



107/61
Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL
ESTADO Y LA REGLAMENTACION
DEL DERECHO DE HUELGA

X D

///
T E S I S

Que para Optar por el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

Alberto Baeza Romero

México, D. F.

1979
11754



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

**LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA REGLAMENTACION DEL
DERECHO DE HUELGA.**

P R O L O G O

Han sido muchos los esfuerzos que enlazados por la constancia han hecho posible la culminación del presente trabajo, que en forma sencilla, pretende examinar algunos aspectos de importancia para la clase burocrática, principalmente. Definir lo que es un trabajador al servicio del Estado, sus derechos y obligaciones, sus luchas y conquistas laborales y económicas frente al mismo.

Haciendo un pequeño análisis de la huelga desde el punto de vista histórico, nos damos cuenta de las tremendas dificultades y tropiezos de la clase trabajadora para arribatar al patrón (particular o al propio Estado), los trascendentales logros que a la fecha ha obtenido por medio de la lucha, del sacrificio y aún a costa de miles de vidas, como sucedió en Cananea y Río Blanco, sacrificios que no fueron en vano, pues fueron las semillas que germinaron con la Revolución Mexicana de 1910 y que culminaron en forma brillante con la Constitución de 1917.

Siguiendo las palabras del doctor Alberto Trueba Urbina, respecto de la clase trabajadora, nos dice que: "... cuando se logre la transformación del régimen de explotación del hombre por el hombre, utilizando la dinámica de esta clase por medio de la lucha en contra del régimen capitalista, en la vida y en el proceso; irálcanzando mejores niveles económicos, hasta lograr la integración social y la reivindicación de sus derechos....". Y yo creo que pa

ra tal fin, es necesario tomar como plataforma el punto de vista -- jurídico, en virtud de que el Derecho, no puede permanecer ajeno a este problema social, por el contrario, debe proceder a buscar, la forma idónea para solucionarlo.

Por último, si este trabajo, logra aportar alguna idea - positiva, considero que la presente tésis, habrá cumplido su cometido.

LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y LA REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA.

CAPITULO PRIMERO.-

LA HUELGA EN GENERAL.

- 1.- Antecedentes Históricos.
- 2.- Concepto.
- 3.- Derecho Comparado.

CAPITULO SEGUNDO.-

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.

- 1.- Evolución Legislativa.
- 2.- Reglamentación Actual.
- 3.- Su justificación (Casos de Procedencia).
- 4.- La Teoría Integral dentro del Derecho -- de Huelga.

CAPITULO TERCERO.-

LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- 1.- Concepto de Burocracia.
- 2.- Reglamentación del Derecho de Huelga Burocrática.
- 3.- Objetivos.
- 4.- Aspecto Teórico.
- 5.- Aspecto Práctico.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

LA HUELGA EN GENERAL.

- 1.- Antecedentes Históricos.
- 2.- Concepto.
- 3.- Derecho Comparado.

LA HUELGA EN GENERAL.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

Este esbozo histórico no es más que una alusión a grandes rasgos de hechos violentos acaecidos en el pasado, calificados en su tiempo como manifestaciones en contra del poder político, pero que sin duda tienen relación con el fenómeno que estudiamos, -- puesto que en el fondo de los mismos, se vislumbra una relación de tipo laboral, aunque tal, no se tomaba en consideración por ideas e instituciones vigentes de esa época

El desenvolvimiento de los fenómenos sociales siempre -- está sujeto a los cambios o evolución de las ideas y creencias en los pueblos; pero al mismo tiempo éstas, se encuentran influenciadas por la realidad de la vida social en donde encuentran su fuente originaria de inspiración. El surgimiento de un hecho social importante supone de antemano una realidad que le antecede, una realidad representada por una constante lucha de clases entre los poderosos, los que todo lo tienen materialmente, y los débiles los que nada poseen.

Estas situaciones de injusticia que se desarrollan en -- tal realidad, se superan mediante acciones o hechos, que aunque tar

de, dan nacimiento a una nueva realidad acorde con las necesidades de las clases que la constituyen. Este es el estudio histórico --- de esos hechos, esas acciones que influyeron en el reconocimiento de un derecho social, un derecho reivindicador, como es el derecho de huelga, instrumento de lucha en la superación en todos los órdenes de la clase trabajadora.

