

EL DERECHO DE HUELGA

Gerardo Valente PÉREZ LÓPEZ

Si se tiene como origen de las diferencias sociales un sistema económico basado en una idea mercantilista de producción, la finalidad del orden jurídico sería el buscar soluciones humanistas a tales diferencias para, por lo menos, atemperar las tribulaciones que aquélla provoca.

Dentro de este orden de ideas, y en específico al tema central de esta ponencia, se puede afirmar que la huelga podría ubicarse como el cause jurídico que tienen los obreros para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, y con ello aliviar, en alguna medida, esas tensiones.

Sobre este tema, Guillermo Cabanellas acota que:

La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

En mi opinión, en una primera apreciación, la huelga es un medio de defensa que utiliza la coalición obrera para reivindicar la calidad humana de sus agremiados, buscando en todo momento reducir el desequilibrio económico existente entre los factores de la producción.

Precisamente por lo expresado en el párrafo anterior, es que considero que la suspensión del trabajo, como medida de presión, decidida de manera colectiva y concertada, constituye un fenómeno con diversos objetivos laborales, económicos y aun sociales, mismo que, entre paréntesis, en nuestro país ha sido reglamentado de una forma muy particular, y a la que me referiré más adelante.

La inactividad obrera, como medida de coacción, hace posible que la suspensión de labores se dé dentro de un marco legal, y se constituye como la manera más común y eficiente con la que los asalariados buscan conseguir logros de mayores beneficios respecto de las condiciones que rigen su relación de trabajo.

La suspensión de labores se convierte en un instrumento de lucha, en razón de que su finalidad no se limita a conseguir la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores, compensando, en cierta medida, la plusvalía generada; sino que, al menos en teoría, tiene como meta extrema el reivindicar los derechos de la clase laborante a través de la mutación de las estructuras económicas, en la búsqueda de la realización plena de la justicia social, pero siempre con la idea de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

En realidad, esta forma de inactividad es un hecho social con características laborales, encuadrado como una figura jurídica, cuyo análisis debe ser objeto de reflexión, mismo que debiera realizarse haciendo a un lado argumentos basados en tendencias radicales.

Dentro de un ámbito estrictamente académico, se considera que para realizar un adecuado análisis del derecho de huelga y del derecho a la huelga, no resulta prudente, sino necesario, desprenderse de teorías de izquierda o de argumentaciones de derecha, y realizar un estudio con rigor científico de esta figura, y entender que aquella no es un movimiento con implicaciones únicamente dentro del orbe jurídico laboral, sino que, las más de las ocasiones, su ejercicio tiene derivaciones económicas y aun sociales.

Lo anterior, se asevera en razón de que este medio de autodefensa obrera también se utiliza para evidenciar una inconformidad respecto del orden económico-jurídico vigente en una determinada demarcación territorial, o bien, protestar en contra del poder del gobierno como representante del Estado.

Cabe precisar, que tal inactividad, para ser entendida como huelga, debe darse en el campo laboral como derecho exclusivo de la coalición de trabajadores, sin dejar de reconocer que este tipo de suspensión de labores, como protesta contra un orden económico determinado, puede ser realizado por cualquier sector de la población, pero el mismo ya no podría entenderse como huelga pues, como se ha sostenido, éste es un derecho de la clase obrera.

Se debe insistir en el hecho de que la omisión de actividades laborales es una consecuencia y al mismo tiempo una evidencia del desequilibrio existente entre los factores de la producción, lo que se hace patente en el desarrollo de las relaciones laborales y sociales, constituyendo también un medio efectivo de las clases reprimidas para presionar y causar algún detrimento en los intereses de la clase patronal para lograr un mejoramiento en el acontecer social.

En suma, la huelga es en esa tesitura y, como fenómeno laboral, la exteriorización de un factor patológico, mismo que radica en el desequilibrio de los factores de la producción, y cuya solución o superación se pretende lograr con la suspensión de actividades.

En contrapartida, también puede anotarse que, las más de las veces, la cesación concertada de los trabajos realizada por la coalición obrera es un instrumento de lucha que se ha utilizado con fines políticos, perdiendo, a juicio propio, sus raíces laborales, desvirtuándose con ello la esencia misma de esta figura laboral, situación que va en contra de la reglamentación constitucional y legal de esta forma de suspender actividades.

