

EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA
Y EL MODERNO DERECHO SINDICAL*
*THE CONSTITUTIONAL RIGHT TO STRIKE
AND THE MODERN LAW ON FREEDOM OF ASSOCIATION*

Héctor SANTOS AZUELA**

RESUMEN: De cara al libre comercio y los retos incesantes de la economía global, se hace interesante meditar sobre las bases constitucionales del derecho sindical dentro del ordenamiento mexicano. De esta suerte, se analiza el carácter protector y reivindicativo de sus principios sociales por lo que hace, particularmente, a sus tres figuras esenciales: el derecho de sindicalización, el de negociación profesional y desde luego, el de huelga. En este sentido, se analiza que, a partir de nuestros principios constitucionales, el furor neoliberal y la contrarrevolución monetarista han sido factores que alimentan, por curiosa paradoja, la conciencia solidaria de los trabajadores, la unidad de la acción articulada y la resistencia sindical.

Palabras clave: Huelga, derecho sindical, negociación profesional.

ABSTRACT: *In view of free trade and the relentless challenges of the global economy, it has become interesting to gain insight on the constitutional foundations of the trade-union laws on the Mexican legal system. Hence, the protective and vindicatory essence of its social principles is analyzed regarding particularly its three key figures: the right to unionization, the professional negotiation and of course, the strike. In this sense it is discussed, that based on our constitutional principles, the neo-liberal hype, and the monetarist contra revolution have been factors fueling, as curious paradox, the solidarity awareness of workers, unity of articulated action and union resistance.*

Descriptors: *Strike, trade-union law, professional negotiation.*

* Artículo recibido el 14 de enero de 2008 y aceptado para su publicación el 29 de febrero de 2008.

** Investigador en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

SUMARIO: I. *Fundamentos constitucionales del derecho sindical en México.* II. *El derecho constitucional de organización profesional.* III. *El derecho constitucional de negociación profesional.* IV. *El derecho constitucional de huelga.*

I. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO SINDICAL EN MÉXICO

Vinculado a la experiencia obrera, en su lucha reivindicatoria contra el aparato individualista liberal, aparece el derecho sindical como un sistema de normas, principios e instituciones destinados a colmar la justicia social, en las relaciones colectivas de trabajo. Por lo mismo, esta disciplina se entiende como “un contrapoder para corregir las asimetrías de la gran fábrica, entendida como un sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el derecho civil”.¹ En esta virtud, en la recomposición de la crisis sindical son auténticos puntales el Convenio núm. 87 de la Organización Internacional del Trabajo y las bases constitucionales de la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123.²

En la dogmática patria, el derecho sindical se finca en un trípode social formado por el estudio integral de las relaciones de asociación profesional, de negociación y de conflicto,³ de donde se ha desprendido que esta disciplina se encuentra soportada en tres figuras torales que son el derecho de sindicación, el contrato colectivo de trabajo y la huelga. Ciertamente, sin dejar pasar por alto que dentro del ordenamiento mexicano, si bien el artículo 123 de la Constitución no ha sufrido reformas en materia colectiva, en la práctica su imperatividad es tan sólo letra muerta, según la opinión calificada de Arturo Fernández Arras.⁴

¹ Romagnoli, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997, p. 24.

² Cfr. Charis Gómez, Roberto, *Estudios de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1997, p. 55.

³ Rodríguez Mancini, Jorge *et. al.*, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Astrea, 1993, p. 435.

⁴ Cfr. Fernández Arras, Arturo, *Huelga y libertad sindical en el umbral del siglo XXI. Libertad sindical*, México, UNAM-UAM-FAT, 1999, p. 177.

Los sujetos de esta disciplina son, sin duda, los trabajadores, profesionalmente organizados en agrupaciones sindicales que pueden variar del gremio, a las coaliciones o a las ligas; o del sindicato a las uniones, las federaciones o las confederaciones, incluyéndose, obviamente, todo tipo de organizaciones cupulares. De esta suerte, en las relaciones colectivas, los sujetos pueden ser, por lo que hace a los trabajadores, sus agrupaciones sindicales; y respecto a los patrones, éstos, de manera individual o a través de sus organizaciones sindicales.

Ampliamente cimentado en nuestra Constitución, el derecho sindical se rige y encuentra orientado en tres principios torales: la libertad sindical, la autonomía colectiva y la subsidiariedad,⁵ de manera que su estudio, destinado a habilitar la eficacia práctica de esta disciplina, adquiere gran relevancia ante el ímpetu neoliberal para promover la autodefensa y con ella la consolidación de la reivindicación social. Jalonado por el peso de la componenda, el ajuste y la concertación social, difundida por la oligocracia, bajo la amenaza del despido colectivo y el apoyo circunscrito a la mejora individual de los salarios, el derecho sindical resalta por la fuerza de sus fines, más que nunca dirigidos a magnificar la autotutela y la lucha proletaria. El impacto del monetarismo y el furor neoliberal no podrán sino robustecer su dinámica revolucionaria, retroalimentada en la miseria, la injusticia y la desigualdad; porque en paradójico contraste, la explotación y el abuso han sido factores que alimentan la conciencia solidaria, la unidad en la acción articulada y la resistencia sindical.

II. EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

Bajo el esquema genérico de la asociación profesional suele estudiarse la gama de las organizaciones sindicales de los trabajadores, estimando que aquélla constituye una especie solamente del derecho público de asociación. A mi juicio no es exacto, pues la agrupación profesional surge, tanto histórica como científicamente, en un contexto diverso al de los derechos subjetivos públicos de asociación y reunión, como consecuencia ineluctable de la evolución del derecho sindical y la cuestión social contemporánea. Compartimos más bien el

⁵ Rodríguez Mancini, Jorge *et al.*, *op. cit.*, nota 4, p. 438.

criterio de que la asociación profesional es un derecho social emergente de los principios y normas del moderno derecho del trabajo, con raíces específicas en la fracción XVI del artículo 123 original, de nuestra carta política. Consiguientemente ni se desprende, ni tampoco constituye una especie del derecho genérico de asociación que no tiene como reto la tutela y reivindicación de los trabajadores, a través de la lucha colectiva y de la organización profesional.

En la plataforma constitucional obrera de 1917 se reconocieron los derechos de los asalariados a estudiar y defender su intereses mediante la organización de referencia, que como género abarca todo un abanico de expresiones que va de la asociación profesional a la coalición, la liga, el sindicato, los gremios, la federaciones y las confederaciones mismas, que inclusive han derivado al Congreso del Trabajo.

