

## **CAPÍTULO I SITUACIÓN ACTUAL DEL CONCEPTO JURÍDICO**

### *1. Regulación del derecho de huelga*

De la actividad normativa y del amplio y documentado material que proporciona la Organización Internacional del Trabajo ha sido de donde hemos tomado la idea de un estudio comparativo del derecho de huelga y el procedimiento que lo regula, ya que su propio cuerpo directivo reconoce que si en varias materias se ha logrado un consenso internacional y cierta unificación de principios, en lo que respecta a la huelga son tan variados los criterios y el tratamiento jurídico que se le da en cada país, que esto ha hecho difícil la adopción, no digamos de convenios, sino de recomendaciones que permitan fijar por lo menos lineamientos generales. El análisis de una justa evaluación de este derecho, sin propósitos políticos, configura el objetivo de la investigación realizada.

Los autores modernos han dejado establecido que la huelga como institución jurídica no forma parte de los llamados conflictos del trabajo, sino que constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales cuando se presentan dichos conflictos en las relaciones obrero-patronales. La huelga es sólo un acto que forma parte de la lucha obrera como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de la exigencia para imponer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretende el retorno de la relación laboral a un orden establecido o cuando se busca un acuerdo interpartes, si se trata de controversias de índole económica.

A contrario de lo que ocurre en la huelga el conflicto de trabajo surge de una violación a los derechos de la clase trabajadora, o bien de un desajuste de salarios cuando éstos no alcanzan para cubrir necesidades vitales; pero puede surgir asimismo de una diversa concepción de los intereses profesionales, o de la defensa que de su calidad de sujetos de la relación laboral hacen los trabajadores a través de sus organismos sindicales; todo lo cual, si se examina con prudencia, no conduce necesariamente a una suspensión del trabajo que, como veremos más adelante, constituye la esencia del derecho de huelga, pues existen otros medios que pueden dar solución a tales problemas, medios que en la actualidad exigen muchos Estados antes de que se presente el fenómeno social de la huelga.

Esto ha llevado a la discusión por parte de varios tratadistas de la materia sobre considerar si la huelga es en realidad un derecho. Examinemos algunas ideas al respecto. Carlos Gide por ejemplo estima que la huelga no es en sí un derecho sino "un estado de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio". Piensa este autor que en la táctica de su planteamiento y desarrollo existe todo un andamiaje sociopolítico que se caracteriza por: a) una estrategia previamente calculada; b) una declaración súbita con la cual se inicia la campaña; c) una organización de las hostilidades, y d) la creación de un fondo de resistencia. Y al igual que ocurre en la guerra, los huelguistas buscan aliados en otros grupos de trabajadores que representen sus intereses profesionales o en los sectores de opinión; pretenden apoyo a sus pretensiones y piden que luchen a su lado; situaciones que se asemejan a las alianzas en las guerras internacionales.<sup>1</sup>

Hauriou por su parte ha estimado la huelga como "un procedimiento de violencia que perjudica al poder estatal lo mismo que al derecho de legítima defensa, el cual no entraña un derecho en sí mismo". Bonard consideró que "si la ley organiza medios de conciliación y concede determinados beneficios a los trabajadores, los métodos de fuerza que éstos utilizan deben prohibirse o por lo menos que lo uno no sea admitido al mismo tiempo que lo otro".<sup>2</sup> De Ferrari afirma que la huelga no es una creación jurídica sino la consecuencia de un hecho que tiene sus efectos en el contrato de trabajo, por lo que piensa que calificarla de acto jurídico equivale a elevar los efectos de una abstención de trabajar a la categoría de institución reglada por el legislador.<sup>3</sup> Carnelutti ha calificado la huelga como un hecho social anómalo, como un fracaso del derecho. Ciugni cree que su proyec-

ción es la legitimación de un hecho en sí ilícito;<sup>4</sup> en tanto que Cabanellas nos dice:

La huelga revela la imperfección de un orden donde no cabe una valoración suficiente para aplicar formas que puedan adecuarse a las diversas situaciones que en el desarrollo industrial pueden producirse, y ello sin contar la interferencia de diversos factores que son de tal naturaleza como para tornar esas interferencias más sensibles aún, si se consideran los estados de fuerza que las preceden, acompañan o siguen.<sup>5</sup>

Puede verse que son varios los autores que niegan la condición de derecho a la potestad de declararse en huelga o que ubican a ésta, a lo sumo, como una garantía de libertad, pero nada más. Creemos, por nuestra parte, que dentro del contexto social actual a la huelga sí debe estimársele como un derecho de clase, el de la clase trabajadora, pues representa hoy en día una institución jurídica que provee soluciones a perturbaciones en la armonía social, a las luchas surgidas entre el capital y el trabajo o a problemas del orden económico, constituye una realidad contemporánea frente a la cual el Estado se ha visto obligado a su regulación, a investigar los motivos de su presentación, a prevenir su existencia y a buscar métodos legales de conciliación o arbitraje para evitar su planteamiento a fin de mantener las buenas relaciones entre trabajadores y empresarios.