Puede apuntarse que, por desgracia, la huelga, en múltiples ocasiones, ha sido usada como un factor de presión, no para lograr mejores condiciones de trabajo, sino para hacer respetar cotos de poder de ciertos líderes sindicales, lo que además de ser una lástima tergiversa el verdadero sentido laboral de esta “táctica de lucha legal” de la clase trabajadora, haciendo caer a los líderes obreros en el grave error de apreciar más un logro personal de índole político que verdaderamente buscar el mejoramiento económico y social no sólo del gremio que representan sino de la clase social a la que pertenecen.

De acuerdo a este último pensamiento, puede afirmarse que esta institución laboral tiene un origen económico que en todo Estado de derecho logra un reconocimiento de validez legal, y cuyas consecuencias alcanzan implicaciones económicas y aun jurídicas que no debe perder su esencia de norma social.

Una vez que, de manera somera, se ha explicado a la huelga como un fenómeno laboral con repercusiones económicas y sociales, se juzga oportuno reflexionar sobre la diferenciación doctrinaria de los denominados “derecho a la huelga” y “el derecho de huelga”.

Sobre las ideas de “derecho a la huelga” y “derecho de huelga”, puede anotarse que el primer concepto debe entenderse como un acto de protesta y de presión, constituyéndose en un derecho “natural social”, pues im-

plica una conducta espontánea, y en muchos casos expresa que emerge de las clases sociales oprimidas como una reacción en contra de los que detentan el poder, y quienes lo utilizan en atención a sus propios intereses pasando sobre los de aquéllos.

El razonamiento expresado se deriva, según mi pensamiento, de comprender que la huelga, en sus inicios históricos y dentro de un entorno fáctico, existe aun antes de su reconocimiento legal; esto es, la cesación de labores, como acto de presión y protesta, un hecho social con implicaciones jurídicas.

Se insiste, es una realidad que la norma legal vigente no regula todos los derechos que les corresponden a las personas físicas o humanas ni a los grupos sociales como unidades (centros de imputación de derechos y deberes), lo que podría traer como consecuencia el pensar que el derecho a suspender actividades no requiere estar reglamentado a nivel legal para existir, en razón de que para su ejercicio bastaría sólo el reconocimiento constitucional.

La apreciación anterior, a mi juicio, hoy día, es inexacta ante la circunstancia de que se debe considerar a la huelga como un acto jurídico cuya existencia debe ser reglamentada; transformándose el concepto “de derecho a la huelga” al “derecho de huelga”.

Por lo que se refiere a este último, es decir, al “derecho de huelga”, el mismo debe entenderse como una facultad legal, es decir, aun cuando parezca ser un juego de palabras, debe ser comprendido como aquella actitud concertada por un grupo de trabajadores que pretende lograr tener implicaciones jurídicas, situación que, precisamente por la intencionalidad de la colectividad obrera, debe ser regulada por leyes.

A mayor apuntamiento, cuando el “derecho a la huelga” es reconocido por el ordenamiento jurídico vigente, aquél se torna en “derecho de huelga”.

Esta sutil diferencia tiene diversos vértices de explicación, sobre el particular vale la pena recordar la óptica de tratadistas de la talla de Mario de la Cueva, autor que manifestaba que la huelga, en sus orígenes, comprendió una situación meramente fáctica que por su trascendencia se proyectaba en el orbe jurídico, pero con el paso del tiempo, al ser reconocido su ejercicio, la huelga se transformó de “hecho jurídico” a un “acto jurídico reglamentado”.

De acuerdo con esa interpretación, la suspensión de actividades llevada a cabo por una coalición de trabajadores por no ser regulada por la legislación de trabajo, tenía las características de un hecho jurídico, que en

estricto sentido era una manifestación de voluntad que generaba efectos de derecho independientes de la intención de sus autores.

Posteriormente, esta forma de cesación laboral llegó a ser una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de coaccionar al empresario a satisfacer una exigencia de mejoramiento en las condiciones de prestación de los servicios, por lo que fue considerada como “acto jurídico”, y que por esa naturaleza debía ser reglamentado por una norma legal.

Se reitera, la suspensión de actividades concebida como hecho jurídico no es otra cosa que el “derecho a la huelga”; sin embargo, se insiste que, a criterio personal, la voluntad obrera de provocar con su inactividad consecuencias jurídicas, hoy en día, ya no puede ser entendida como una figura de facto jurídico, sino que debe comprendérsele como un acto jurídico susceptible de ser regulado por la norma legal y, por ende, considerarlo como “derecho de huelga”.