La libertad sindical y las principales expresiones de la actividad profesional: el contrato colectivo de trabajo y la huelga, son reconocidos ampliamente como instituciones democráticas. Por ello, en nuestro sistema, como plataforma de principios, se reconoce de manera simultánea la libertad y el derecho de coalición, explicada como la organización profesional de los trabajadores para la defensa y mejoramiento progresivo de sus intereses respectivos. Y es que, ciertamente, esta figura de los trabajadores ha evolucionado significativamente, hasta transformarse en un principio, incuestionable y dorsal, de las relaciones colectivas de trabajo. Cabe ponderar, entonces, que a nuestro entender es evidente que la coalición de los patrones es no sólo inconstitucional, sino anticonstitucional, pues repugna abiertamente con el sentido social del artículo 123, en su conjunto, que no puede asumir como legítimo el derecho gremial de los patrones para defender y promover sus intereses, que traducibles en réditos, utilidades, ventajas o ganancias, repercuten necesariamente en desdoro de los trabajadores.

Concebida, en principio, como una agrupación transitoria y acaso embrionaria del derecho de sindicación, la coalición suele ser explicada de manera despectiva y en tono menor por diversos tratadistas, que ignoran su trascendencia e importantes perspectivas frente al ocaso, sin duda, del sindicato estatal o registrado. En esta virtud, ante su control creciente, y cerradas las expectativas de libertad sindical, bajo la injerencia del Estado, la coalición cobra vida como platafor-

ma para la organización profesional y la conquista de la democracia. Como fórmula de fuerza y opción eficaz de autodefensa, la coalición se reafirma como una expresión muy señalada de la acción directa, muy distante del concepto clásico, por demás peyorativo, de la asociación espontánea y primitiva. Así, lejos de los límites estrechos, hoy favorece y da paso, entre la brutalidad materialista y la explotación globalizada, al sindicato de facto, ampliamente sugestivo y de inmensas perspectivas reivindicatorias.

Reconocida ampliamente dentro de nuestra Constitución, esta forma de organización puede ser tan compleja e importante como los trabajadores quieran; perseguir los objetivos que los mismos determinen, y durar indefinidamente, hasta donde aquéllos lo decidan. No necesitan registro y favorecen la autodefensa espontánea, sin formalidades ni ataduras; son por tanto, el camino directo para el desarrollo y fuerza del sindicato de facto. Asimismo, bajo la absorción neoliberal y el descrédito de las autoridades laborales que restringen y desnaturalizan el registro sindical, la coalición resplandece y cobra prestigio la eficacia de la acción directa como fórmula maestra para la resistencia articulada y la lucha por la democracia.

La predecible actividad de resistencia de las agrupaciones beligerantes de trabajadores, ante las funciones de control y desintegración sindical por parte del Estado, fruto de las exigencias de la economía global y el liberalismo a ultranza, hacen concebir en México una nueva acepción de sindicato. Como en otros sistemas de avanzada, los sindicatos de facto repuntan hacia la autorreivindicación, fuera de los marcos restringidos de la legislación y la jurisprudencia, en cuanto se aparten de su función protectora y de política social. En este sentido, mediante la movilización de facto, más allá de la agrupación reconocida, el sindicato se redefine en la praxis, como la organización profesional de los trabajadores para la defensa y promoción, autogestión y reivindicación de sus intereses colectivos.

Los excesos de la modernidad y la insensibilidad del régimen hacia la política social han determinado que el sindicalismo independiente vire de la acción profesional a los marcos formales, estrechamente ceñidos al ámbito de la empresa, a la acción polivalente, vinculada a la resistencia obrera y la sociedad civil. Por lo mismo, hoy la estrategia sindical, auténticamente representativa y democrática, integra su fun-

ción de autodefensa y contraataque, a la lucha económica y social con diversos sectores populares como agrupaciones de colonos, estudiantiles o agrarias. De esta suerte, el retorno a la acción múltiple orienta la actividad del sindicato a la reivindicación profesional, no tan sólo en el marco exclusivo de las prestaciones económicas restringidas a los intereses de una misma profesión, arte u oficio, ni tampoco a la autorreivindicación por regiones o localidades, sino que ensancha sus miras a la capacitación política y a la concientización de lucha dentro de una perspectiva consistente y también global.

Es necesario apuntar que a lo largo de los diversos sexenios neoliberales en México, por encima del principio de libertad sindical reconocido dentro del ordenamiento constitucional de México, bajo la consigna del titular del Poder Ejecutivo, se firmaron periódicamente pactos de estabilidad económica entre los representantes de los trabajadores sometidos y de los patrones para congelar, fundamentalmente, los salarios en todo el territorio nacional. Así, dentro de un mecanismo anticonstitucional y autoritario, se logró la manipulación directa de las organizaciones sindicales de los trabajadores, para uniformar, de acuerdo con las empresas, las condiciones generales de trabajo que más convinieran, dado el caso, a los intereses del sistema.

Se consiguió, de esta suerte, que se reprimiera la eficacia de los contratos colectivos de trabajo en las empresas, los cuales debieron de ajustarse a los topes salariales decretados en los pactos sociales mencionados. Se violentó así la libertad sindical y la autonomía de las organizaciones profesionales de los trabajadores, para defender y mejorar sus condiciones de existencia y de trabajo. Por lo mismo, no es casual que la actual estrategia sindical en México, ante el descrédito y resquebrajamiento del corporativismo obrero, solapado y promovido por décadas, tanto por la empresa como por los diversos gobiernos, impone un concepto nuevo y realmente democrático de sindicato. A la luz del derecho comparado, más allá del concepto anticonstitucional y restrictivo de la legislación ordinaria laboral, que pretende reducir el sindicato a una organización registrada, mediante el permiso de las autoridades laborales que decidan otorgarle personalidad jurídica pública, el concepto de la asociación profesional adopta nuevos perfiles. Así, por voluntad y requerimientos estratégicos de los propios obreros, con o sin el permiso del Estado, los sindicatos

se entienden como las asociaciones de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses y derechos.

Por nuestra parte estimamos que en sentido genérico y universal, el sindicato se entiende como la organización libremente constituida por los trabajadores para realizar la autodefensa y mejoramiento progresivo, dinámico e irreversible de sus intereses colectivos. Por lo que al efecto resulta irrelevante que pueda tratarse o no de un organismo con registro. Primero, porque nuestro ordenamiento atribuye a la constitución del sindicato, el conferimiento mismo de su personalidad jurídica, con antelación a su registro. Segundo, porque la exigencia de éste, como requisito ineludible de la existencia de los sindicatos resulta antidemocrático y violatorio, sin duda, de la libertad sindical en todos sus aspectos, ampliamente consagrados en nuestra Constitución.

