

CAPÍTULO V CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DE HUELGA

1. *Naturaleza jurídica de la abstención al trabajo*

Señala el doctor Manuel Alonso García que la huelga como fenómeno social para ser considerada un derecho de la clase trabajadora ha de contener dos elementos: primero, ser un acto libre, porque su declaración debe hacerse voluntariamente y no mediante coacción de un sector o de una directiva sindical; segundo, debe concretarse a un acto de abstención del trabajo. En relación con la abstención de trabajar se presentan para él a su vez dos situaciones: el acto en sí puede conservar en su autonomía una significación social no profesional (una huelga de estudiantes por ejemplo); o puede concretarse a un fenómeno de participación no activa en el trabajo, como sucede en la huelga de brazos caídos, en cuyos casos la suspensión de labores carece de toda legitimación para los fines perseguidos por sus autores.⁵¹ Pero además, como lo expresa la legislación mexicana, la suspensión del trabajo ha de ser temporal; los trabajadores deben partir del hecho de que su intención sea reanudar las labores en cuanto se logren los objetivos buscados. La huelga no es la suspensión del trabajo por sí sola, sino una abstención colectiva y concertada cuya finalidad, hemos insistido reiteradamente, es presionar al patrón para el logro o satisfacción de un interés profesional, económico o social.

Este aspecto no requiere de mayores explicaciones ya que así lo han aceptado todas las legislaciones según lo dejamos asentado al referirnos a la definición de huelga. Otra cosa son los efectos de la sus-

pensión del trabajo, pues en el ejercicio del derecho a holgar pueden presentarse varias situaciones. La suspensión puede ser de veinticuatro horas, poco más o menos, tiempo que es lo estimado por nosotros como "paro obrero" o sea una huelga breve pero sin sujeción a los requisitos legales. En algunas legislaciones este tipo de huelga es admitido siempre que los fines perseguidos sean de estricta índole laboral, por cuanto consideran que si la suspensión del trabajo tiene un motivo fundado, sólo es necesario que se reúnan los requisitos legales para que los trabajadores lo realicen. Consideran esta solución preferible a la de una suspensión del trabajo por tiempo indefinido. Entre nosotros "el paro obrero" constituye una huelga ilícita aun cuando nuestras autoridades se han resistido a tal aceptación por razones de orden político; en tanto que para otros sistemas legislativos sólo representa una variante, que evita una profunda alteración de las actividades normales dentro de una empresa y produce menores daños económicos.

Caso diferente es la reducción del ritmo de la actividad laboral, o sea lo que hemos dado en llamar "tortuguismo", y que se caracteriza por la disminución de la productividad normal de cada trabajador el que en vez de cumplir con una tarea, realiza su labor en proporción menor a la que le ha sido fijada. Esta actitud en muchas legislaciones da origen a la aplicación de sanciones al trabajador (por regla general en los países europeos), que van desde la suspensión temporal hasta la rescisión de los contratos individuales de trabajo. Igual situación se presenta cuando la suspensión del trabajo no la llevan a cabo la totalidad de los trabajadores sino una parte de ellos o una minoría. Expliquemos los casos.

En algunas empresas se realiza el trabajo por secciones, por departamento o en serie o líneas de producción; o corresponden a diversas actividades como pueden serlo las de preparación de la materia prima, almacenamiento de productos, su transportación, etcétera. Puede ocurrir que los trabajadores de una sección, departamento o actividad, emplacen a huelga independientemente de los motivos que pudieran tener para ello. En los países industrializados este fenómeno se presenta con frecuencia por la diversidad de especialidades profesionales que intervienen en un proceso productivo; estas huelgas que podríamos llamar "parciales", pueden afectar sin embargo a la totalidad de una negociación o aparte de ella. No son admisibles en Francia, Alemania Occidental, Italia, España y los países escandinavos. En América Latina casi no se presentan movimientos de esta naturaleza.⁵²

Finalmente, la suspensión del trabajo la pueden provocar una minoría de trabajadores, quienes buscan por este medio llamar la atención de sus compañeros para hacerlos reaccionar ante una determinada situación dentro de una empresa y lograr su apoyo posterior en cuanto contemplen su posición riesgosa; o bien para exigir condiciones de trabajo muy particulares por la índole de éstas o por el medio ambiente en que se vean obligados al desempeño del servicio. La legislación europea y norteamericana sí admiten este tipo de situaciones siempre que la suspensión de labores no acarree perjuicios inmediatos o se efectúe durante una fase o el proceso de producción. En México, al igual que en Centroamérica y Sudamérica, tales actitudes no se aceptan pues se consideran como una simple negativa al desempeño del trabajo contratado, y quienes las provocan corren el riesgo de perder el empleo sin responsabilidad patronal y sin pago de ninguna indemnización.