Puede concluirse que la conversión legal resulta eficaz y que el derecho a la huelga se proyecta íntegramente en el derecho de huelga cuando éste se enmarca en una determinada normativa que lo regula.

No obstante lo expuesto, no podemos dejar de reconocer que la reglamentación de la huelga, como institución laboral, constituye un escollo difícil de superar para los titulares de ese derecho, razón por la cual en muchas ocasiones los líderes obreros pretenden que se ignore el “derecho de huelga” y buscan poner en práctica el “derecho a la huelga” para tratar de ejercerlo sin ninguna limitante y por ser éste inherente a la naturaleza de la lucha de clases.

La pretensión antes mencionada no puede ser aceptada hoy día, ni doctrinariamente ni legalmente; se debe insistir en que la huelga es un acto jurídico y como tal debe y es regulado tanto por nuestra Constitución Política como por sus leyes reglamentarias, otorgando a ambos sectores productivos derechos y obligaciones que deben respetarse y cumplirse para el debido desarrollo de un movimiento de esa índole.

Por otra parte, también puede afirmarse que este tipo de suspensión colectiva de labores, más que un simple movimiento obrero, es un mecanismo que se implementa para superar un conflicto económico entre los factores de la producción y que usan los operarios para lograr mejoras tanto en sus condiciones de trabajo como en su nivel de vida, y así lograr que el equilibrio entre dichos sectores se dé en forma armoniosa.

Se insiste, es consideración personal, que la suspensión de labores realizada por una coalición de trabajadores no es en sí misma un conflicto colectivo, por el contrario, es un instrumento utilizado para obtener una solución directa a ese problema.

A mayor razonamiento, en el campo jurídico se puede reconocer a la huelga como un derecho de autodefensa de los trabajadores, resultante de la insuficiencia de medios prácticos del Estado para solucionar un conflicto surgido ante el desequilibrio de los factores de la producción.

El aspecto colectivo de este tipo de inactividad tiene, desde un punto de vista sociológico y político, un significado propio que no queda circunscrito en el derecho del trabajo, ni en la teoría general del derecho, porque la huelga es un “fenómeno patológico”.

En relación a este punto en específico, el iuslaboralista brasileño Rusomano explica cómo debe ser entendida la expresión antes anotada, al mencionar: “La huelga desencadena una especie de lucha sindical, una especie de esfuerzo de autodefensa que los trabajadores consideran como un derecho asegurado por el orden natural de las cosas, es el instrumento bélico de los trabajadores en la lucha de clases”.

Por su parte, el autor español García Oviedo anota sobre el particular lo siguiente:

La idea de la coalición, de la asociación profesional y de la huelga, surgió en la conciencia proletaria. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales permanentes que les permitieran discutir con el sector patronal en mejores condiciones. También les era necesario, en ocasiones, coligarse e incluso suspender labores colectivamente para obligar al patrón a ceder por la presión de una acción conjunta; por lo que puede afirmarse que la huelga se convirtió en un fenómeno de guerra económica.

Al respecto, este tratadista agrega: “La teoría económica que hace del trabajo el eje de la riqueza debía influir considerablemente en la creencia que vela en la huelga un arma eficaz para vencer al capitalismo”.

Como se observa, esta suspensión de labores es contemplada como un instrumento de los trabajadores en la lucha de clases, entendida ésta como “aquellos conflictos producidos entre las clases sociales que conforman a las sociedades dentro de la historia de la humanidad”.

Por ello, los estudiosos de esta rama jurídica coinciden en considerarla como un medio de presión para la obtención de mejores condiciones

de trabajo y un nivel de vida “decoroso” para quienes viven de su fuerza laboral.

Camerlynek y Lyon-Caen apuntan: “La huelga consiste en una suspensión colectiva del trabajo con el fin de presionar al empresario o a los poderes públicos. Así caracterizada, la huelga es un instrumento esencial de la lucha de los trabajadores”.

Finalmente, y en torno a estas primeras apreciaciones, retomando el concepto inicialmente considerado, puede afirmarse que el origen de esta forma de suspender labores se encuentra en las tensiones sociales suscitadas por el desequilibrio económico entre dos clases sociales: una, detentadora de los bienes de producción; la otra, que sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

De la concepción teórico-práctica antes mencionada, se desprende que si bien la huelga puede ser concebida como el instrumento de lucha idóneo de la clase obrera para con ella, tratar de nivelar la situación social, económica y aun política respecto al sector patronal, aquélla, como acto jurídico, debe, para su debido desarrollo, cumplir con los requerimientos que establezca la norma legal que la reglamente.