Dentro de este orden de ideas, como una expectativa democrática, ineludible en la vida laboral contemporánea, la libertad sindical se regula como una figura jurídica, de rango jurídico constitucional, integrante de la gama de los derechos humanos. Así encuentra fundamento en los principios y texto de la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución que consagra, de manera expresa, el derecho de los trabajadores para constituir, a voluntad, coaliciones, ligas, sindicatos, o las especies que abarca la asociación profesional, para defender sus intereses y alcanzar sus reivindicaciones.

De acuerdo con los principios del Tratado internacional núm. 87 sobre libertad sindical, cuentan los trabajadores con el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ninguna, lo que significa sin permiso del patrón, el Estado, las organizaciones sindicales o cualquier otra entidad. Cuentan asimismo, con la potestad de afiliarse a los sindicatos ya formados, que a su juicio respondan mejor a sus intereses o derechos, facetas que constituyen, para la dogmática, la libertad sindical en su aspecto positivo. El legislador reconoce también la libertad sindical en su aspecto negativo, entendida como el derecho del trabajador para no incorporarse a ningún sindicato, o a separarse de aquél al que estuviera afiliado, cuando lo crea pertinente.

Como autonomía administrativa del sindicato, nuestro ordenamiento, en congruencia con las bases constitucionales, reconoce su libertad para redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, para

organizar su vida y definir su programa de acción. Sin embargo, con importantes voceros en la dogmática contemporánea, dentro de nuestro sistema, la libertad sindical se ve asfixiada por una política neo-corporativa, también manejada como neocontractualista o de la concertación social.⁶ Así, a contracorriente con los esfuerzos neoliberales por desalentar la unificación profesional y la libertad sindical de los trabajadores, alguna tendencia doctrinal reclama la abolición de la libertad sindical negativa, pues se estima irresponsable a todo trabajador que no opte por sindicalizarse, pues la abstención perjudica no sólo a la sociedad, sino a la comunidad obrera.⁷

Con respecto a nuestra praxis, si bien pareciera que la Ley Federal del Trabajo reproduce los principios del Tratado Internacional sobre Libertad Sindical, presenta el inconveniente de introducir profundas limitaciones a dicho derecho que en ese instrumento universal no se comprenden. Y es que el Estado sabe, como siempre, que “el sindicato no era una asociación privada igual que las demás, tanto por la cualidad rupturista de sus rasgos constitutivos, como por las finalidades que se propone realizar”.⁸

De manera anticonstitucional, como un cuerpo de limitaciones a esta libertad irrestricta en otros sistemas de avanzada, el legislador regula la constitución, clasificación y registro de los sindicatos, y como remate a su autonomía colectiva y reivindicatoria, el régimen estatutario y un complejo normativo de obligaciones y prohibiciones de carácter sindical. En principio, con el acto constitutivo, se delibera la creación del sindicato mediante el acuerdo de aquéllos que lo integran con la posibilidad de una adhesión subsecuente de aquéllos que se encuentran enmarcados en las condiciones jurídicas previstas dentro de los estatutos.⁹ Así, dentro de un sistema de limitaciones a la libertad sindical, en sus diversos aspectos, el legislador señala los requi-

⁶ Vidri, Guido, *Ostacoli vecchi e nuovi sulla via del neocorporativismo. Profili giuridici della libertà sindacale in Italia*, Nápoles-Padua, Consiglio Nazionale delle Ricerche, Istituto per lo Studio Comparato sulle Garanzie dei Diritti Fondamentali-CEDAM, 1986, p. 65.

⁷ Borrajo Dacruz, Efrén, *Introducción al derecho español del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 228.

⁸ Romagnoli, Umberto, *op. cit.*, nota 1, p. 72.

⁹ Napoletano, Domenico, *Nozioni di diritto sindacale*, Nápoles, Liguori, 1966, p. 59.

sitos legales para constituir un sindicato, requiriendo la reunión de un número mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones.

Reconocida ampliamente, con la gama total de sus aspectos, nuestro sistema regula la libertad sindical, en formal concomitancia con el Convenio Internacional número 87 de la OIT, lo cual nos hace pensar que se da plena vigencia a la autonomía colectiva de las organizaciones profesionales de los trabajadores. Mas ocurre que el derecho positivo establece un sistema de limitaciones que con diversos matices obtura y pretende controlar la acción reivindicatoria de la vida sindical. En este sentido, se ha apuntado, que es sumamente sensible que el Estado, al garantizar la libertad sindical dentro del ordenamiento mexicano, reglamente paralelamente mecanismos de control como el registro sindical y la cláusula de exclusión que se ha utilizado por los dirigentes y las autoridades para someter a los obreros.¹⁰

Debe precisarse, sin embargo, que en contravención al Tratado internacional núm. 87, suscrito por nuestro país, desde hace varias décadas el registro sindical se ha utilizado para desvirtuar la libertad sindical, impidiendo, como medio de control profesional, su completo ejercicio legal. Por lo mismo, este mecanismo registral castrante frena la tendencia generalizadora de los sindicatos a expandir su fuerza reivindicatoria a todos los ámbitos: la empresa, la rama productiva, el gremio, la región, el país o el mundo.¹¹

Con base en experiencias comparadas, estimamos que el registro sindical debe liberarse de ataduras para responder realmente a la exigencia de la vida democrática, en un marco de plena dignidad y seguridad jurídica. Con su carácter secreto, el registro sindical funciona en México como un archivo confidencial de las autoridades laborales, que lo manejan realmente como un mecanismo práctico de control represivo y marginación ideológico-social. Asimismo, promueve, sin límite, los repugnantes contratos colectivos de protección que los patrones suscriben con sindicatos corruptos, sin auténtica representación, a espaldas de los trabajadores, para congelar, y si es posible abatir, sus condiciones generales de trabajo.

¹⁰ Charis Gómez, Roberto, *op. cit.*, nota 2, p. 52.

¹¹ Pasco Cosmópolis, Mario, *El futuro de los sindicatos en el siglo XXI*, año VI, núm. 64, enero de 1998, p. 101.