Remontándonos hasta civilizaciones tan antiguas como la egipcia, encontramos hechos sociales que constituyen los primeros antecedentes al fenómeno social que estudiamos. "El primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica, acaeció en el antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas. En la Necrópolis, se encontraban trabajando hombres esclavos y libres, los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual decían:

"No hemos recibido víveres y estamos hambrientos. Estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación, que casi no podemos trabajar". "El año 29 bajo el reinado de Ramsés III, el día 10 Menchir (diciembre), los trabajadores de la Necrópolis treparon sobre las 5 murallas gritando: "Tenemos 18 días que nos estamos muriendo de hambre". Acordado el movimiento, aquellos famélicos procedieron a atrincherarse detrás del templo. Los oficiales del ejército que guarnecían la Necrópolis y los capataces, se acercaron a los obreros y les pidieron con buenas palabras que volvieran a sus

trabajos, explicándoles, al efecto, que en las bodegas de la ciudad de la muerte, tenían almacenadas mercancías del Faraón, e iban a darles mejores raciones. Los trabajadores al escuchar el ofrecimiento decidieron volver a sus trabajos; pero al día siguiente como la ración les hubiese parecido pequeña volvieron a declararse en huelga. En esta vez, se dirigieron a las puertas del templo de Ramsés III, adquiriendo el estado de cosas suma gravedad pues tomaron el edificio y amenazaron con avanzar sobre Tebas. Ante tales acontecimientos, la respuesta del Faraón fue definitiva, pues a cada huelguista se le dió abundante ración, más la que les correspondieron al mes anterior y que no habíen recibido". (1)

La historia de la antigüedad, nos ofrece la narración de gran número de insurrecciones de quienes se esforzaban de mejores condiciones de vida; pero ninguna de ella tomó la amplitud y la gravedad de las dos formidables insurrecciones que estallaron en Sicilia, en la Segunda mitad del siglo antes de Cristo.

"Después de la transformación de los territorios trigueros del sur de Italia en pastizales para los rebaños, Sicilia se había convertido en el granero de Italia. Los romanos se habían repartido en ella la tierra de conquista que explotaban con la ayuda del trabajo de los esclavos, a los que habían acumulado ahí en gran número, marcándolos como ganado y a los que obligaban a un tra

bajo incesante. Exasperados los esclavos por las torturas a que eran sometidos, bajo la dirección de un esclavo sirio de nombre -- "Eunus" se rebelaron contra sus amos constituyéndose un contingente de unos 400 esclavos, quienes se apoderaron de "Enna", a cuyos -- habitantes mataron y llamaron a todos los esclavos de los alrededores; "Eunus" fué proclamado rey con el nombre de "Antioco".

Traicionado éste, la ciudad fué tomada por el Cónsul Publio Repilo, quien después de hacer prisioneros a todos los esclavos, en la ciudad fueron entregados a la tortura y después precipitados desde una torre. El Rey Antioco que con una pequeña escolta había huído a las montañas del centro de la Isla, fué capturado por los romanos que lo arrojaron a un calabozo donde murió poco tiempo después". (2)

"Otra insurrección ocurrida después de la anterior, fue la que se llevó a cabo con motivo de un decreto que prohibía reducir a la servidumbre a un hombre nacido libre entre los pueblos -- aliados, ordenando a los gobernadores que devolvieran la libertad a los que hubieren sido injustamente privados de ella . Al publicarse el decreto en Sicilia, en pocos días, 800 Esclavos reclamaron su liberación y de todas partes, otros acudían al Tribunal del Pretor. El Gobernador, -- influenciado por las reclamaciones de los amos, se negó a obedecer las órdenes, dando lugar a que los esclavos se refugiaron en el -- bosque sagrado de Pálicos, al pie de Monte Etna y decidieron proclamar abiertamente la insurrección. Los esclavos se sublevaron --

por doquier y escogieron por jefe a un tañedor de flauta, llamado -
Salvinio, quien más tarde se proclamó rey de Trifón. Enviado el --
Cónsul Aquilio para someter a los insurrectos, los derrotó, sucum--
biendo todos los esclavos con excepción de unos mil que se rindie--
ron por la promesa de Aquilio de perdonárles la vida. Pero contra--
riamente a su promesa, el Cónsul los condujo a Roma para hacerlos -
combatir como gladiadores. Para no dar ese espectáculo al pueblo, -
los esclavos se mataron entre sí". (3)