Se reitera, este tipo de cesación de labores constituye, en teoría, el instrumento de lucha ideal de los obreros para procurarse mejores condiciones de trabajo; sin embargo, para, por así decirlo, lograr el adecuado desarrollo de esta figura laboral, se requiere, como ya se ha dicho, que el mismo tenga su origen en una acción concertada y que se patente en la estructuración de una coalición que se crea ante el rompimiento del equilibrio que debe existir entre los factores de la producción.

A mayor apuntamiento, sólo a través de la unión los operarios pueden defender sus intereses comunes, y ese deseo de coligarse en su defensa no es más que el simple reflejo de su conciencia de clase, situación que sí es reglamentada por casi todas las legislaciones nacionales de diferentes latitudes, como el requisito previo y necesario para ejercer el derecho de huelga.

De lo anterior, podemos desprender que la huelga, hoy día, más que un conflicto en sí mismo es un medio para superar a aquél, esto se afirma en razón de que la premisa de toda suspensión colectiva de actividad laboral invocada por la clase trabajadora es la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción, sin éste el objeto de la huelga carecería de materia.

Se insiste, para superar la ruptura del mencionado equilibrio entre capital y trabajo los asalariados tienen en la huelga uno de los medios permitidos por la ley y por la norma constitucional, lo que evidencia, a mi parecer, que la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición obrera es un acto jurídico tendiente a solucionar un conflicto colectivo laboral provocado por un desequilibrio entre los factores de la producción.

Con independencia de lo antes dicho, expongo una idea que radica en la forma *sui generis* en que ha sido regulada, como acto jurídico, la huelga en nuestro país. Como es de sobra sabido, el artículo 123 de nuestra carta magna reglamenta en las fracciones XVII y XVIII la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y entendida esta última, en este caso en particular, como el acuerdo temporal al que llega un conjunto de trabajadores para defender los intereses.

Estas fracciones a la letra establecen:

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

De lo antes anotado, se desprenden no solamente los sujetos activos y pasivos de la huelga como acto jurídico; la necesidad de que la promoción de aquélla sea realizada, como una acción concertada por una coalición obrera, teniendo como objeto posible de este acto jurídico a la suspensión de labores y como finalidad de aquél, equilibra los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Cada vez que leo estas fracciones me quedo inmerso en la reflexión de la verdadera finalidad de la huelga; muchos autores han sostenido que esta forma de suspensión de labores es la mejor arma con que cuentan los trabajadores para socializar a los medios de producción, vuelvo a leerlas y con cierta inquietud veo entre líneas una idea romántica de aparente protección al sector laboral.

Cierto es que en nuestro país a ningún patrón le gusta verse emplazado a una huelga, quizá por ello se pueda afirmar que aquélla es una efectiva arma de la coalición obrera en contra del patrón; sin embargo, tristemente, las anteriores fracciones son las que enmarcan la verdadera meta de la huelga.

En México, de acuerdo al precepto constitucional en comento, la huelga tiene como finalidad lograr el equilibrio entre los factores de la producción, interpretado a *contrario sensu*, únicamente cuando se rompa aquél podría intentarse legítimamente ejercer el derecho de huelga.

Pero si lo anterior condiciona de manera grave al derecho de huelga, lo limita aún más la expresión “armonizando los derechos del trabajo con los del capital”; entonces, de lo que se trata es que ambos sectores productivos vivan en armonía dándose a la huelga, con la posibilidad de ser utilizada para tal fin y ningún otro.

Todo lo anterior me lleva a pensar que mientras así esté plasmado el derecho de huelga en nuestra Constitución Política, sectores productivos y autoridades laborales tendremos que entender que la huelga, más que ser concebida como la “violencia legalizada”, debe ser comprendida como un medio de solución a un conflicto colectivo, cuya finalidad es equilibrar en plena armonía a los sectores productivos, así debemos entenderla y precisamente por eso el procedimiento que rija la tramitación de este tipo de controversias debe buscar que esa finalidad realmente se cumpla tratando, en todo momento, de preservar los centros de trabajo como fuentes de empleo y salvaguardar preeminentemente los derechos de la clase obrera, respetando al mismo tiempo el interés del sector patronal.

Ahora bien, si consideramos a la huelga como una controversia laboral, tendríamos que analizar las formas de sobreponerse a ella desde dos perspectivas distintas: una, la preventiva; la otra, en cuanto a la forma de resolverla.