## 2. *Concepto doctrinario*

El doctor Mario de la Cueva, siguiendo las ideas de Lyon Caen, ha clasificado en cuatro grupos las definiciones sobre la huelga. En el primero incluye las definiciones de los autores que creen que la huelga es sólo una modalidad en la defensa de los intereses profesionales; en el segundo coloca a las que consideran la huelga como la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales; en el tercero agrupa a las que contemplan la huelga como la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales, y en el cuarto incluye a las que únicamente le señalan como objetivo la suspensión del trabajo para obtener el mejoramiento de los trabajadores.<sup>6</sup>

Cabanellas hace una clasificación más amplia, en siete grupos: a) definiciones que consideran la huelga como medio de lucha; b) las

que la consideran como el medio para modificar las condiciones laborales; c) aquellas que se apoyan en la doctrina del interés profesional; d) las que simplemente consideran que es un medio de defensa de intereses derivados del trabajo; e) las que se basan en factores de orden político; f) las que no le otorgan ningún fin determinado, y g) las que toman a la huelga simplemente como una abstención colectiva y concertada del trabajo, grupo al cual se adhiere este autor.<sup>7</sup>

Revisemos algunas de estas definiciones. Para Barassi la huelga es: "una forma enérgica de presión, que tiende a obtener una mejoría en las condiciones de trabajo como expresión de voluntad consciente y precisa".<sup>8</sup> Tissenbaum la define como: "la suspensión colectiva del trabajo con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales".<sup>9</sup> Gallart Folch dice que es:

La suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, con el fin de conseguir objetivos del orden profesional o político, o bien con el propósito de manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras de diversa naturaleza.<sup>10</sup>

Expondremos por último el concepto del maestro De la Cueva para quien:

Huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades.<sup>11</sup>

En resumen podemos estimar que la huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma como la coacción ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado, para obtener mejores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo.

### 3. Examen de la legislación mexicana

En nuestro país desde la promulgación de la Constitución Política federal de 1917 el legislador ha adoptado diversas definiciones. Al promulgarse con posterioridad a nuestra ley fundamental las leyes del trabajo en los estados de la República y antes de que se pensara en la federalización de la materia, se formularon diversos conceptos. Podríamos agruparlos en cinco modelos de definición: a) la adoptada por los estados de Aguascalientes, Jalisco, Querétaro y San Luis Potosí en cuyos preceptos se dice: "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del servicio convenido con objeto de establecer la defensa de sus intereses".<sup>12</sup> b) Una variante de la anterior definición es la contenida en la legislación de los estados de Coahuila, Campeche, Chihuahua, Michoacán, Puebla, Veracruz y Zacatecas, en la que se expresa: "La huelga es el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".<sup>13</sup> c) Las leyes de Chiapas y Nuevo León definieron la huelga como "las acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato para obligar al patrón a acceder a demandas previamente hechas".<sup>14</sup> d) La ley del trabajo de Oaxaca estableció: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones" (artículo 228), y e) Tamaulipas también en forma aislada la definió como "la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores" (artículo 194).

Los estados de Guanajuato, Nayarit, Sonora, Sinaloa y Yucatán, no definieron la huelga en sus respectivas legislaciones pero la reconocieron como un derecho de los trabajadores.<sup>15</sup> Por último, los demás estados la reglamentaron pero sin definirla: Colima en los artículos 122 a 136; Durango en los artículos 78 a 90; Hidalgo en los artículos 77 a 93; México en los artículos 143 a 180; Morelos en los artículos 63 a 70 y Tlaxcala en los artículos 87 a 91.

