están los casos en su momento de Ruta 100, Boing, Ford, la ruta de camiones, Cuautitlán, Santa María Mixcalco, etcétera.

Regresando al análisis de cada una de las fracciones que enumeran los objetivos de la huelga, reafirmamos que lejos están del espíritu y alcance que quiso darle el constituyente de Querétaro. Amén de la reflexión y comentario planteados en su momento por Mario de la Cueva, al que ya hicimos referencia y con el que coincidimos plenamente, vale la pena resaltar que como la experiencia lo demuestra, todo lo que la ley secundaria reglamenta, al mismo tiempo limita. Esto es precisamente lo que sucede con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en relación con la fracción XVII del Art. 123 Constitucional; éste como se señaló, deja abierta la posibilidad de ejercer el derecho de huelga de una manera plena, dentro de los fines señalados, sin embargo, la ley secundaria reduce esta posibilidad a sólo siete objetivos, violando el espíritu y alcance acabados de referir. Esto con independencia de las restricciones que el legislador le ha ido poniendo a lo de por sí ya muy limitado derecho. Veamos: El art. 450 a la letra señala:

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.

Este objetivo se encuentra en consonancia con el art. 2º de la Ley Federal del Trabajo que señala que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajadores y patrones.

Aquí encontramos un primer elemento ideológico: ¿sobre qué premisas se encuentra asentado este principio? ¿De qué equilibrio se trata? De un

Federal del Trabajo), entendemos porqué representa una aberración jurídica más, el acuerdo de la Junta ordenando la liquidación de los trabajadores”. Ana María Conesa y Eduardo Larrañaga, “El derecho de huelga en quiebra”, *El Cotidiano*, UAM-A, núm. 5 septiembre-octubre, 1988.

equilibrio que nace (obviamente, aún cuando parezca perogrullada), de un desequilibrio – económico, político y social-existente entre los poseedores de los medios de producción y los poseedores de la fuerza de trabajo; desequilibrio en el que se sustenta todo el edificio social.³⁴

Lo señalado en la fracción I del art. 450 mencionado, fue respetado y acatado por lo menos formalmente, hasta el sexenio de Echeverría; —esto con independencia de los errores y políticas represivas que se cometieron durante su gobierno—; esta fracción que reproduce la fracción XVIII del Art. 123 Constitucional apartado “A”, dejó de tener efectos a partir del siguiente sexenio.³⁵ Aquí debe apuntarse que desde hace algunos lustros, diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje han señalado que el artículo aplicable en el desequilibrio referido es el 426 de la ley, relativo a la modificación colectiva de las relaciones de trabajo que dispone que:

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se transmitirá de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Con esta interpretación se desnaturaliza lo ordenado por la propia Constitución en la fracción citada del Art. 123, señalándose que la multicitada fracción I del art. 450 de la Ley Federal del Trabajo, simplemente infiere de manera general e indicativa las demás fracciones del mismo artículo, a lo señalado por la mencionada fracción XVII del Art. 123 de la Carta Magna. Esto no es así. De la Cueva mismo lo señala:

Regresó entonces la comisión al sistema de 1931: la fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables pero no una enumeración limitativa sino enunciativa, pues, por una parte el poder legislativo podría, en cualquier momento, aumentar la lista, lo que ya ha ocurrido [...] y, por otra, las Juntas de Conciliación y Arbitraje podrían asimismo incluir

³⁴ Octavio Lóyzaga de la Cueva, *Op cit.*, p. 62.

³⁵ En la primera inflación seria presentada en 1973, bastó una recomendación del Ejecutivo de aquel entonces para que los sindicatos corporativos de aquella época emplazaran a huelga a las empresas, con fundamento precisamente en la fracción mencionada, para que se otorgaran aumentos de 30, 20 y 10 dependiendo del monto de los salarios.