Dentro del primer apartado, el preventivo, podemos mencionar que sería muy conveniente que en el derecho sustantivo laboral se plantearan medidas que ayudaran a minimizar, que no erradicar por ser esto imposible el número de conflictos que pudiesen derivarse en la promoción de huelgas.

En este orden de ideas, una medida preventiva de contiendas en materia de trabajo que se ha venido dando en nuestro país es la estructuración de una nueva forma de regular las relaciones de trabajo; regulación a la que se le ha denominado *nueva cultura laboral*.

En la actualidad, es tema de álgidos comentarios y de posiciones contrapuestas el determinar si realmente existe o no la posibilidad de hablar de una nueva cultura laboral; razón por la cual se juzga pertinente establecer un criterio sobre el particular.

Hoy en día, ante el impacto de la tecnología y de la globalización de ésta, así como de la utilización e implantación de las economías de mercado, han originado nuevas formas y procesos de producción, lo que, por obvias razones, impacta en la regulación del trabajo.

La situación globalizadora imperante en casi todas las regiones del mundo, provoca a su vez, en correspondencia fáctica y práctica, una modificación en la manera de visualizar el vínculo de trabajo; no obstante ello, la transformación del concepto del orden jurídico laboral debe darse manteniendo inmutable la esencia de protección a quien vive de sus esfuerzos como finalidad de la norma social.

El estudioso de la disciplina social debe ser sensible a los cambios que han tenido los procesos productivos, debe reconocer la existencia de la tecnología industrial, de la robótica y aun de la cibernética laboral, todo ello provoca, de manera natural, una nueva percepción en el ejercicio y observancia de los derechos y obligaciones de los sujetos de ese vínculo jurídico/económico; cerrar los ojos a estas nuevas situaciones implicaría ofuscar el entendimiento a nuevas formas de regular al trabajo.

En nuestros días, existe la tendencia a modificar la idea tradicional de la lucha de clases y el antagonismo irreconciliable entre capital y trabajo en beneficio de una mejor productividad y la conservación de la empresa como fuente de empleos, sin dejar de observar que, por obvias razones, la clase obrera jamás podrá tener los mismos intereses que los empresarios.

En otras palabras, el sector asalariado debe comprender que su función principal es la de realizar un trabajo socialmente útil, y a su vez los empresarios deben respetar los derechos de los trabajadores e implementar mecanismos, como serían los diversos procedimientos educativos y de capacitación, con los que se pueda “revalorizar” el quehacer humano.

Lo anterior debe ser la regla a seguir, ese cambio de actitud implicaría nuevas formas de gestión y organización sindical que propicien una ocupación productiva de mayor calidad, para que el mismo tenga como consecuencia, casi natural, primero la conservación de fuentes de empleo, segundo la elevación del nivel de vida de los trabajadores, y tercero la prevención de disputas laborales.

En nuestro país, y precisamente a través de la idea de la nueva cultura del trabajo, ahora se pretende establecer la idea de que obreros, patrones y autoridad realicen esfuerzos corresponsables para el mejoramiento de la economía nacional, para con ello conseguir la vigencia de una justicia social verdaderamente aplicada como factor de elevación de las condi-

ciones de vida de los trabajadores del país, dándosele preeminencia como medida preventiva de controversias en el orden laboral.

Dentro del aspecto preventivo de tensiones laborales, podemos afirmar que en México se han estructurado acuerdos, pactos o convenios que regulan y reglamentan los vínculos laborales dentro del contexto de una coordinación de esfuerzos y un respeto irrestricto de los derechos y obligaciones de ambos sectores de la producción.

El común denominador de los acuerdos y pactos que se han celebrado a nivel nacional es el lograr la concertación social, entendiéndose por esta última como el arreglo u ordenamiento de las partes en conflicto a un determinado objetivo.

Lo anterior se podría lograr a través de una negociación que derivase al establecimiento de un contrato colectivo que contenga cláusulas preventivas de conflictos laborales; esto se afirma en razón de que mediante esta forma de negociación se establecen las condiciones que rigen las relaciones de trabajo de los obreros de una empresa o establecimiento, teniendo como finalidad el desarrollo armónico del vínculo laboral.

Se puede asegurar que el contrato colectivo de trabajo tiene, en teoría legal, la característica de que su clausulado, y por ende el contenido del propio contrato, es producido y pactado por las partes.