Tema toral de la autonomía colectiva y de la autorreglamentación profesional, el régimen interno o estatutario de los sindicatos cobra vida y se desarrolla con gran amplitud. Sin embargo, dentro de nuestro sistema, en clara contravención al derecho de los sindicatos para redactar sus estatutos, el legislador impone un contenido obligatorio de los mismos, sin el cual niega el registro. En esta forma establece un régimen restrictivo que, como un eficaz instrumento de control económico-político, constituye un serio coto a la libertad sindical de los trabajadores.¹² Al efecto, mediante una severa limitante a los derechos humanos y a la libertad sindical de los trabajadores, de acuerdo con la consigna dominante, el sistema reguló y ha desarrollado hasta la fecha las cláusulas de exclusión, pretendidamente ideadas para conseguir hegemonía y fuerza en el sindicato. En esta virtud, dentro del contrato colectivo se pueden pactar dos cláusulas de exclusión: la de admisión y la de expulsión, sobre las que habrá de detallarse al analizar los estatutos.

Dentro del ordenamiento mexicano, y de manera nugatoria, el único límite a la injerencia patronal en la vida de los sindicatos es una multa oscilante entre 3 y 15 veces el salario mínimo, que en los tiempos de flexibilización nunca se aplica. Sin embargo, se propicia y es un hecho incuestionable, la intervención del Estado, amén de las maniobras patronales, para controlar las funciones de las agrupaciones sindicales, e inclusive suprimir la resistencia. Los medios son muy variados, pero pueden destacarse los despidos colectivos, la persecución y encarcelamiento de los dirigentes sindicales, los premios individuales a los incondicionales de la empresa, o el descuento de más del cincuenta por ciento de los salarios caídos durante el estallamiento de las huelgas.

Por lo que hace a las organizaciones profesionales de carácter cupular, como las federaciones o las confederaciones, su futuro desarrollo promete de cara al repunte liberal y la globalización, pues a medida que crece el grado de explotación interna y transnacional, también estimula de manera paradójica, la capacidad de unión y respuesta sindical. Al desintegrarse la vida del sindicato en el ámbito

¹² Alcalde Justiniani, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", en varios autores, *Modernidad y legislación laboral*, México, UAM-FES, 1989, pp. 48 y ss.

restringido de la empresa, a través de medidas represivas, jurídico-formales o excluyentes, inherentes al juego individual, como el sistema de premios o estímulos personales de productividad, que en principio inducen a la disgregación y el abandono de la organización profesional, han provocado, no obstante, una reacción de solidaridad integradora que conduce, de manera indefectible, a la unidad.

Así, ante la expansión de la vorágine neoliberal y las perspectivas de la modernidad, se gesta en sentido inverso una reacción proletaria de tipo transnacional, cimentada, desde luego, en las reivindicaciones colectivas y en la praxis sindical. Podemos creer entonces que la bregosa epopeya de los sindicatos democráticos, no obstante los avatares de la productividad y el pragmatismo, hace concebir la resistencia, sin duda también globalizada, que permita columbrar en breve, un futuro promisorio.

III. EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NEGOCIACIÓN PROFESIONAL

Consolidado el prestigio de la organización profesional y, con ella, la fuerza reivindicatoria de la negociación colectiva y de la huelga, se desarrolló por fin el contrato colectivo de trabajo o pacto sindical. De esta suerte cobró gran importancia como una garantía de equilibrio social entre los factores de la producción.

Comprobados los efectos de la contratación individual, cuando no los abusos cometidos mediante los reglamentos de fábrica, los cuales se elaboraban tan sólo por los patrones y que se fijaban en las puertas de las factorías como una oferta abstracta de trabajo, con la unidad sindical se logró negociar con las empresas de manera colectiva y más formal. Así, pronto, mediante un sistema de acuerdo unitario, el contrato colectivo se tornó, vinculado al vigor de la huelga, en un instrumento de defensa y reivindicación laboral de los trabajadores.¹³

Con el paso de los años que siguieron a la revolución de 1917, y después de su consagración formal en las legislaciones locales de trabajo que se promulgaron en los estados de la República, después de la entrada en vigor del artículo 123 de nuestra carta política, el contrato colectivo encontró proyección no sólo en el ámbito restringido de

¹³ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 1981, p. 152.

la empresa sino a nivel regional, y desde luego nacional. Desde entonces, “esta forma fraccionada de regular las condiciones de trabajo constituye, a no dudarlo, una de las más acusadas características de nuestra disciplina, que altera notablemente las directrices ya tradicionales en otras disciplinas del derecho”.¹⁴

Regulado como figura dorsal de la concertación articulada de las condiciones laborales, por parte de la representación profesional tanto de los trabajadores como del patrón, el contrato colectivo se reconoció como un derecho esencial del sindicato y una obligación para el patrón. Así se pudo apreciar, mediante la fórmula del legislador, que específicamente previno que el patrón que contratara a trabajadores miembros de un sindicato, contaría con el deber de suscribir con el mismo, si es que así se lo exigía, un contrato colectivo de trabajo.

Pacto sindical para nosotros, el llamado contrato colectivo no se encuentra consignado expresamente en ninguno de nuestros textos constitucionales, omitido por lo mismo, en el artículo 123 de nuestra carta política. Sin embargo, se sostiene y compartimos la tesis, que dicha figura no se entiende anticonstitucional ni tampoco inconstitucional, pues no choca con ningún precepto de la carta magna, ni menos aún con su espíritu integral. Antes puede desprenderse del principio de libertad sindical, que reconocido en la fracción XVI, del apartado A, del artículo 123, se entiende y es explicado como una de las manifestaciones basilares de la actividad reivindicatoria de los sindicatos. Asimismo, el pacto sindical ha de asumirse, en cuanto expresión, de la actividad esencial del sindicato, destinado a su autodefensa y promoción, como uno de los objetivos legales de la huelga, específicamente señalados por el legislador.