Sección Artículos de Investigación

en la fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro. O en otras palabras: la fracción primera dejaría vivo, sin ninguna limitación, el arbitrio de los tribunales de trabajo, que tendrían no obstante una restricción, pues los casos señalados en las fracciones subsecuentes quedarían fuera de su arbitrio, esto es, serían casos indiscutibles.³⁶

En tal sentido, teniendo los trabajadores la posibilidad de optar entre lo indicado por la Constitución y por la fracción I mencionada, y la modificación colectiva de las condiciones de trabajo (art. 426), resulta obvio que lo que harían y han hecho en su momento, es resolverse por la primera opción, en virtud de su consistencia y del tiempo que duraría el juicio de modificación; así lo ha demostrado la experiencia.

La ineficacia del procedimiento (de modificación colectiva de las condiciones de trabajo) empezó a hacerse evidente en 1973 y 1974 cuando, a raíz del principio de la inflación (ya reseñada), los sindicatos de todo el país, ***emplazaron a huelga*** para obtener un aumento de salarios, ***pasando por alto lo dispuesto por el art. 426***. El resultado obtenido: dos aumentos consecutivos de 20% y 22%, mediante acuerdos de la Comisión Tripartita, fueron la mejor demostración de que el art. 426 es letra muerta.³⁷

Por su parte la fracción segunda del art. 450 señala como objetivo de la huelga:

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

El problema fundamental que existe en relación con la celebración (y revisión) del contrato colectivo se encuentra en que este derecho le corresponde legalmente al sindicato de acuerdo a la propia ley (art. 386) y éste solo causa efectos si el mismo obtiene el registro, es decir si no obtienen la bendición estatal. Ahí esta el quid del problema como en este registro como lo hemos señalado, intervienen en mayor medida factores políticos que jurídicos; ahí es donde se pierde la esencia de esta fracción.

- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV de del título VII.

En esencia el comentario sería el mismo de la fracción anterior; si bien como señala De Buen, no depende de la voluntad de un solo patrón el celebrar un contrato ley y revisarlo. “De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener”.³⁸

³⁶ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho ...*, tomo II, p. 628.

³⁷ Néstor de Buen, *Op. cit.*, tomo II, p. 872. Las cursivas y negritas son mías.

³⁸ *Ibid.*, pp. 902 y 903.

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

Aquí se aclara que la huelga debe limitarse (en el espacio y en el tiempo) a las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado³⁹ el contrato colectivo o el contrato ley.

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

En primer término debe decirse que el objetivo de esta fracción no es el reparto de utilidades en sí, sino el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan este derecho, el que ya se ha dicho, es prácticamente incumplido en México.⁴⁰ Estos mandatos deberán referirse únicamente a los relativos a la violación de normas que atenten contra los trabajadores en su conjunto.⁴¹

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

Esta fracción ha causado escozor en muchos empresarios y en los actores más conservadores, incluyendo a los teóricos jurídico-laborales patronales. Aquí habría que subrayar que al no pagarse los salarios caídos, este tipo de huelga no prospera. Hace algunas décadas llegaron a estallar muy pocas huelgas, emplazadas por sindicatos independientes, fundamentalmente en algún segmento del sector sindical universitario. Debe recordarse que Alberto Trueba Urbina pronosticó hace años que en el año 2017, por medio de una huelga general, México llegaría al socialismo, lo que no se vislumbra en estos momentos, de ahí, que la huelga por solidaridad sea en estos tiempos más bien simbólica. No obstante señala De Buen que en nuestro país la huelga por solidaridad se ha presentado en muy pocas ocasiones, habiendo influido en ello sin duda la mediatización del movimiento sindical y la profunda desarticulación inducida por el propio Estado, que inhibe a los sindicatos a solidarizarse con otros.⁴²

Y finalmente, la fracción:

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

Esta fracción no necesita mayor comentario. Va en concordancia con lo dispuesto por las fracciones II y III del artículo en comentario.

³⁹ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho...*, tomo II, p. 630.

⁴⁰ V. Octavio Lóyzaga de la Cueva, "Reparto de utilidades y formas cómo los patrones eluden su cumplimiento", *Alegatos*, UAM-A, núm. 76, noviembre-diciembre 2010.