Por desgracia, en nuestro país la aseveración antes formulada, en realidad, es una verdad a medias; en efecto, de acuerdo al texto legal mexicano los sujetos de la relación colectiva optan libremente por ser partes de un contrato cuya finalidad es establecer las condiciones según las cuales se prestarán los servicios subordinados en una empresa o establecimiento.

Asimismo, dentro del campo estrictamente doctrinario puede afirmarse que ambas partes contractuales ajustan libremente las cláusulas que habrán de integrar al pacto profesional; no obstante, lo cierto es que desde 1980 a la fecha son las instituciones gubernamentales las que sugieren el marco o porcentaje de negociación atento a los lineamientos a seguir en una economía nacional planificada y con el objetivo de abatir la inflación.

Esta actitud del órgano de gobierno limita y casi aniquila la posibilidad de libre negociación que ambas partes de la relación contractual pudiesen tener, lo que va en contra de la más elemental lógica y coarta una sana interrelación entre sindicato y patrón, pues deja de reconocer que no todas las empresas pueden o deben ajustarse a los márgenes establecidos por el Ejecutivo Federal, lo que se agrava ante el hecho de que esto hace que el trabajador pierda ánimo y deje de creer en su representante sindi-

cal, y que el empresario no pueda cumplir con los objetivos trazados para la evolución y crecimiento de la empresa de manera adecuada.

Cabe destacar la tendencia, aún no dada en nuestro país, de utilizar como forma de concertación social concreta la estipulación en un acuerdo colectivo laboral de las denominadas “cláusulas de paz”, entendidas éstas como aquellos pactos específicos establecidos en este tipo de convención colectiva con la finalidad de abstenerse, por parte del sector sindical, de recurrir a medidas de fuerza o de presión, como serían las tácticas de lucha y aun la huelga durante la vigencia del contrato colectivo.

En suma, puede aseverarse que las relaciones laborales tienen como su mejor y más eficaz regulador al contrato colectivo, existiendo la idea de dejar al poder de negociación de las partes el contenido de aquél, pero con la tendencia de estipular en él, en prevención de conflictos, las denominadas “cláusulas de paz”; por otra parte, pero también como alternativa de solución de eventuales conflictos colectivos, se da la conciliación, la mediación y aun el arbitraje.

No podemos dejar de observar, que si bien es cierto que la conciliación debiera ser un factor determinante para la adecuada regulación de este tipo de relaciones, aquélla debe darse en forma consciente y por conveniencia; esto es, no podemos olvidar, de manera absurda e ingenua, que el derecho del trabajo tiene su sustento en la contraposición de intereses de los factores de la producción.

En otro orden de ideas, si sólo se hablara de las cuestiones pacíficas para la regulación de las relaciones de trabajo, caeríamos en el error de ver, únicamente, un solo lado del problema. Por ello, cabe afirmar, que de no lograrse la avenencia entre los factores de la producción vía la conciliación o la negociación, y concretar éstas en un contrato colectivo, los sindicatos y aún más los trabajadores pueden poner en práctica las denominadas “tácticas de lucha” y, dentro de ellas, primordialmente a la huelga.

Cabe anotar, que todas ellas tienen dos grandes problemas; el primero sería que, por regla general, agravan más el conflicto a dirimir y por ello no logran la solución del mismo, mientras que el segundo radica en que esas “tácticas” tienden a degenerar más en cuestiones de índole político que de trabajo.

En observancia de lo anterior, en un sistema de derecho moderno, el Estado, por conducto de sus órganos de gobierno, siempre ha intentado atemperar las tensiones sociales que se derivan de pugnas laborales me-

dian­te la implan­ta­ción de meca­nismos po­líticos más que ju­rídicos, y con la fi­nalidad de evitar que se lle­gue al ex­tre­mo de la so­lu­ción ju­risdic­cio­nal de aque­llas.

El an­tece­den­te más re­moto en el ám­bi­to na­cio­nal de estos pactos o acuerdos que pri­vile­gian la so­lu­ción al­terna de con­tro­ver­sias por sobre la re­solu­ción ju­risdic­cio­nal de ellas, lo en­con­tra­mos en el pacto ce­le­bra­do entre el je­fe del Ejér­ci­to Con­sti­tu­cio­na­lista, don Ve­nus­tiano Car­ranza, y los lí­de­res de la casa del O­brero Mun­di­al, el 20 de fe­bre­ro de 1915.