"En los albores de la República Romana aconteció un con-
flicto social que degeneró en una especie de huelga. En efecto, el
pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por pa-
rte de los patricios, se rebeló, negándose a trabajar la plebe, se -
dirigió al Monte Sacro".

Varios días habían transcurrido y Roma, la Ciudad, morfa
por lo que la aristocracia comprendió que ella y Roma morirían si -
los trabajadores no volvían a la ciudad. Los patricios designaron
al senador Meneneo Agripa, para que éste hablara con los huelguis--
tas, el cual estando en el Monte Sacro pronunció el célebre discurs-
o: "Del estómago y los miembros". (4) Celebrando un pacto en-
tre la aristocracia y la plebe que concedía a esta última las peti-
ciones que habían sido motivo del abandono del trabajo, el pueblo -
romano volvió a sus labores.

Otro hecho importante en Roma, fue la rebelión de Espar-

taco que se levantó en contra del régimen de esclavitud en Roma, su movimiento libertario no deja de constituir, por las circunstancias en que se llevó a cabo, un claro antecedente de la huelga.

Tomemos en consideración las palabras de Marcel Ollivier al referirse al levantamiento de Espartaco: "La rebelión de Espartaco fue un movimiento espontáneo de la clase oprimida contra el orden social que la aplastaba. Fracasó, no sólo porque tropezó contra las fuerzas superiores de la clase dominante, sino también y sobre todo, porque no llevaba en sí el germen de una transformación profunda de la sociedad, pues para suprimir la esclavitud, habría sido necesario suprimir sus causas económicas. Y esto no hubiera sido posible sino substituyendo las formas de producción de la época por formas nuevas, basadas en nuevas relaciones entre los hombres. Y esto, ni Espartaco ni los esclavos sublevados estaban en medida de hacerlo. No sólomente no tenían ninguna idea de esa transformación necesaria, sino las condiciones mismas aún no existían. Es lo que explica, mejor que todas las peripecias de las luchas militares, el fracaso inevitable de la rebelión de Espartaco". Prosigue el mismo autor: "Fieles al ejemplo que nos dieron Espartaco y sus seguidores- proseguiremos la lucha contra las fuerzas de opresión. Pues también tenemos sed y hambre de justicia. La esclavitud contra la que se alzaron, no ha desaparecido de la faz de la tierra. No ha hecho sino cambiar de nombre y forma. Pesadas cadenas, mil veces más pesadas y más sólidas que si fuesen de hierro, -

aún mantienen sujeta a la raza de los hombres. Por eso, mientras - que no hayan sido rotas, la eterna protesta de los oprimidos subirá al cielo sin cesar, ahogada, sin cesar renaciente. Su sacrificio - no habría sido inútil; sabemos que aquí abajo nada se adquiere sin - lucha y que el menor progreso se compra a precio de sangre. Desde - los tiempos más remotos de la historia, la humanidad sólo ha podido avanzar en la senda del progreso, dejando en las zarzas del camino, trozos de su carne. Habrían sido necesarios todos esos sufrimien- - tos acumulados, para abrirle, al fin, la vía de la liberación". --

(5)

Con la caída del Imperio Romano, y el poder de los bárba - ros, se inicia una época de estancamiento y aislamiento en todos -- los órdenes y de inseguridad al mismo tiempo, encerrándose la cultu - ra en monasterios y creándose fortificaciones por quienes disponían de los medios para ellos, protegiéndose así de las incursiones de - los invasores.

