

## CAPÍTULO IV OBJETIVOS DEL DERECHO DE HUELGA

### 1. *El equilibrio entre los factores de la producción*

El carácter que durante largo tiempo se otorgó a la huelga, de ser un movimiento de insurrección que buscaba la destrucción o por lo menos el cambio de la sociedad, ha sido totalmente abandonado. La huelga es hoy un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses por medios de presión, sino que procura el apoyo social, trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se atenta contra las máquinas e instrumentos de trabajo, ni contra las personas. Los métodos han cambiado y se procura la comprensión y protección del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado. El sindicato ha dejado de tener como única misión la representación del interés profesional o de clase para actuar dentro del Estado como instrumento de colaboración en busca de soluciones prácticas para el cumplimiento de sus fines. En otras palabras, para nosotros, no debe verse ya la huelga como una actitud agresiva de un grupo de personas en contra de la sociedad, que suspenden sus actividades profesionales y se desentienden de sus deberes cívicos y sociales para obtener determinadas ventajas, sino como un fenómeno de entendimiento entre dos partes, el capital y el trabajo, que separados en sus fines han de aceptar soluciones con la voluntad estatal en la protección de sus respectivos intereses.

Creemos con Couture que la huelga es un recurso de autodefensa y que por ello es legítimo su planteamiento e igualmente su transitoriedad histórica.<sup>42</sup> Como fenómeno sociológico la huelga es una de

las expresiones más concretas de la tendencia a un cambio de las condiciones existentes, una expresión de la conciencia colectiva que revela el deseo de concluir con los usos, prácticas o costumbres vigentes; ha de tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo pero dentro de un contenido social que obliga al sector laboral que la intenta a la búsqueda de un ajuste previo a sus pretensiones, sin cuyo requisito a nuestro juicio no podrá traducirse jamás en un derecho.

Con la huelga ha sobrevenido, como lo piensa Cabanellas, un cambio radical en la estructura social y económica de los países y ya no es únicamente la manifestación laboral a la cual se nos ha acostumbrado, sino que se ha convertido en una manifestación de la fuerza de los trabajadores, que a través de grupos o partidos políticos la utilizan como un medio de conquista del poder. De ahí que el Estado intervenga y tenga como obligación propiciar la armonía de los intereses entre los factores de la producción.<sup>43</sup>

Se trata, como a su vez lo ha señalado De la Cueva, de establecer una relación dialéctica cuyos extremos son el poder económico de los empresarios y la potestad jurídica de los trabajadores, cuya síntesis se consuma en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.<sup>44</sup>

## 2. *Celebración o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo*

Ligada la huelga a los sistemas económico-sociales e inserta en el campo jurídico, otro de sus objetivos ha de serlo, como señala nuestra ley, "obtener del patrón o patrones, la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia" (artículo 450, fracción II). Este principio lo hemos encontrado en todas las legislaciones extranjeras examinadas. La razón estriba en que siendo el contrato colectivo un acuerdo en el que se establecen las condiciones que habrán de ser observadas en los contratos individuales, las reglas que contienen no constituyen derechos y obligaciones de las partes que los celebran sino la aplicación de situaciones ya aceptadas.

Conviene por lo tanto distinguir entre relaciones individuales y relaciones colectivas aun cuando se confundan tratándose de la persona llamada patrón o empresario. Las primeras son las que atañen al trabajador contemplado en forma aislada, las segundas representan, como lo expresó el maestro De la Cueva, una suma de individualidades con las características de que las condiciones que se pactan entre trabajadores y patrones no constituyen derechos y obligaciones de

quienes las pactan (sindicato y patrón o patrones) sino de la corporación de obreros en su empeño por limitar la fuerza patronal.<sup>45</sup> De esta manera encontró la distinción que todavía subsiste entre el concepto de contrato colectivo que se tiene en Europa y Estados Unidos de América y el que se tiene en México y que han adoptado otros países latinoamericanos. Para aquellos es un contrato normativo; para nosotros un contrato de ejecución. En el derecho europeo el empresario acepta determinadas condiciones de trabajo pero conserva la facultad de seleccionar a su personal; entre nosotros esta facultad la ejercen los sindicatos a través de las cláusulas de exclusión, con lo cual han desaparecido las relaciones individuales de trabajo.<sup>46</sup>