A la luz del derecho mexicano, no se menciona expresamente el contrato colectivo de trabajo dentro de nuestra Constitución, mas su existencia se desprende y justifica jurídicamente, al reconocerse el sindicato y la figura de la huelga, puesto que al reconocerse la libertad sindical, en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución, se habilita el derecho de los trabajadores, y obviamente

¹⁴ Hernáinz Márquez, Miguel, *Tratado elemental de derecho del trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1977, t. I, p. 102.

de sus sindicatos, para negociar su interés profesional a través del contrato colectivo o pacto sindical. Asimismo, como consecuencia de la libre gestión sindical, nuestro ordenamiento reconoce expresamente, como uno de los objetivos de la huelga, la firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Son, pues, prioridades del pacto sindical, el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores; el aumento de la productividad; el consolidar la unidad de intereses que inciden conjuntamente en el proceso económico; el fortalecer la paz, así como el promover las condiciones laborales mínimas protegidas en la ley.¹⁵ Sin embargo, en la realidad hodierna, la revancha patronal bien calculada abre paso a la recuperación de la flexibilidad en el trabajo como fórmula para estimular la iniciativa económica, y medrar de esta manera, la función protectora laboral del contrato colectivo de trabajo.¹⁶ Por lo mismo, “formado en tiempos remotos, este culto ha llegado hasta los umbrales del siglo XXI en una versión revisada y corregida, que asigna al derecho del Estado el papel de controlar la regulación de la que son capaces las representaciones sindicales”.¹⁷

Cabe ponderar en fin, que al efecto, es muy frecuente que en la doctrina moderna se especule y analice la profunda vinculación que se desprende de la negociación profesional de referencia y la política global del sindicato. Mas, en todo caso, es evidente que fruto de esta concertación tan diferente, el pacto sindical se significa como una de las expresiones reivindicatorias de los trabajadores, en su lucha integral y paulatina por la autorregulación, tutela y autodefensa, de sus intereses colectivos.¹⁸

De profundas raíces en nuestro sistema, pero superada por la praxis, esta tesis explica al contrato colectivo de trabajo como un instrumento social novedoso que pretende generalizar, mediante un proceso de autorregulación entre las partes sociales, las condiciones de trabajo que habrán de aplicarse dentro de la empresa o estableci-

¹⁵ *Ibidem*, p. 115.

¹⁶ Lastra Lastra, José Manuel, “¿Expira el Estado de derecho social o de bienestar?”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, año II, núm. 3, enero-junio de 1991, p. 159.

¹⁷ Romagnoli, Umberto, *op. cit.*, nota 1, p. 152.

¹⁸ Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, nota 13, p. 155.

miento. Se le considera, por lo mismo, como un convenio marco con carácter inderogable, al que deberán ceñirse los contratos individuales de trabajo que se firmen en la empresa. Ciertamente, en algunas de nuestras originarias legislaciones locales del trabajo, como la veracruzana, hacia la segunda década del siglo XX, este tipo de instrumento quedó regulado como un pacto normativo al que debían ajustarse los contratos individuales de trabajo; mas pronto se transformó en un contrato social, de ejecución inmediata.

Como una evidencia clara de su fuerza reivindicadora y su carácter clasista a favor de los trabajadores, la doctrina resalta y pondera que el marco tutelar que lo regula constituye una secuencia de la imposición en bloque de las condiciones generales de trabajo, a través de la legislación y la autorregulación de las partes sociales. Los caracteres citados y la naturaleza irreductible de sus estipulaciones le dan una función singularísima, de instrumento jurídico típico del llamado derecho social, ajeno y hasta contrario al contrato civil o mercantil.

Como pacto de naturaleza normativa, se atribuye a esta figura una función homogénea, unificadora y práctica de las relaciones y contratos individuales de trabajo, a los que integra y regula, en espléndida simbiosis. Se le considera entonces como una norma social que, sin merma en sus funciones tutelares y reivindicatorias, genera, sin duda alguna, situaciones jurídicas generales, abstractas y permanentes. Por lo mismo, en cuanto derecho autónomo y norma social, en la vida de la empresa, este pacto sindical conforma, en el ámbito de su eficacia, la disciplina jurídica de las relaciones particulares de trabajo.

En virtud del carácter reivindicatorio de sus fines y el soporte beligerante de las estrategias de negociación que presupone, el pacto sindical no constituye el mecanismo jurídico para resolver, de manera pacífica, los conflictos laborales. Representa más bien una plataforma para presionar a las empresas de manera periódica e irreversible, con objeto de lograr la adecuación de las condiciones laborales a los cambios de la vida económico-política.

Por nuestra parte, estimamos que contra el monetarismo y el control corporativo de la vida sindical en México, es menester que se logre la ausencia de limitantes a la libertad y la autonomía sindicales,

como sucede en la especie con el contrato colectivo para promover la democracia y la autodefensa obrera.¹⁹

Dentro del derecho mexicano, cuando menos formalmente, son los representantes sindicales, libremente designados por la organización profesional, los que negocian y orientan el pacto colectivo o sindical. Por lo mismo, no se configuran ni contemplan los delegados de personal, ni los comités de empresa de la experiencia europea, ni tampoco mecanismos como el *shop stewards* o el *grievance comitte men*, del sistema estadounidense, que habilitan a representantes extrasindicales para negociar el contrato colectivo.²⁰

Se llama comisión negociadora a la agrupación que integran los representantes sindicales de los trabajadores y aquéllos de la empresa, con el fin de discutir, negociar y concertar el contrato colectivo de trabajo.²¹ Dentro del ordenamiento mexicano, si la titularidad del pacto colectivo corresponde al sindicato con mayor representatividad de los trabajadores, es un deber del patrón su discusión y su firma, so pena de que sea obligado a hacerlo mediante la fuerza de la huelga.

Asimismo, la pérdida de la mayoría tiene como consecuencia la de la titularidad de este instrumento, si bien deberá de acreditarse a través del reconocimiento de la junta competente de conciliación y arbitraje, después de haberse agotado un procedimiento sumarísimo especial para probarlo. Tal disposición constituye, sin embargo, una intervención autoritaria del Estado que violenta la libertad sindical y la vida democrática de las organizaciones profesionales de los trabajadores. Su práctica ha comprobado que obstruye y retarda, de manera burocrática, la titularidad negociadora de los auténticos representantes sindicales de los trabajadores en la empresa. Ciertamente se precisa que un sindicato minoritario y, por consiguiente, sin representatividad, está imposibilitado para celebrar un contrato colectivo de trabajo.

¹⁹ Carro Iguelmo, José Alberto, *Curso de derecho del trabajo*, Barcelona, Bosch, 1991, p. 646.

²⁰ *Ibidem*, p. 625.

²¹ Diego, Julián Arturo de, *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 1997, p. 436.