Posteriormente, ya en plena edad media y "hasta fines - del siglo XVIII rigió en todo el mundo el régimen gremial • corpo - rativo, como régimen fundamental de la producción económica. Fue - ron aquéllos tiempos, los de la pequeña industria, la época del ta - ller familiar, en que un maestro con algunos oficiales y otros tan - tos aprendices realizaban las funciones propias del trabajo manual! Las escasas necesidades del consumo, la dificultad en las comunica - ciones y lo rudimentario de la maquinaria no hicieron posible ni ne - cesaria una producción mayor. Los talleres estaban coordinados en-

una organización corporativa. La corporación era un organismo profesional que agrupaba permanentemente a todos los elementos de oficio, figurando a la cabeza, los maestros como directores; debajo los oficiales verdaderos hacedores de la obra y por último los aprendices, jóvenes adolescentes que adquirían conocimiento y práctica de una profesión bajo la autoridad y competencia de un maestro. El monopolio férreo que gremios o corporaciones impusieron, fortificó el espíritu de estancamiento y de rutina, por lo que en los largos siglos en que el régimen corporativo se mantuvo, la industria no alcanzó los progresos que más tarde, debido al sistema de la libertad industrial debía de lograr durante la pasada centuria". (6)

A pesar del monopolio de las corporaciones y de las relaciones de tipo familiar que en los talleres se desarrollaba, existieron en esta etapa del desarrollo de la humanidad, movimientos de descontento, reveladores de ansiedad de justicia social constituidos por quienes formaban las clases sociales más bajas, en ese régimen de progreso, inseguridad y sujeción. Ejemplo de ellos es el movimiento que en el año de 1378, en la República de Florencia se dió, con el propósito de reclamar mejores salarios para los obreros tomando tal movimiento las características de una guerra civil. Pero la pauta a seguir, es la represión de tales acontecimientos por quienes a toda costa tratan de mantener los privilegios que la injusticia les ha dado, calificando tales acontecimientos como actos provocados por agitadores o gente inadaptada al régimen de felicidad que ellos preconizan, sin querer ver que el pueblo se hunde cada vez más en la miseria. Así: en los años de 1212 y 1231, Padúa-

y Bolonia respectivamente se suman a los Estados que dictan disposi
ciones para frenar la agitación y considerar a la huelga como un he
cho delictivo. Tal actitud adoptada por los Estados en ese tiempo
tiene como antecedentes, los mandatos del Patriarca de Aguilón cu-
yas disposiciones prohíben la huelga o la coalición y tipifican los
movimientos de inconformidad como delictivos.

En Francia, en 1343 y 1508 se expiden decretos que tienden a -
quidar las revoluciones de obreros, e impedir los estallidos de ---
huelga que empiezan a tomar una importancia extraordinaria. Lo mis
mo sucedió en Inglaterra bajo los reinados de Eduardo I en 1303; --
Eduardo III en 1349; Enrique VIII en 1514 y Eduardo VII en 1549.

"El progreso de los tiempos y la ideología del siglo ---
XVIII, coadyuvaron a la desaparición total del régimen corporativo,
ya que en franca decadencia desde el siglo XVI. Multiplicados los-
medios de comunicación entre los pueblos y regiones, más frecuentes
los cambios y relaciones entre ellos, más variables y complejas ---
las necesidades humanas empezaron a surgir los inconvenientes e in-
suficiencias de una producción asfixiada por las opresiones del ré-
gimen corporativo. Había que producir más y mejor y los adelantos-
de esta época y la iniciación del maquinismo preludiaban una mayor-
producción". En el campo de las ideas. "Los Fisiócratas primero-
y la Escuela Escocesa después truncan contra un sistema intervencio
nista que oprime a la industria, y ponderan las excelencias del ré-