⁴¹ "V. gr. La entrega de la copia de la manifestación anual, o la exhibición de los anexos; la constitución de la comisión mixta y la entrega de ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por lo contrario no será motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal". Néstor de Buen, *Op. cit.*, tomo II, p. 904.

⁴² *Idem.*

III. La eficacia de la huelga y su desnaturalización

La huelga tal como la ideó el constituyente de Querétaro, se ha desnaturalizado, convirtiéndose en un procedimiento formal en el que la normatividad y los requisitos legales, restringen su esencia como medio de defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los asalariados. Como se ha precisado lo que sucede dentro del mundo sindical demuestra que el procedimiento al que se ha llevado a la huelga, la ha desnaturalizado de manera grave, debido a que su utilización, se ha condicionado a intereses, por consigna o por indolencia de las autoridades, o por el propio procedimiento procesal que se aprovecha y no se aplica en su esencia por “mercenarios e influyentes, al servicio de los patrones”.⁴³ En la práctica concreta se le inhibe a través de su reglamentación; esto además de que como se ha indicado, con un falso planteamiento que no responde a la realidad, ni al propio espíritu de la ley de 1970 que le imprimió De la Cueva, “el legislador en 1980 convirtió a la huelga en un procedimiento controlado por las autoridades”, lo que choca con su esencia de acuerdo a la opinión de la gran mayoría de los tratadistas para quienes al igual que los trabajadores representa un logro revolucionario y una expresión trascendente del ascenso sindical.⁴⁴

Con claros propósitos limitativos, el Congreso de la Unión operó en 1980 una serie de reformas sustanciales a la Ley Federal del Trabajo, en materia de huelga. Cuando a pretexto de que en aras de la técnica y mejor regulación [...] (la transformó) en procedimiento, (de tal manera que) la huelga quedó convertida en un instrumento de acción sindical fácilmente controlable sobre todo en su aspecto político que ha llegado a utilizarse como promotor de beneficio patronal.⁴⁵

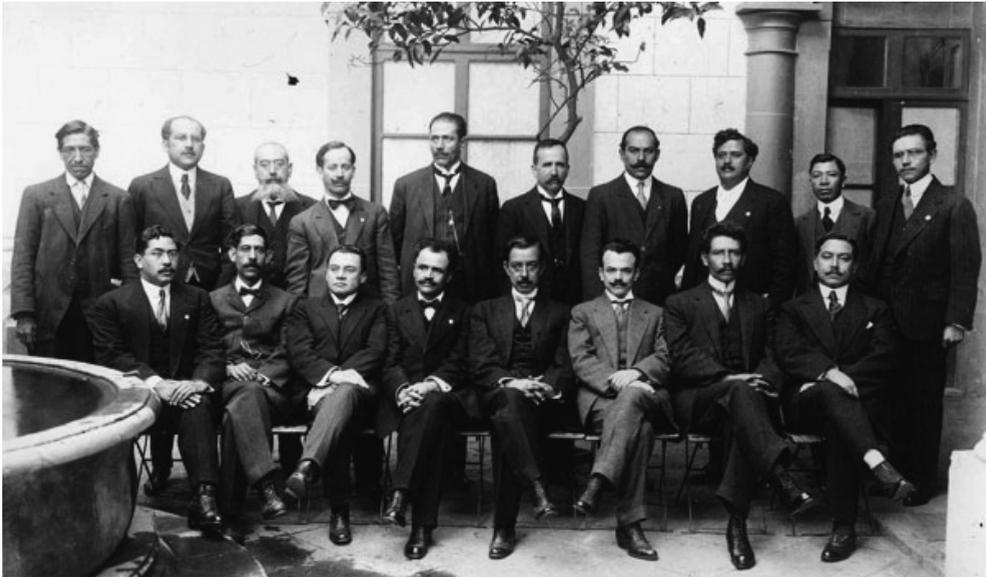
En discrepancia con la posición de quienes opinan que la huelga constituye una manera “violenta de hacerse justicia por propia mano”, se ha indicado que está encauzada a conseguir una mayor equidad a través de la fuerza decidida de la operación franca de los asalariados por lograr un mayor equilibrio en las relaciones de producción que no representa de ningún modo y momento un régimen privado y criminal de autodefensa.⁴⁶ Atentatorio es realmente, se ha señalado, que el sistema exclusivamente reconozca la libertad de industria y comercio, como único conducto facultado para violentar y oponerse a la dignidad de quien vive de la venta de su fuerza de trabajo y no reconocer la “existencia, la acción y la fuerza de trabajo co-