Cabe recordar, por tanto, que la irrenunciabilidad *in peius* del contrato colectivo es, para Alfredo Montoya,²² una de las más importantes expresiones del principio *pro operario*. De esta suerte, hemos de aducir, en suma, que la revisión del pacto sindical es bienal por lo que toca a las condiciones generales de trabajo, y anual por cuanto concierne a los salarios, periodos que sólo podrán flexibilizarse por cuestiones de excepción. A la luz del derecho mexicano, el contrato colectivo de trabajo corresponde al esquema de aquéllos que se consideran de aplicación homogénea, pues su protección alcanza tanto a los trabajadores afiliados al sindicato firmante, como aquéllos que no fuesen miembros o integrantes activos del mismo.²³

La economía globalizada y la fuerza expansiva de la oligocracia con la pretensión de violentar la autonomía colectiva, al robustecer los monopolios internacionales, ha precipitado la política social obrera tanto a la especulación como al libre mercado de trabajo. Así, al exigir el congelamiento de las condiciones laborales ha pretendido abortar la negociación colectiva de trabajo y el pacto sindical. Frente al reto comercial y al desarrollo, so pretexto del impulso a la inversión y la necesaria atracción de capitales, no ha dudado en promover también, el control, la corrupción, el desaliento, y, de hacerse necesaria, la represión contundente de la vida sindical.

Mas cabe considerar que a despecho de los réprobos y la ambición fomentada en la coyuntura oportunista, la retoma de conciencia rendirá sus frutos, sin duda estallante en hechos; las ejecutorias más logradas de la dignidad y el sacrificio de la eterna pobreza que trabaja. Al exhibir sin escrúpulos, el baldón de la ignominia, el furor neoliberal sólo incentiva, con la justicia social, la articulación de la resistencia obrera que al fin deberá resplandecer en el plinto de la lucha, de la libertad y la esperanza.

IV. EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA

Expresión cimera de la autotutela colectiva, la huelga se significa como uno de los puntales del derecho sindical y del trabajo. Enraiza-

²² Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, nota 13, p. 156.

²³ Rodríguez Mancini, Jorge *et al.*, *op. cit.*, nota 3, p. 507.

do en la estructura de la resistencia obrera, constituye un derecho similar de las estrategias reivindicatorias del trabajo organizado.

Tras un complejo proceso que la reguló de manera contrastante, la huelga pasó de ser un delito para convertirse en un hecho jurídico importante tolerado por las autoridades; mas al fin se transformó en un derecho irrestricto, de carácter constitucional, distintivo y paradigma de la democracia sindical. Por lo mismo, en línea de principio, esta institución se legitima como una paralización colectiva y concertada del trabajo vinculada a la defensa y reivindicación profesional de los trabajadores.²⁴ Puede entonces afirmarse que la huelga constituye la abstención temporal del trabajo concertada colectivamente por un “cierto número” de trabajadores, para la defensa y promoción de sus intereses y derechos, por lo que se traduce, sin duda, en una técnica autocompositiva importante para resolver los conflictos de intereses.

Asumida, dentro de nuestro sistema, como un derecho constitucional, criticada por el neoliberalismo y por los regímenes totalitarios, la huelga se sataniza como un crimen contra la estabilidad y el desarrollo económico, pese a su moderna consolidación en los derechos humanos.

De esta forma, dentro de la política neoliberal, de estímulos, premios y bonos salariales a la productividad y al trabajo individual, las empresas pretenden dividir el esfuerzo colectivo y desalentar la huelga como vía de autorreivindicación. Así, bajo el cebo del interés pecuniario personal se pretende conseguir que los obreros no busquen interrumpir el trabajo o violentar el proceso productivo, para exigir sus derechos o promover su interés.²⁵

Circunscrita a la lucha económica, la huelga pretende reducirse, mediante la impronta liberal prevaleciente, a las simples especulaciones del espectro contractual y centralista. Sin embargo, por su fuerza reivindicatoria, el objeto de dicha figura puede comprender, en su dinámica, todo tipo de intereses: profesionales, laborales, económicos, sociales, culturales, políticos, y de forma general, todos aquéllos liga-

²⁴ Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, *Droit du travail*, París, Dalloz, 1975, p. 474.

²⁵ *Ibidem*, p. 618.

dos a la existencia del hombre dentro de las sociedades de economía de mercado.²⁶

El legislador en México violenta, sin embargo, la libertad y la vida democrática, atreviéndose a fijar los objetivos permitidos de la huelga, privándole de su fuerza para presionar a las empresas. Este absurdo ha provocado que debamos distinguir entre fines (inmediato y mediano de la huelga) y sus objetivos formales o legales: aquéllos que se autorizan por el orden laboral vigente.

De esta suerte, en la ley se determinan como objetivos permitidos de la huelga: establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo; exigir la firma, revisión y cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato-ley; reclamar el cumplimiento de las normas sobre participación de utilidades; estallar una huelga solidaria, así como demandar la revisión salarial del contrato colectivo, o en su caso, del contrato-ley. Mas el transgredir en esta forma la autotutela laboral por excelencia, desnaturaliza el sentido de la huelga, pues le priva de eficacia y de esencia reivindicatoria.

Por cuanto concierne, expresamente, al restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, como objetivo de fondo corresponde a los huelguistas decidirlo de acuerdo con sus reclamos, y no como se pretende, que sean las autoridades quienes deban decretarlo. Asimismo, por lo que respecta a la huelga solidaria, se reconoce en la norma pero ha resultado nugatoria, pues jamás se ha estallado dentro de nuestro sistema, merced a la intervención represiva del Estado.

Limitar así, la huelga, significar atentar contra la paz, la justicia y el progreso, pretendiendo concentrarlo en el bienestar restringido del capital industrial y financiero, marginando al trabajo como clase y atentando contra las libertades. Como bien ha llegado a apuntarse: cuando para estallar una huelga deba recabarse previamente el permiso del Estado, se estará frente a una farsa.

Puede entonces colegirse que con el afán de fomentar la creación de mercados más amplios, se abaten con los contenidos reivindicatorios, los derechos colectivos que como la huelga, se contemplan como

²⁶ Mascaro Nascimento, Amaury, *Direito sindical*, São Paulo, Saraiva, 1989, p. 369.

un atentado contra la estabilidad y el progreso económico de un capitalismo en auge, salvaje, auténticamente. Así muere la justicia, bajo el espejismo de una paz efímera y el perentorio bienestar de los humildes.

En una forma integral, la eficacia autorreivindicadora de la huelga se extiende también a los servidores públicos, que no pueden ser privados de su estatus de trabajadores.²⁷ Más para algunos autores, el abuso del derecho y la ilicitud en el mal acopio de la huelga son prácticas censurables que constituyen, por ello, actos jurídicos contrarios a la ley.²⁸ Mas cabe considerar que contra los prejuicios flexibilizadores y los desvíos reiterados de los pseudosocialistas, que hoy se ajustan al dictado de la productividad y el libre cambio, los candados a la huelga y sus pretensiones por desconocerla repugnan con el principio de libertad sindical, con la vida democrática y la justicia social.