gimen de libertad industrial. Es la época del naturalismo y del optimismo en la economía, que fía al libre juego de las leyes naturales los fenómenos de la producción, del cambio y del consumo. La libre concurrencia es a juicio de estas doctrinas factor esencial de la producción económica". "Preparado el terreno para el régimen de la libertad industrial, faltaba una ocasión propicia para su insauración. La ocasión fue proporcionada por la Revolución Francesa. Antes de ella en 1776, Turgot, discípulo de los Fisiócratas, decretó la abolición del régimen corporativo. Los maestros existentes quedaron suprimidos; pero las fuerzas de la reacción rectificaron prontamente, porque meses después, el Edicto de Turgot fue revocado y las corporaciones quedaron restablecidas". "Con la Revolución Francesa del 4 de agosto de 1789, se proclama ampliamente el principio de la libertad del Trabajo, quedando toda persona facultada para consagrar todas sus actividades al trabajo o industria que tuviera a bien". "En 1791, se votó en Francia la famosa Ley Chape-lier por la cual quedó totalmente abolido el régimen corporativo. Sin embargo, esta Ley prohibió tanto a los patrones como a los obreros, no sólo asociarse sino aún reunirse, porque consideraba que el aislamiento era condición necesaria para la libertad". "Como consecuencia de este régimen de libertad, se proclamó el principio del abstencionismo estatal. Las relaciones entre capital y trabajo debían desarrollarse según normas de libre voluntariedad, al margen de toda intromisión estatal. El estado frente a ellos no es más -- que un espectador impassible cuya misión es puramente policial, de -

gendarme, de vigilante del libre desenvolvimiento de las leyes naturales. Este principio de la no intervención es el que dominó en casi todo el siglo XIX, motivando situaciones de desesperación e injusticias para la clase trabajadora, señalándose con tales acontecimientos la necesidad de un derecho referente al trabajo y al trabajador". Desaparecida la corporación, los integrantes de la misma, -maestros, oficiales y aprendices, quedan en completo abandono; agrupados en el oficio, la libertad proclamada los separa para siempre. Ahora, en un contrato de arrendamiento de servicios el que impera, -cuyas condiciones quedan sometidas a la Ley económica de la oferta y la demanda, que fija voluntariamente el precio de todas las cosas; empezando a consolidarse el abuso de los patronos para con los trabajadores, y al mismo tiempo como consecuencia, la aparición del proletariado". "La aparición del proletariado, se debe entre otras cosas, al distanciamiento entre los dos grandes factores de la producción, por las condiciones en que se desenvuelve el trabajo en la gran industria y las circunstancias relativas al impulso de esa gran industria que demanda sin cesar, mano de obra. Durante el primer tercio del siglo XIX queda definitivamente constituido el proletariado como clase social; pero una clase pobremente constituida, -por su propia debilidad interna y la falta de protección oficial. -Aislados los obreros, no pueden discutir en buenas condiciones con los patronos el régimen del trabajo, por lo que se ven forzados a pactar con la empresa como ésta quiere. El poder público está totalmente ausente en esta época del régimen de explotación del traba

jo, cumpliendo tristemente con el papel de gendarme que le fué --- asignado. Ante tales acontecimientos y condiciones, empieza a surgir en la conciencia proletaria las ideas de la coalición, de la -- asociación y de la huelga. Los obreros necesitaban constituirse en organizaciones profesionales permanentes que les permitiese discutir con el capital en mejores condiciones. También les era necesaria en ocasiones coaligarse e incluso cesar colectivamente en el -- trabajo para obligar al patrón a ceder por la presión de una acción conjunta". "La legislación liberal de la época, prohibía al proletariado el ejercicio de estos medios de defensa porque consideraba que iban en contra del recién implantado sistema de la libertad industrial. Pronto se inició en el proletariado un espíritu combativo contra el derecho imperante, pidiendo insistentemente la reforma de la legislación en todo aquello que en forma clara les perjudicaba. Los legisladores se resistían a la rectificación pedida, y de este forcejeo, surge un contraste entre lo dispuesto en la ley y lo realizado en la práctica. La ley prohibía la asociación profesional la coalición y la huelga, pero en la realidad, los obreros se asociaban y habían coligaciones y huelgas siendo la presión proletaria tan intensa, que decidió el poder público permitir un régimen de tolerancia sin alterar la legalidad establecida". (7) Esto último nos dá una idea de como la clase trabajadora mediante el empleo de sus instrumentos de lucha obtiene los derechos legítimos a su clase negados por mucho tiempo por quienes quisieron hacer de la explotación humana la fuente de su sustento y de la satisfacción a sus costas y superfluas diversiones.