⁴³ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 212.

⁴⁴ *Loc. cit.*

⁴⁵ *Ibid.*, p. 218.

⁴⁶ *Loc. cit.* “Por el contrario, lo realmente absurdo es el buscar defender un sistema aparentemente pacífico y justo, donde reprimida la fuerza de la acción obrera y minimizada la dignidad del trabajo, se proteja únicamente, el interés de los patrones, de la concertación social y del progreso”.



agn.gob.mx

La huelga tal como la ideó el constituyente de Querétaro se ha desnaturalizado convirtiéndose en un procedimiento formal en el que la normatividad y los requisitos legales restringen su esencia como medio de defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los asalariados.

mo clase”.⁴⁷ Como señala Santos Azuela “explotar a los trabajadores y reprimir sus acciones, sin avalar ningún derecho de defensa y resistencia colectivos, sí instituye realmente, una forma subrepticia de violencia”.⁴⁸

Ejemplos de lo anterior los encontramos en cambios a la legislación como el que se dio en la reforma procesal de 1980 mencionado, en donde aparecieron preceptos como el 923 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe:

No se dará trámite al emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación competente [...]

Esto vino a legalizar una práctica que se estaba repitiendo cada vez con mayor regularidad, y cuyo objeto era inhibir este derecho fundamental de la clase trabajadora.

⁴⁷ *Loc. cit.* Lo realmente antijurídico, sería nulificar la presencia de la organización sindical y el prestigio de su fuerza, para identificar con la justicia, la preservación del interés individual de los patronos y, llegado el caso, el privilegio de los fueros de su clase.

⁴⁸ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 203.

Sección Artículos de Investigación

Las consecuencias de la aplicación de tal precepto, no pudieran ser mas funestas para el auténtico movimiento obrero. Bastará que un patrón al percibir que un grupo de trabajadores se está organizando para formar un sindicato y exigir en términos de ley la celebración de un contrato colectivo de trabajo, se ponga de acuerdo con otro pequeño grupo de asalariados, y después de “afiliarlos” a un sindicato “charro” o “blanco” o simplemente corporativo y habiendo obtenido el registro, celebren el contrato colectivo de protección.

En el control estatal de la huelga se ha llegado al extremo, como se ha señalado, de que habiendo estallado la huelga por los asalariados, éstos no podrán levantarla a voluntad, cuando opten de acuerdo con las circunstancias, para levantarla, pues para ello, deben tener el consentimiento empresarial y el visto bueno de las autoridades del trabajo. Uno de los ejemplos clásicos se encuentra en la huelga emplazada y estallada por el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear a la empresa paraestatal, la que “culmino con el cierre de la empresa y el desplazamiento de todos los trabajadores”.⁴⁹

Finalmente la huelga termina de acuerdo con la ley (art. 469):

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana a las peticiones de los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de persona o comisión que libremente elijan las partes y;
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje **si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.** (Ahí reside la fuerza de la huelga. Los trabajadores y sólo los trabajadores pueden someter el conflicto a la decisión).