El movi­mien­to obrero de aquel en­ton­ces se com­pro­me­tió a lu­char en las fi­las del ci­ta­do ejér­ci­to a cam­bio de que el go­bierno se com­pro­me­tie­ra a ex­pedir leyes la­bo­ra­les que me­jo­ra­ran las con­di­cio­nes de vida de los obreros, se die­ra la in­ter­ven­ción del Es­tado en las con­tro­ver­sias que se sus­ci­ta­ran entre ca­pi­tal y tra­ba­jo y se pro­mo­vie­ra la fun­da­ción de co­lo­nias de la­bo­ran­tes.

En épocas más re­cien­tes se re­currió a for­mas bi­la­te­ra­les o tri­la­te­ra­les de con­cer­ta­ción so­cial, en las que in­ter­ve­nían, se­gún el caso, los pa­trones y tra­ba­ja­do­res, o bien éstos en unión con el ór­ga­no de go­bierno en tu­rno.

Lo anota­do debe re­la­cio­nar­se con la idea de so­lu­cio­nar los con­flic­tos de tra­ba­jo den­tro del mar­gen es­ta­ble­ci­do en la ley, pri­vile­gian­do la con­ci­lia­ción y aun la me­dia­ción y el ar­bitra­je, ex­cluyen­do las ac­ti­vi­da­des ex­tra­ju­rídicas.

A este or­den de pen­sa­mien­tos no es­ca­pa la idea de los me­dios de so­lu­ción de con­flic­tos de tra­ba­jo, y den­tro de ellos, por su­pues­to, la huelga como con­clu­sión ex­tre­ma en el su­pues­to de re­fe­ren­cia.

Debe acotarse, que in­de­pen­dien­te­mente de las “re­gula­cio­nes po­líticas” a las que han sido su­je­tas las re­la­cio­nes co­lec­ti­vas de tra­ba­jo, y con ellas a la huelga, den­tro de un con­tex­to ex­clu­si­va­mente ju­rídico, y más con­cre­ta­mente en un ám­bi­to es­tri­c­ta­mente legal, puede afir­mar­se que las con­tro­ver­sias la­bo­ra­les se han di­ri­mi­do ju­risdic­cio­nal­mente y sólo en ciertos pro­ce­di­mien­tos, como el de la huelga, se ha da­do pree­mi­nen­cia a la con­ci­lia­ción para la so­lu­ción de los con­flic­tos de los que de­vie­nen los di­ver­sos pro­ce­di­mien­tos que re­co­no­ce la ley re­glam­en­ta­ria del ap­arta­do “A”, del ar­ti­cu­lo 123 con­sti­tu­cio­nal, para la so­lu­ción de con­flic­tos.

En el ám­bi­to co­lec­ti­vo la con­ci­lia­ción ad­qui­ere una gran trascen­den­cia, ésta su­pone que las partes si bien no han lle­ga­do a un acuer­do en el de­sar­rol­lo de las re­la­cio­nes de tra­ba­jo, y por ello han plan­tea­do una con­tro­ver­sia, aún es po­si­ble lle­gar a una con­ci­lia­ción de in­te­re­ses a fin de evitar con­se­cuen­cias no de­sea­das para am­bos fac­to­res de la pro­duc­ción.

En realidad, la importancia de la conciliación se ve de manera clara en el procedimiento de huelga; en otros foros he afirmado que la huelga como procedimiento es una forma alterna a la jurisdiccional de solución de conflictos laborales, esto lo he aseverado apoyado en la idea de que el procedimiento de huelga tiene como faceta principal, y previo a la suspensión de labores, el llegar a una conciliación que precisamente evite la huelga.

En otras palabras, a ningún patrón le conviene la huelga, pero si ésta es inevitable en cuanto a su emplazamiento, lo que buscará durante el procedimiento previo al estallamiento de la huelga es precisamente llegar a una conciliación; situación que, vista desde la óptica del sector laboral, llega a la misma consideración; es decir, los trabajadores con la promoción de un movimiento de huelga buscan el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, no pretenden llegar al extremo de suspender labores, más bien tratan de llegar a una conciliación previamente a ella.

De lo anterior se desprende la importancia de la función conciliatoria de la Junta de Conciliación y Arbitraje en este tipo de procedimientos, lo que se ha traducido en la estructuración formal y material de un cuerpo de conciliadores, lo que considero no sólo apropiado sino adecuado para una solución al conflicto que pretende superarse mediante la promoción de un procedimiento de huelga.