En el proyecto de Código del Trabajo presentado por el licenciado Emilio Portes Gil —cuando fue presidente de la República—, se adoptó en gran parte la legislación del estado de Tamaulipas en donde había sido gobernador el propio Portes Gil, se ofrece como definición la siguiente: "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Sin embargo en la exposición

de motivos se hace referencia en forma inusitada a un llamado *arbitraje constitucional* de carácter semiobligatorio, que no se encuentra reglamentado. Conforme a un sistema particular de concepción se argumenta:

Que la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho. La huelga —se agrega— debe ser la manifestación de un malestar colectivo para que pueda ser considerada como lícita, pues el constituyente sólo ha buscado armonizar los derechos del trabajo y el capital, considerándolos como factores de la producción y sólo cuando esa arma se ha perdido y existe un desequilibrio en los factores, es cuando la huelga es lícita. . .<sup>16</sup>

Aun cuando este proyecto no llegó a cuajar como primera ley federal sobre la materia, ofrecemos su concepto respecto a la huelga, ya que éste sí fue tomado en cuenta en las posteriores legislaciones.

Así por ejemplo, la ley de 1931 nos dice que la huelga es: “la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores” (artículo 259), y la de 1970 expresa: “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores” (artículo 440). A la definición de la ley de 1931 le había sido agregada en el año de 1941 la palabra “legal”. El objeto de tal adición se apoyó en la circunstancia de que la suspensión del trabajo debe ser legal. La razón de esta medida nos la explicó originalmente el doctor De la Cueva como una reacción social debida a las constantes suspensiones e interrupciones de labores que llevaron a cabo varios grupos de trabajadores sin observar los requisitos legales.

El legislador de 1941 —nos dijo— quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege el derecho de huelga únicamente cuando se ejerce por los caminos legales. La huelga es un acto jurídico sujeto a la observancia de determinadas prevenciones legales, y cuando faltan, el acto es inexistente o nulo, o bien queda reducida la huelga a un hecho jurídico, acontecimiento puramente material cuyas consecuencias son el nacimiento de acciones voluntarias o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto haya querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho.<sup>17</sup>

En la ley de 1970 el agregado "legal" fue suprimido, pues nos explica el propio doctor De la Cueva, tal adición sólo sirvió a las autoridades del trabajo para escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aun en el derecho civil cualquier deficiencia, a efecto de descubrir alguna argucia legal para declarar la inexistencia de la huelga.

Por esto se modificó asimismo la redacción "*suspensión resultado de una coalición*" por la frase "*suspensión llevada a cabo por una coalición*", cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria.<sup>18</sup>

Entre nosotros subsiste el término "coalición" que muchas legislaciones extranjeras no admiten no obstante sus raíces históricas y que no es sino el acuerdo entre obreros para hacer cesar a un mismo tiempo el trabajo o prohibirlo en una fábrica, empresa o establecimiento e impedir el acceso al mismo como medio legítimo para la defensa de intereses comunes; objetivos que deben ser transitorios. Por este motivo y para superar la definición adoptada se dispuso en el artículo 441 de la ley vigente que: "para los efectos de la huelga los sindicatos son coaliciones permanentes".

#### 4. *Problema de la definición de huelga en la legislación extranjera*

En el campo del derecho del trabajo es conocido el hecho de que salvo los países latinoamericanos y contados países europeos, el legislador extranjero no es afecto a proponer definiciones de determinadas figuras jurídicas. Si a esto agregamos que naciones como Gran Bretaña o los Estados Unidos de América no reconocen en forma expresa el derecho de huelga, sino que consideran a ésta como una libertad civil de cada trabajador al que se le conceden una serie de inmunidades y garantías para suspender el trabajo, no encontramos textos concretos al respecto, sino generalidades, contenidas en ocasiones no en las leyes sino en reglamentaciones especiales.

Francia admite la huelga, pero en su legislación se indica que su ejercicio deberá hacerse dentro del marco de las leyes que la reglamentan. El Código Francés del Trabajo ofrece por ello no una definición sino un concepto al indicar que siendo el objeto de una huelga la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición obrera que tiene por finalidad obligar a una empresa a acceder a sus demandas, el Estado está obligado a proteger la determinación indi-

vidual. Podemos apreciar que de tal propósito no puede integrarse un derecho absoluto, sino un derecho que podrá ampliarse, reducirse o inclusive anularse en ciertos casos, dentro de una estructura expresamente dada. En otras palabras, la legislación francesa admite la huelga, como ya dijimos, pero encasillada en marcos estrictos que es probable se amplíen, sin modificaciones sustanciales, en el actual régimen político que gobierna a esta nación.