Con base en estas ideas podemos establecer que las partes pueden pactar libremente las condiciones de trabajo, ajustando los individuales ya existentes a criterios colectivos y de índole general. Sólo en los casos en donde no exista voluntad patronal de llegar a la celebración de acuerdos sustanciales en relación al trabajo, la huelga será el medio legal para lograr el afecto deseado: elevar el interés individual a un interés de grupo para establecer el salario, la jornada, los descansos, el pago de indemnizaciones, la protección y seguridad del trabajador, etcétera. Ello lo encontramos confirmado actualmente en las propias instituciones de aquellos países que han elevado el trabajo a la garantía de derecho social: Francia, Alemania Occidental, Brasil, Colombia, Costa Rica, Panamá, Venezuela.

### 3. *Revisión de salarios*

En los países industrializados es donde la revisión temporal del salario que se paga al trabajador por sus servicios constituye uno de los motivos básicos para el planteamiento de huelgas. En estos países por regla general se observan aceptables condiciones de trabajo y la legislación puesta en vigor ha logrado suprimir muchos conflictos relacionados con aspectos internos del trabajo. Por esta razón se estiman como secundarias las causas de una suspensión del mismo por violaciones de tal naturaleza, pues por regla general la situación de conjunto es aceptable para los trabajadores y en ocasiones se someten inclusive a estrictas normas de carácter reglamentario impuestas por el patrón para la mejor marcha y aumento de la productividad en una negociación, si aceptan que su labor es justamente retribuida.

No ocurre lo mismo cuando se trata de reclamar un salario o un aumento si la situación económica ha llegado a cierto grado de deterioro social. En estos casos los trabajadores se vuelven intransigentes

si no contemplan una actitud razonable respecto de sus exigencias y es cuando en forma invariable van a la huelga. Tal es el motivo de que en dichos países industrializados se haya buscado en las últimas décadas trocar el derecho de huelga por salarios basados en el progreso técnico y en el cambio operado en las necesidades vitales. Por ejemplo: en los Estados Unidos las huelgas de los trabajadores del acero, que son sintomáticas y de gran significación por entrañar múltiples modificaciones a la economía de este país, son evitadas a través de una mejoría razonable en las peticiones salariales y el gobierno busca dicho acercamiento con base en proposiciones concretas de este tipo; aparte la circunstancia de que se imponen otras prestaciones en sustitución de mejores salarios; todo lo cual reduce los motivos de huelga. En los últimos veinte años las huelgas en los Estados Unidos casi no han presentado caracteres graves e irreductibles tratándose de los obreros de las grandes industrias.

Situaciones similares se observan en los países escandinavos, en Alemania Occidental o en Bélgica, en los cuales se ha dado gran importancia a la cogestión o sea la intervención obrera en algunos aspectos de la dirección industrial; situación que ha tenido como resultado la presentación de un número muy limitado de suspensiones del trabajo. No ocurre lo mismo en Francia o Italia en donde el grado de propensión a la huelga es mayor, sobre todo en cinco tipos de industria: minera, portuaria, textil, de servicios o del comercio y en todas ellas la proporción más reiterativa es por aumentos de salario, al grado de que, en Francia, esta causal alcanza a cubrir casi un 70% de las huelgas presentadas y en Italia cerca del 80%. En Gran Bretaña, a pesar de la difícil situación en la que se ha encontrado este país en la última década, la proporción ha sido un poco menor y ha llegado en los años álgidos a un 57% solamente.<sup>47</sup>

En los países latinoamericanos el reclamo de un salario remunerador constituye también la causa de la mayor frecuencia de estos emplazamientos. Hasta la década de los años sesenta, Argentina, Chile y Perú registraron numerosas huelgas por aumentos de salario; Brasil, Colombia y Venezuela las tuvieron en menos escala y en el resto de los países las huelgas se presentaron más bien entre los campesinos que entre los trabajadores industriales.<sup>48</sup> La intervención del Estado y el cambio de régimen político en muchos de ellos como en Argentina, Chile y Uruguay se tradujo en la década de los años setenta en un control de la huelga y en la mediación obligatoria por parte de las autoridades, que en cualquier forma no pudieron evitar la conce-

sión de mejores salarios en favor de los trabajadores frente a la permanente protesta patronal.