Con una visión formal, legalista por esencia, un sector de la dogmática sustenta, dentro de nuestro sistema, que la huelga se restringe a la mera movilización profesional de los trabajadores, para establecer el equilibrio de las relaciones de trabajo entre los factores de la producción, dentro del marco exclusivo de una empresa. Por lo mismo, margina y excluye todo tipo de presiones o estrategias realizadas tanto por el personal como por grupos o factores de poder ajenos a los vínculos jurídicos de carácter obrero-patronal, que pudieran violentar el proceso productivo o suspender las labores.

Impuestas por la experiencia, la dogmática distingue entre huelgas típicas y atípicas, entendiéndose que las primeras son aquéllas que la ley regula y que el personal estalla por motivos y con fines laborales. Las segundas, al contrario, obedecen a razones y objetivos metalaborales, contando en la realidad, con una muy amplia gama. De aquí se infiere el criterio de clasificar esta figura en huelga profesional o económica, y huelga de facto o no profesional. La primera se ajusta estrictamente a los requisitos señalados en la ley y se hace valer estrictamente por los trabajadores afectados. La segunda se utiliza, en cambio, para reivindicar o promover objetivos que no son laborales, ni estrictamente jurídicos, como los afanes económicos e inclusive los

²⁷ Camerlynck, G. H. y Lyon-Caen, Gérard, *op. cit.*, nota 24, p. 629.

²⁸ Mascaro Nascimento, Amauri, *op. cit.*, nota 26, p. 628.

políticos. Se puede tratar, sin duda, de las huelgas de estudiantes o aquéllas, cada vez más frecuentes de la ciudadanía, para protestar contra la crisis o los desatinos oficiales.

Dentro de la fascinante variedad de las huelgas atípicas pueden destacarse las siguientes:

La huelga política, que en el sentir de Baylós,²⁹ se considera legítima:

Tanto como forma de presión sobre los poderes públicos, en relación con la satisfacción de los intereses generales, no sólo profesionales de los trabajadores, como cuando su objetivo sea salvaguardar el principio de autodeterminación sindical, si el ámbito de operatividad del mismo resulta conculcado por la intervención o injerencia del Estado.

Realizadas de manera excepcional, dentro de nuestro sistema, se pueden citar las huelgas breves, cuya duración es inferior al de una jornada de trabajo,³⁰ pero que adecuadamente articuladas, puede traer a la empresa graves y serios trastornos.

Formalmente impracticables dentro del derecho mexicano, se mencionan las huelgas parciales, que suelen entenderse como aquéllas en cuyo estallamiento los trabajadores desarrollan solamente algunas de las actividades de la empresa, suspendiendo el resto de las mismas, como forma de presión y de protesta.³¹ Se trata, por consiguiente, de movilizaciones estratégicas que violentan el proceso productivo, con base en la ocupación de los centros de trabajo. Así, proclamadas durante las labores ordinarias de la empresa, evitan que se descuenten los salarios de los trabajadores.

Frente a la existencia reiterada, cada vez más frecuente y abusiva del pago anticonstitucional de tan sólo el cincuenta por ciento de los salarios caídos durante el movimiento, tal como sucede en diversas universidades públicas, es muy sugestiva la existencia de las huelgas a *singhiozzi* (sollozos, en castellano)³² que sin abandonar los locales de la

²⁹ Baylós, Antonio, *Derecho del trabajo: modelo para armar*, Valladolid, Trotta, 1991, p. 51.

³⁰ Ghidini, Mario, *Diritto del lavoro*, Padua, CEDAM, 1976, p. 132.

³¹ *Ibidem*, p. 133.

³² Scognamiglio, Renato, *Diritto del lavoro*, Nápoles, Jovene, 1992, p. 351.

empresa, consisten en alternar breves interrupciones del trabajo con periodos de labores cortos.³³

Otra forma de huelgas atípicas,³⁴ altamente eficaces en su práctica, y que evitan también el descuento de los salarios caídos, es la de las huelgas a *scacchiera* (o tablero de ajedrez), y en las cuales la abstención del trabajo se escalona, de manera alternativa, entre los diversos departamentos de la empresa, que al interrumpir su normal funcionamiento, impiden también el desarrollo de los repartos restantes. Así, sólo un grupo de trabajadores se declara en huelga durante un cierto periodo, anunciando que más adelante reanudarán su trabajo, encontrándose a disposición para realizar sus labores cotidianas el resto del personal.³⁵

Puede destacarse, en fin, la no colaboración, consistente en la inobservancia de las órdenes o disposiciones del patrón, o en la realización de actividades diferentes a las ordenadas.³⁶ Napoletano la explica³⁷ como la estrategia consistente en el cumplimiento pedantesco de las disposiciones laborales o de las obligaciones que se tienen; es decir, como la simple prestación de los servicios sin la intención manifiesta de aportar beneficio ninguno a la producción o calidad de la empresa.

Regulada en el derecho comparado como un derecho sustantivo de los trabajadores para suspender las actividades de la empresa con objeto de llevar a cabo la tutela y promoción de sus intereses colectivos, la huelga se ha transformado en un procedimiento judicial, por diversos sistemas como el nuestro, para poder controlarla. Mas como derecho material, esta institución se consagró en nuestra Constitución Política, y así se reglamentó en las sucesivas legislaciones laborales, hasta 1980, en que se optó por cooptarla para mermar su eficacia. Por lo mismo, considera Charis Gómez³⁸ que las reformas al ordenamiento del trabajo apuntan a suprimir los derechos colectivos y básicamente, los de sindicalización, negociación profesional y huelga.

³³ Napoletano, Domenico, *op. cit.*, nota 9, p. 152.

³⁴ Persiani Mattia, *Diritto sindacale*, Padua, CEDAM, 2000, pp. 114 y ss.

³⁵ *Idem.*

³⁶ Ghidini, Mario, *op. cit.*, nota 30, p. 134.

³⁷ Napoletano, Doménico, *op. cit.*, nota 9, p. 152.

³⁸ Charis Gómez, Roberto, *op. cit.*, nota 2, p. 11.

Para alguna corriente de opinión fue un acierto del legislador separar las normas de la huelga del derecho sustantivo e incorporarlas, como un procedimiento, a la parte procesal.³⁹ Mas a nuestro juicio es claro que, así regulada, la huelga se desnaturalizó, al pretender que su utilización se sometiera a la autorización y criterio de las autoridades laborales, quienes así determinan tanto el objetivo de la misma como la oportunidad y procedencia de su estallamiento autorizado.