Indudablemente que el empleo por parte de la clase trabajadora, de la huelga como un medio de lucha o instrumento para su reivindicación, trajo aparejada en un principio la represión por parte del poder público, considerando tal hecho, como actitud delictuosa contraria a sistemas jurídicos o ideas imperantes en esa época.

2. CONCEPTO.

Al iniciar este breve trabajo, relativo a uno de los fenómenos sociales más importantes de nuestra época, en cuanto representa un medio para la consecución de derechos legítimos pertenecientes a una clase social por mucho tiempo olvidada consideramos conveniente en primer término, exponer el concepto de lo que es la "huelga", ya sea que la contemplemos como un hecho social producto de la inconformidad de la clase trabajadora, o que la consideremos en su regulación jurídica y en tal caso hablaremos del derecho de huelga.

En la antigüedad, el concepto de tan importante fenómeno social es completamente desconocido debido a la inexistencia de relaciones entre capital y trabajo; sin embargo, no podemos negar como antecedentes materiales para la formación de dicho concepto, las luchas que en aquel tiempo se desarrollaron como consecuencia del trato inhumano a que estaban sometidos los que desempeñaban una la-

bor a favor de otro; luchas sangrientas que a través de la historia constituyen las bases y fundamentos para la afirmación de un derecho social como es el Derecho de Huelga, que si en el aspecto económico tiende a mantener el equilibrio entre los factores de la producción, su importancia en el aspecto humano es trascendental en cuanto pretende la reivindicación de la clase trabajadora en el aspecto material e intelectual.

Tomando en consideración los principios de la lógica en sus enseñanzas fundamentales, podemos afirmar que si el término concepto es la representación mental o ideal de lo que captamos del exterior por las notas o características de determinado objeto que lo singulariza o diferencia, así el hecho social que designamos con el vocablo "huelga" en su concepto, presenta notas distintivas que lo particularizan a pesar de que en las definiciones que se den del mismo hecho social, exista una u otra pequeña diferencia que en nada varía o transforma la esencia del concepto de la huelga.

La huelga como un hecho social, es simplemente la suspensión de labores por parte de los trabajadores; pero tal negativa en la continuación de las labores supone situaciones anteriores de perjuicio para la clase trabajadora y la pretensión de la obtención de situaciones futuras de beneficio para la misma.

El simple concepto de huelga como suspensión de labores, trae aparejado situaciones íntimamente ligadas con el mismo al gra-

do que constituyen estas partes de aquel; de tal forma que el concepto de huelga manifiesta las siguientes características:

a) .- La existencia de situaciones de inconformidad o desagrado de parte de los trabajadores como resultados de actos o hechos que les perjudican.

b).- Una unión o coalición de trabajadores como sujetos pasivos de los hechos o actos anteriores.

c).- La pretensión de parte de tal unión o coalición de cambiar el régimen de perjuicio existente, por uno de beneficio.

En síntesis, el concepto de la huelga como un hecho social es lisa y llanamente, la suspensión de labores por parte de una unión de trabajadores como consecuencia de una inconformidad y la pretensión de los mismos, a mejores situaciones de beneficio.

El reconocimiento jurídico de ese hecho, viene a constituir el derecho de huelga como una facultad colectiva de los trabajadores para la suspensión de sus labores, cuando se cumplan los requisitos que la Ley establece para tal suspensión.

En el campo de nuestro derecho, diversos autores han elaborado definiciones del derecho de huelga que aclaran el concepto de la misma. Así:

Castorena J. Jesús.- "La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo".-

(8)

De la Cueva Mario.- "Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores o patrón". (9)

En realidad, todas las definiciones que se ofrecen de la huelga, tanto en la doctrina como en la legislación, coinciden en sus aspectos esenciales con una u otra pequeña diferencia debido a las condiciones particulares en que se desarrolla la vida de un país.

Otras definiciones que contribuyen para aclarar el concepto de huelga es la de autores que ocupan un lugar importante dentro de la materia que estudiamos:

Gallart Folch Alejandro.- "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de traba-

jo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras". (10)

Hueck Nipperdey.- "La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha". (11)

Walter Kakei.- "La huelga es la suspensión colectiva -- del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". (12)

Pizarro Suárez Nicolás.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (13)

3. DERECHO COMPARADO.

La mayor parte de los países del mundo se pronuncian por medio de su legislación, por el reconocimiento del derecho de ---

huelga. Es interesante conocer como lo hacen y por ello presentamos una breve razón de lo que las leyes extranjeras disponen sobre el particular.