2. Ejercicio del derecho de huelga; períodos que comprende

La forma en que se ejerce el derecho de huelga presenta varias modalidades en la legislación extranjera respecto de la nuestra.⁵³ En Inglaterra las reclamaciones colectivas y en particular el planteamiento de la huelga está sujeto a una etapa previa de conciliación; de no agotarse este recurso los trabajadores corren el riesgo de que se ejerzan sobre ellos represiones y que las fuerzas del orden impidan el cierre de una negociación. De no llegar las partes a un acuerdo, la suspensión del trabajo se hace efectiva y quedan a trabajadores y patronos dos vías de solución: o recurren a una comisión de arbitraje o a los tribunales de instancia creados a virtud de la Ley de Formación Profesional promulgada el año de 1964. La resolución que adopten la una o los otros debe ser aceptada y cumplida.

En Alemania Occidental al estar incluidas en los convenios colectivos de trabajo varias cláusulas arbitrales, por regla general los conflictos se resuelven en función de los acuerdos ya establecidos, en los que se precisa en qué casos los trabajadores podrán llegar a la huelga si no son satisfechas sus demandas. Existe un período de prehuelga en el cual los consejos de arbitraje deben buscar un arreglo entre patronos y trabajadores; sólo las huelgas políticas (generales, paros arbitrarios, de contenido penal, etcétera), no se rigen por las disposiciones de la materia y su conocimiento jurídico pasa directamente al Tribunal de Trabajo Federal, tripartito en su composición,

fracasadas las gestiones de los consejos de arbitraje que funcionan en cada entidad federal.

Los *Conseil du Prud'hommes* de Francia constituyen la primera instancia obligada en todo conflicto laboral, ya sea individual o colectivo o se trate de un emplazamiento a huelga. Funcionan mediante secciones de carácter autónomo con representantes obreros, patronales y del Estado; con una sección conciliatoria y otra de jurisdicción. Se exige la presentación de una demanda en forma y los trabajadores han de aceptar la intervención conciliatoria antes de declararse en huelga. El arbitraje que fue obligatorio hasta 1950, desde ese año es voluntario y el laudo que se pronuncie es exigible compulsoriamente. De fallar la conciliación, sólo los tribunales (salas territoriales, Corte de Casación) están facultados para dictar resoluciones que pongan fin a un movimiento huelguístico.

En Bélgica los Jurados Mixtos de Conciliación y Arbitraje se avocan al conocimiento de los problemas derivados de un emplazamiento a huelga. En ellos actúa un comité conciliador integrado con funcionarios del Ministerio del Empleo y Trabajo, que sigue con atención el acto desde su declaración y evolución hasta las conclusiones a que llegue el referido jurado. En los países escandinavos la huelga debe anunciarse en forma pública y el Tribunal de Trabajo puede intervenir de oficio o a petición de parte y convocar a conciliación antes o después que haya estallado la huelga, pudiendo las partes aceptar el arbitraje profesional o rechazarlo y seguir en este último caso las instancias correspondientes.

La amigable composición sólo existe en el sistema italiano y siempre que en los contratos colectivos no se haya fijado el arbitraje como primera vía de solución a cualquier conflicto, incluida la huelga (artículo 4o. de la Ley del Trabajo de 1973). De esta manera la huelga queda sujeta a un procedimiento estricto y su calificación al rigorismo de los jueces y magistrados del trabajo que intervienen, los que inclusive indican a las partes las irregularidades en que hayan incurrido a efecto de que las subsanen antes de pronunciar resolución. Este sistema ha traído como resultado numerosos planteamientos y suspensiones del trabajo que aunque limitadas a cortos períodos, han obligado a los tribunales a una permanente intervención, ya que en cada emplazamiento que se hace, los patronos promueven las demandas de oposición consiguientes sin esperar a que estalle la huelga.

Por lo que corresponde a América Latina, el tratamiento de la huelga varía de país a país. En Argentina los problemas de huelga

deben ser planteados ante las autoridades judiciales del trabajo, las que dictan resolución que pueden aceptar o no las partes, pero en las que se obliga a los trabajadores a reintegrarse al trabajo dejando a la instancia superior la resolución definitiva. Ha sido la Corte Suprema de Justicia la que ha resuelto que si bien es cierto que el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, el mismo no es absoluto ni excluyente de otros derechos también reconocidos por la propia norma constitucional, de modo que su uso debe estar condicionado a la actuación de todos ellos, ya se trate de derechos individuales o colectivos, pues merecen idéntica protección jurídica.