En la iniciativa de Calderón, se cercena la parte final de la fracción cuarta, quedando sólo por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Es decir se vuelve prácticamente obligatorio el arbitraje de la huelga, lo que tiene como consecuencia que se le quita la presión o por lo menos gran parte de ella, al no tener únicamente los trabajadores el poder de levantarla o la posibilidad de ponerla bajo la decisión de la Junta para dictar laudo sobre *la imputabilidad* de la huelga, es decir, a quién es *imputable* y qué procede, salvo que la Junta haya decidido su inexistencia (improcedencia), si es que lo solicitó el patrón, otros trabajadores de la empresa, —que en todo caso deberán ser mayoría—, o un tercero interesado que deberá acreditar el interés: arrendatario, proveedor, etcétera.

Por otra parte el segundo párrafo del art. 937 de la iniciativa, señala que *en los casos de servicios públicos* a que se refiere el **art. 925** de la ley (que no cambia) —comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los

⁴⁹ Héctor Santos Azuela, *Op. cit.*, p. 220.

de aprovechamiento y distribución de aguas a las poblaciones, los de gas, los de sanitarios, los de hospitales y los de cementerios y alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte una rama completa del servicio—, si la huelga se prolonga más de **60 días**, sin que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el patrón o los terceros que acrediten su interés, en cualquier momento podrán solicitar por escrito se inicie el arbitraje correspondiente. **En los demás casos**, se requerirá que transcurran por lo menos **120 días** para que se pueda solicitar el arbitraje obligatorio.

Es decir, con este arbitraje, se disminuiría considerablemente el poder de la huelga, toda vez que si la empresa ha obtenido una sobreproducción, le podría convenir el lapso que dure la huelga. Esto independientemente de la parcialidad, y en muchos casos, la corrupción que se ha advertido innumerables veces en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV. A manera de conclusión

De lo señalado se advierte que el objetivo por el que pugnó el Constituyente de Querétaro se va diluyendo poco a poco, con agregados como el que aparece en el artículo 923, con la reforma procesal de 1980 y la interpretación interesada de la ley. A todo lo anterior, se aúna la amenaza constante que se ha presentado en los últimos lustros de modificaciones más regresivas -como el arbitraje obligatorio de la huelga- a través de proyectos e iniciativas de reforma elaboradas y/o presentadas, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los partidos Acción Nacional y Revolucionario Institucional, que si bien hasta ahora no han prosperado, se mantienen amagando con hacer retroceder más este derecho dentro del sombrío panorama que se cierne sobre el mismo, y que es finalmente, el último recurso para lograr un mayor equilibrio en las relaciones obrero-patronales.

Bibliohemerografía

- Camerlynck, G.H. y G. Lyon-Caen. *Derecho del trabajo*. Editorial Aguilar, Madrid, 1974, (Biblioteca Jurídica).
- Conesa, Ana María y Larrañaga, Eduardo. “El derecho de huelga en quiebra”. *El Cotidiano*. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. Número 5. México, septiembre-octubre, 1988.
- De Buen, Néstor. *Derecho del trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa, México, 2004.
- . *Derecho del trabajo*. Tomo II, Editorial Porrúa, México, 2005.

Sección Artículos de Investigación

- _____ y Claudia de Buen. *Compilación de normas laborales (comentadas)*. Editorial Porrúa, México, 2002.
- De la Cueva, Mario. *Derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1960.
- _____. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1979.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio. *Esencia, apariencia y uso del derecho del trabajo. Las fases ocultas de la legislación laboral*. UAM, México, 1992.
- _____. “Reparto de utilidades y formas como los patrones eluden su cumplimiento”. *Alegatos*. UAM-A. Núm. 76. México, noviembre-diciembre, 2010.
- Reynoso Castillo, Carlos. *Derecho del trabajo. Panorama y tendencias*. Cámara de Diputados (LIX Legislatura)/UAM-A/Miguel Ángel Porrúa, México, 2006.
- Santos Azuela, Héctor. *Derecho colectivo del trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1993.
- Trueba Urbina, Alberto. *Evolución de la huelga*. Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1950.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Iniciativa de Reforma a la Ley Federal Del Trabajo de Felipe Calderón.
- “Minuta de Reforma de la LFT”, México, 2012.