Asimismo, se sostiene que cuando el objetivo de la huelga pretenda obtener el aumento de salarios o el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, los trabajadores habrán de acudir al procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, lo que no se entiende lógico, ni mucho menos congruente con la figura jurídica de la autodefensa sindical. Sin embargo, se condicionó el acopio de la huelga, dando la oportunidad de alertar a los patrones, entre otros muchos efectos, para que oculten sus bienes, amenacen a los inconformes o conjuren la acción de los huelguistas, privándose a este derecho del factor sorpresa y de su fuerza.

Dentro de su anticonstitucional regulación como procedimiento a través de una medida atentatoria de la esencia social y reivindicatoria de dicha figura, el legislador ordinario estableció que la Junta no podrá dar trámite al emplazamiento a huelga:

Si en el mismo no se cumplen los llamados requisitos de fondo, forma y mayoría de la misma.

Si no lo presenta un sindicato que acredite ser el titular o el administrador de los pactos sindicales respectivos.

Si se reclama la celebración de un contrato colectivo, de encontrarse otro firmado y depositado con antelación, lo que deberá asentarse en autos.

En esta virtud, a través de este sistema se ha promovido la proliferación escandalosa de contratos de protección celebrados por la empresa con sindicatos espurios y en secreto, conteniendo estrictamente las condiciones laborales mínimas contenidas en la ley. Dentro de una gestión arbitral, aparentemente indispensable, uno de los sueños

³⁹ Bermúdez Cisneros, Miguel Ángel, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1989, p. 198.

del conservadurismo fue legitimar el arbitraje obligatorio en las huelgas, comenzando estratégicamente en dos sectores: las universidades y los servicios públicos, lo que hubiera comportado la negación misma del derecho constitucional de huelga, ubicado en el triángulo de oro del derecho colectivo del trabajo.⁴⁰ De igual suerte, sin precisarse en la ley, se exige que la huelga sea estallada exactamente en el momento avisado, so pena de que la misma se declare inexistente. Asimismo, se impone la práctica de colocar las banderas e iniciar la suspensión de las labores después del levantamiento de un acta, por conducto del actuario de la Junta, en la cual se dé constancia de que la suspensión de referencia fue pacífica y del estado de cosas en el que quedó la empresa. En esta virtud, culmina la responsabilidad de los patrones como depositarios de los bienes de la misma, asumiendo dicha carga los propios trabajadores.

Cabe destacar también que, de manera arbitraria, sin contemplarse en la ley, al desarrollarse el procedimiento de huelga se ha extendido la consigna de pagar solamente a los huelguistas el 50% de los salarios caídos, como forma de escarmiento para desalentar la auto-defensa. Igualmente, de manera anticonstitucional, el sistema ha propiciado que los conflictos de huelga se conjuren con lujo de violencia y absoluta impunidad, haciendo uso de esquiroles o golpeadores a sueldo. Por lo mismo, ya hemos apuntado que las empresas acuden a procedimientos deplorables como el secuestrar a los huelguistas, intimidarlos, golpearlos o de plano desaparecerlos. Es menester acotar que precisa también suprimir la práctica anticonstitucional que impide a los trabajadores levantar la huelga sin el previo permiso del patrón o de las juntas.⁴¹

Hemos de agregar, en fin, como lo hemos señalado reiteradamente, que en los laudos de los juicios, cuando se trate de huelgas, deberá de condenarse a los patrones para que además respondan por los ajustes financieros que resulten del desgaste inflacionario, las devaluaciones monetarias operadas y el pago correspondiente de los intereses bancarios generados por los salarios caídos durante la huelga. Mientras tanto, trastocada en procedimiento, esta figura se orienta a la lu-

⁴⁰ Charis Gómez, Roberto, *op. cit.*, nota 2, p. 5.

⁴¹ *Cfr.* Fernández Arras, Arturo, *op. cit.*, nota 4, p. 176, y Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, México, McGraw-Hill, 1998, p. 427.

cha clandestina, anticipando el repunte de las coaliciones proletarias que habrán de buscar manifestarse en la movilización de facto: expresión espontánea y contundente de la reivindicación obrera. Y es que al advertir la coptación y el afán de control burocrático de la autodefensa colectiva, la organización sindical de los trabajadores optará por la lucha social y la fuerza de la acción directa.

De esta suerte, controlada la eficacia de la huelga y a merced de los excesos liberales, los cuadros financieros del eficientismo y la productividad a ultranza, amén de la crisis recurrente, más la corrupción que reina, tan solo desatarán la reacción concatenada de quienes padecen por sistema la marginación y la pobreza. Pues resulta incuestionable que ante el vórtice de fuego, la irresponsabilidad de las empresas violenta las jornadas tutelares, los salarios remuneradores, la autonomía colectiva y las libertades sindicales, pretendiendo abandonar el destino y dignidad de los trabajadores al juego de la oferta y la demanda en el turbio e insólito mercado de la fuerza de trabajo. Mas late la indignación de quienes claman justicia: la esperanza que muere lentamente en el pragmatismo de sus frustraciones.

Sin embargo, la experiencia corrobora que el abuso y la reproducción de los excesos seculares de la oligocracia, en este caso amparada a través de los candados y formalidades aberrantes del procedimiento formaloide, tan sólo conducirán a la lucha articulada, que por voluntad o fuerza derivará, sin remedio, a la resistencia sindical, vía la búsqueda, en su caso, de opciones paralelas o incidentes. Por lo mismo, ya apuntábamos que frente a los avatares de la crisis, contra los manoseadores del ideal, presas de su instinto de explotar, de humillar y controlar, la huelga es expectativa de redención y progreso.⁴² E incluso puede agregarse que frente a la sumisión o el virtual desvío del sentido reivindicatorio de la huelga, las movilizaciones proletarias de autopromoción y autodefensa avanzarán por el cauce de las huelgas atípicas, como la general o la política, y los paros laborales intramuros, o sea, aquéllos realizados durante el trabajo, mediante la ocupación de los centros laborales.

Víctimas del neoliberalismo ultramontano, los trabajadores repuntarán contundentes frente a las anticonstitucionalidades del despido

⁴² *Ibidem*, p. 428.

en masa, las jornadas exhaustivas, la justicia de consigna, la supresión oficial de las jubilaciones, el congelamiento de salarios, las cargas impositivas arbitrarias y confiscatorias, o la merma reiterada de las prestaciones esenciales de seguridad social moderna, con la hidalguía apasionada de la resistencia obrera y la lucha organizada.