En este mismo rubro, también se ha planteado que si las partes no llegan a una conciliación y se suspenden labores podría darse una etapa de mediación en la que la autoridad laboral plantearía soluciones para levantar el movimiento de huelga, el plazo de esta etapa podría ser de quince días, término durante el cual se fijaría una audiencia para que en ella las partes oyesen directamente las propuestas que hiciera la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Finalmente, agotada la mediación, la solución de la huelga debería derivarse a un arbitraje, entendido éste como la posibilidad de resolución del conflicto de huelga por parte de la autoridad laboral, situación que no deja de ser objeto central de acaloradas discusiones, pero que se tiene la convicción de que la derivación hacia el arbitraje tendría como consecuencia la solución de la huelga y la reanudación de actividades, lo que a su vez conlleva la generación de satisfactores para los trabajadores y la reactivación de la empresa como fuente de trabajo.

Cabe mencionar que el arbitraje, tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica o de huelga, se tramitaría de acuerdo a lo previsto

en la ley laboral mexicana respecto de los procedimientos que dirimen este tipo de conflictos, hipótesis que tiene como ventaja que la sentencia colectiva que se dictase no dejaría que las partes se hiciesen justicia por propia mano, además de acortar la indefinición del plazo de duración de la huelga.

A manera de conclusión, puede expresarse que la tendencia internacional para la solución de controversias laborales, dentro del ámbito del derecho colectivo, radica en establecer, desde el punto de vista preventivo, mecanismos de negociación que reduzcan el surgimiento de conflictos.

Asimismo, debe insistirse en que la forma más utilizada para estructurar los mecanismos preventivos antes mencionados es la celebración de contratos o convenciones colectivas en las que se establezcan las denominadas cláusulas de paz, en las que ambos sectores productivos convengan en que para el caso de desacuerdo en el cumplimiento de lo pactado por ellos en el contrato colectivo de que se trate, las formas de solucionarlo serán las de conciliación o la de mediación y aun la de arbitraje, preferentemente a situaciones extremas de huelga o de solución jurisdiccional.

Se reitera que una idea moderna de solución de controversias colectivas es el privilegiar la conciliación y a la mediación.

En relación específica al derecho de huelga, y más concretamente respecto del procedimiento que la regula, se propone que se dé preeminencia a la conciliación procurando en todo momento que la misma se dé antes de la suspensión de labores.

Sobre el particular, debe recordarse que la intención de establecer un procedimiento previo al estallamiento de una huelga es, por un lado, normar la actitud obrera, y por el otro evitar en la medida de lo posible la suspensión de labores, esto en razón de que en muchas ocasiones aquélla trae más desventajas que avances para los trabajadores inmersos en este tipo de movimientos, pues al dejar de laborar se limita mucho la posibilidad de que el patrón pueda cumplir con las exigencias planteadas en el pliego de peticiones que al efecto haya presentado la coalición obrera.

Si dentro de la etapa de prehuelga, es decir, antes de que se suspendan los trabajos, no es posible adoptar una medida conciliatoria, se puede pensar, como una medida alterna de solución a la huelga, en la mediación.

La mediación podría darse por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje durante un plazo breve inmediato al estallamiento de la huelga, esto con la finalidad de que la autoridad laboral proponga soluciones para el levantamiento del movimiento huelguístico, y con ello se reactive a

la empresa como un centro de trabajo viable para ambos factores de la producción.

Finalmente, si pasado el periodo de mediación no se llega a la reanudación de labores, podría derivarse hacia un arbitraje, para que mediante este tipo de procedimiento cuasi judicial se pueda resolver el problema más rápidamente y evitar que la suspensión de labores continúe de manera indefinida con la respectiva merma de los derechos de los trabajadores, quienes a mi parecer resultarían más afectados que los propios patrones, sobre todo en una economía globalizada como la que estamos viviendo, y en la que se permite que el capital extranjero retire su inversión industrial con menoscabo evidente de la planta laboral nacional, lo que en sí representaría un problema a la economía local de nuestro país.

Cabe, como corolario, hacer una reflexión final en relación a la institución analizada, para de ella poder determinar si en la actualidad, con la diversidad de variables que se dan en las relaciones de trabajo en los umbrales del siglo XXI, es válido afirmar que la huelga tal y como está reglamentada sigue siendo eficaz para la obtención de mejores condiciones de trabajo, o es necesaria una redefinición de estrategias de este tipo de movimientos como instrumentos de solución alternativa de conflictos; entendiendo a la inactividad laboral concertada no como un conflicto en sí mismo, sino como una solución alternativa de aquél para, con ello, darle un cause adecuado y moderno al ejercicio del acto jurídico denominado *huelga*.