El Código de Trabajo de Brasil obliga a los trabajadores que pretenden ir a la huelga a presentar previamente una *solicitud de revindicaciones* como se denomina al aviso previo que debe darse al patrón y al Ministerio Público del Trabajo, el cual debe intervenir de oficio en la fase conciliatoria. De no haber arreglo entre las partes, al llevarse a cabo la suspensión de labores se otorgan a los trabajadores diversas garantías, pero el asunto pasa al conocimiento del tribunal, que también resuelve de oficio con excepción de huelgas planteadas por motivos políticos, religiosos o de solidaridad, que se resuelven mediante procedimientos especiales.⁵⁵

El código sustantivo del trabajo de Colombia prevé la intervención conciliatoria del Ministerio del Trabajo para buscar solución a cualquier huelga que haya sido planteada por escrito con aviso al patrón y al propio Ministerio; pero si en un período de treinta días en que se encuentre suspendido el trabajo, las partes no han podido llegar a ningún arreglo conciliatorio, el asunto pasa al conocimiento del Tribunal de Arbitramento, ya sea de oficio o a petición de parte, el que debe resolver sobre la huelga en un período máximo de diez días y poner fin al conflicto. Si alguna de las partes no está conforme con el fallo dictado, puede recurrir a la Suprema Corte de Justicia, cuya sala laboral resuelve en definitiva, pero el trabajo ha de reanudarse al conocerse el fallo del tribunal antes citado.⁵⁶

En la República de Chile la conciliación es obligatoria y el arbitraje facultativo. De no existir arreglo conciliatorio y no aceptarse el arbitraje por las partes, el asunto pasa de la Junta de Conciliación directamente al Ministerio del Trabajo, el que dicta resolución en un período de treinta días pero sin suspensión de actividades, pues se reanuda el trabajo desde el momento en que el ministerio toma a su cargo la solución del problema. En Uruguay existe un recuento previo que no impone la postergación de la huelga ni la suspensión del trabajo,

pero que sirve para establecer la mayoría o minoría de trabajadores favorables al movimiento y da una pauta para la resolución posterior que queda en manos de la autoridad del trabajo (ley 15720 ya citada). Por último, en Venezuela el código de la materia señala que los trabajadores deben presentar ante el inspector del trabajo local un escrito en el que señalen los motivos de huelga. El inspector integra de inmediato una junta de conciliación con representantes de patronos y trabajadores, aun cuando procede la suspensión de labores. De no existir acuerdo procede el arbitraje de oficio o a petición de parte, pero el laudo arbitral no es obligatorio para ninguna de las partes pues la variante con otras legislaciones estriba en que al pasar el asunto al arbitraje se reanuda en forma automática el trabajo y los trabajadores tienen que esperar un término de treinta días para conocer la resolución que dicte la junta de arbitraje.⁵⁷

En México también debe darse aviso al patrón y a la autoridad del trabajo del emplazamiento a huelga, formulándose por escrito las peticiones que hagan al patrón para que éste conteste lo que a sus intereses convenga. La junta de conciliación y arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar averirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. De no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando a partir de ese momento la facultad a las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga. Al ser declarada la existencia de la huelga sólo podrá darse por terminada: a) si hay acuerdo posterior entre trabajadores y patronos; b) si el patrón se allana a las peticiones que le hayan sido formuladas y paga los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; c) por laudo arbitral, o d) por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten a su decisión la justificación del movimiento.

Del anterior examen que hemos hecho podemos apreciar las diferencias existentes en los sistemas jurídicos que regulan la huelga; la totalidad de las legislaciones han aceptado la previa conciliación de las partes con miras a evitar la suspensión del trabajo si los motivos de desavenencia son susceptibles de encontrarles una solución pacífica y extralegal; por otra parte se hace intervenir a los tribunales laborales cuando no es posible la conciliación y cuando esto ocurre por regla general se da por terminada la suspensión del trabajo y se obliga a los trabajadores a reanudar labores hasta en tanto se dicta resolución. En algunas leyes el arbitraje es obligatorio en la calificación

de la huelga con franca intervención estatal; en estos casos se ha alegado por los gobiernos el interés económico de la sociedad, la que, se dice, no puede ser afectada por muy legítima o justificada que sea la pretensión de alguno de sus sectores.

Tal es el sentido de la ley *Taft-Hartley* cuyo análisis hemos dejado para esta parte final de nuestro capítulo, ya que revela el sentir de muchos sistemas políticos. Dicha ley en su sección 206 dice:

Quando a juicio del Presidente una huelga o paro patronal amenaza o existe, afectando a una industria entera o a parte importante de la misma, la cual se ocupe del comercio, transportación o comunicación entre los diversos Estados o con países extranjeros, no debe permitirse que estalle o continúe (una huelga), porque pone en peligro la salud o la seguridad nacional.

Esta ley no quiso llegar, como se ve, al arbitraje obligatorio, pero otorga al presidente facultades tan amplias para proponer a las partes una solución, que de no ser aceptada le permite al propio mandatario hacerla pública para que la opinión ciudadana juzgue a los trabajadores o a los patronos y les reclame su actitud y conducta. Admitamos en honor a la verdad, que no siempre los trabajadores han aceptado al fallo presidencial y ha habido huelgas como las de los mineros o los estibadores, que han durado más de dos meses.