En México desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos jurídicos: las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el clausulado que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia patronal la necesidad y conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras estén ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país. Establecido en el artículo 47 de dicha ley que el monto de los salarios ha de quedar fijado en los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del artículo 391 de la ley vigente, no ha sido extraño en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios. En lo que sí ha habido fuerte oposición ha sido en la adición que se hiciera durante el régimen del licenciado Luis Echeverría como presidente de la República, para permitir la revisión del salario anualmente; ello se ha traducido entre nosotros en la causal más frecuente para el emplazamiento a huelga.<sup>49</sup>

#### 4. *Apoyo a movimientos de acción directa*

La llamada huelga por solidaridad se considera un objeto más para emplazar a huelga. El doctor De la Cueva nos la ha definido como:

La suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono.<sup>50</sup>

Es, por decirlo así, una huelga subsidiaria de una principal fundada en la idea de unidad de las clases sociales, porque se presupone que al generalizarse una suspensión de labores los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.

Se ha pretendido identificar la huelga por solidaridad con la huelga política o la huelga revolucionaria. En realidad carece de los atributos de una y de otra; respecto de la primera porque el objetivo en ella no es presionar a la clase patronal sino al gobierno de un Estado para que actúen en función de determinados intereses que por regla general no son de índole laboral; respecto de la segunda porque se es-

tima que en el marco de un estado de derecho cualquier actitud de un grupo de presión como podría serlo la clase trabajadora actuando de modo general y conjunto, implica una exigencia arbitraria frente al poder público legalmente constituido para obligarlo a la adopción de una determinada conducta social o económica.

La huelga por solidaridad no la admiten sino muy contados países. Inglaterra y Estados Unidos de América la aceptan cuando tales movimientos van dirigidos exclusivamente a mejorar las condiciones de trabajo o cuando se pretende el respeto de los derechos sindicales (artículo 17 de la *Conspiracy and Protection of Property Act* de Gran Bretaña); La ley *Taft-Hartley* también regula estas situaciones colectivas y dice textualmente:

El término huelga incluye cualquier tipo de suspensión del trabajo o paro concertado por parte de los trabajadores, incluido el paro producido por la expiración de un acuerdo colectivo o cualquiera otra forma de huelga de brazos caídos u otro tipo de interrupción concertada por los trabajadores:

Y agrega: "Nada de lo manifestado en esta ley, excepto cuando así se especifique, será interpretado en el sentido de interferir, impedir o disminuir el derecho de huelga o afectar a las limitaciones y condiciones de este derecho" (sección 501.2 de la ley *Taft-Hartley*).

Italia tampoco ha impuesto restricciones a la huelga por solidaridad, pero en cambio Francia y Alemania Occidental las han impedido por considerarlas en la misma categoría de las huelgas políticas aunque con gradación inferior. Con relación a América Latina, la Carta Internacional de Garantías Sociales aprobada por la Organización de Estados Americanos en Bogotá el año de 1948, así como el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado el año de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, garantizan el derecho de huelga solidaria pero en los términos que lo acepten las leyes de cada país. Por esta razón las legislaciones de Argentina, Brasil y Chile no aceptan la huelga por solidaridad, al igual que Bolivia y Paraguay. Las legislaciones de Colombia, Costa Rica, El Salvador, Panamá, Perú y Venezuela la condicionan a ciertas especificaciones de negativa a ciertos derechos específicos de la parte patronal; las demás leyes del trabajo nada nos dicen sobre el particular.