En Gran Bretaña la Ley Sobre Sindicatos Profesionales (*Dipute Act & Trade Act*) de 29 de julio de 1927, suspendida durante algunos años debido a la Segunda Guerra Mundial pero repuesta el año de 1946, acepta la suspensión del trabajo como un derecho individual y considera a la huelga únicamente como un acto de abstención del obrero para desempeñar la actividad para la cual hubiese sido contratado.

La ley de 19 de marzo de 1974 sobre el derecho de huelga, promulgada en Alemania Occidental para los casos de conflicto de intereses obrero-patronales, la considera como; "la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo" (artículo 6º, apartado 4). El Código de Trabajo Italiano, en el artículo 507 nos dice: "huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un número considerable de trabajadores de una empresa o profesión"; sólo que en dicha codificación han sido fijados criterios a seguir en relación con las personas que están legitimadas para ejercer el derecho conferido en la Constitución, que reducen el campo de acción de aquéllas en su ejercicio. En el Código de Trabajo de Bélgica la huelga es la suspensión temporal del trabajo resultado de una coalición obrera que tiene por objeto obligar a una empresa a acceder a sus demandas (artículo 76) y en el código portugués era la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; pero no hemos podido confirmar si esta definición continúa en vigor.<sup>19</sup>

En España la Constitución de 1978 concede el derecho de huelga pero su empleo como arma de presión para la solución de conflictos colectivos se ha dejado a una ley orgánica en la cual es posible se defina tal derecho y se determinen las condiciones que hagan posible su ejercicio, así como el procedimiento para llevarla a cabo. Priva, por esta razón, aún el concepto de la ley 17/1977 promulgada el 4 de marzo de 1977, en la que se declara a la huelga como un mecanismo



lícito de abstención al trabajo, que no produce la extinción del contrato de trabajo ni autoriza al patrono a la imposición de sanciones, sin ofrecerse ninguna definición.<sup>20</sup>

Por lo que corresponde a nuestra América Latina, la Constitución de Argentina (1957) estima la huelga como: "un derecho gremial limitado en su manifestación objetiva", pero todavía no se reglamenta el modo de ejercer este derecho no obstante las diversas iniciativas que han sido propuestas con este objeto. La ley 4330 de 19 de junio de 1964 en Brasil establece que:

Considera ejercicio legítimo de la huelga la suspensión colectiva y temporal de la prestación del servicio al empleador, por deliberación de la asamblea general de la entidad sindical representativa de la categoría profesional, interesada en la mejoría o mantenimiento de las condiciones de trabajo de la empresa o empresas correspondientes a la categoría total o parcialmente, con indicación previa y por escrito, de las reivindicaciones formuladas por los empleados en la forma y de acuerdo con las disposiciones previstas en esta ley (artículo 22).

El artículo 429 del Código de Trabajo de Colombia (1° de enero de 1951) entiende por huelga: "la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos". El artículo 364 del código de Costa Rica preceptúa lo que llama *huelga legal*, la cual define como: "el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes". El Código de Trabajo de Ecuador considera que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados (artículo 375), y el de Chile no define la huelga sino sólo la reglamenta y señala que pueden llevarla a cabo los trabajadores de una empresa cuando en asamblea celebrada con el objeto de suspender el trabajo, se adopte este acuerdo mayoritario (artículo 627 y siguientes).

El Código de Trabajo de Panamá dice:

Huelga es el abandono temporal del trabajo de una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por

un grupo de tres o más trabajadores siempre que constituyan el 60% de las personas que trabajan en dicha empresa, con el exclusivo propósito de mejorar y atender sus intereses económicos y sociales comunes (artículo 317).

El Código de Paraguay la define como "la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales" (artículo 348). Finalmente, el Reglamento de los Conflictos Colectivos de Venezuela considera la huelga como la interrupción colectiva del trabajo con abandono del lugar donde la actividad se realiza, llevada a cabo por los trabajadores de una empresa, establecimiento o *faena*, con objeto de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo, o de solidarizarse con otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica contra los patronos (artículo 362). Para su planteamiento se requiere la aprobación de un 75% de los trabajadores de dichas empresas, establecimientos o faenas (artículo 363).<sup>21</sup> Puede comprobarse que escasas son las variantes en cuanto al contenido de estas definiciones y que en ellas se conserva cierta unidad que es característica de nuestras afinidades étnicas y políticas.