BOLIVIA.- El artículo 128 de su Constitución dice a la letra:

Se garantiza la libre asociación profesional y sindical y se reconoce el contrato colectivo de trabajo. Asimismo, se reconoce el futuro sindical y EL DERECHO DE HUELGA, como medio de defensa de los trabajadores conforme a la ley.

BRASIL.- Su Constitución dispone en su artículo 158 que se reconoce el derecho a los obreros de agremiarse, pero no se va más allá y no se consagra como derecho obrero, el de huelga.

COSTA RICA.- La Constitución de este país en su artículo 61 dice a la letra:

Se reconoce el derecho de los patrones al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán de autorizar todo acto de coacción o de violencia.

CUBA.- En este país, el artículo 71 de su Constitución expresa:

Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga - y el de los patronos al paro conforme a la regulación que la Ley -- establezca para el ejercicio de ambos derechos.

CHILE.- No cuenta con una disposición constitucional -- que tutele el derecho de huelga.

PERU.- Tampoco la Constitución de este país, contiene - disposición que autorice el derecho de huelga.

CHECOESLOVAQUIA.- Este país que se denomina asimismo -- en su Constitución como "sociedad socialista" no tiene disposi--- ción expresa en que se consagre el derecho de huelga, cosa que segu ramente se debe a que dentro de su sistema "el derecho al trabajo y a su remuneración está garantizado por todo el sistema económico-socialista, que no conoce crisis económicas ni paro forzoso y garan tiza el incremento continuo de la remuneración del trabajo", según dice su artículo 21 Constitucional en su segundo párrafo.

DINAMARCA.- No se consagra en la Constitución de este - país el Derecho de huelga.

FRANCIA.- Este país europeo sí reconoce el derecho de - huelga y en su constitución se lee:

"El derecho de huelga se ejerce de conformidad con lo --

dispuesto en las leyes y reglamentos". Preámbulo de su Constitu---
ción que se refiere al trabajo.

ITALIA.- El artículo 40 de su Constitución dico:

"El Derecho de Huelga se ejercerá en el ámbito de las Le
yes que lo regulan".

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA.- En el artículo 14 de la
Constitución de esta República, segundo párrafo, se dice:

"El derecho de huelga está garantizado a los sindicatos"

REPUBLICA ESPAÑOLA.- No establece el derecho de huelga-
en su Constitución, sólo habla en el artículo 46 de su carta funda
mental de que su legislación regulará el paro forzoso.

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA.- No contiene su Constitución
disposición que establezca el derecho de huelga.

REPUBLICA POPULAR DE CHINA.- No tiene su Constitución -
disposición que garantice el derecho de huelga, como en el caso de-
Checoeslovaquia, el Estado asume el papel de mejorar a los trabaja-
dores que en estas condiciones no tienen patrón con quien luchar, -
sino en último caso su lucha será con el propio estado.

UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS.- Dentro de la filosofía que priva en este país, no cabe el derecho de huelga y por ello, la Constitución Rusa no lo consagra.

La filosofía de que hablo, está contenida o compendiada en el artículo 11 de su Constitución que a la letra dice:

La vida económica de la U.R.S.S. está dirigida y determinada por el plan del Estado sobre la economía nacional, a fin de -- aumentar la riqueza social, elevar de modo constante el nivel material y cultural de los trabajadores, afirmar la independencia de la U.R. S.S. y reforzar su capacidad defensiva.

Es obvio, que si esta es la filosofía rusa y que el propio Estado toma a su cargo la defensa y tutela del trabajador, no pueda haber huelgas dentro de la Ley, de sobrevenir la crisis, que provocaran huelga, estas serían al margen de la Ley vigente.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Porraz López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 378.
- 2.- Ollivier Marcel, Espartaco, Pág. 42.
- 3.- Ollivier Marcel, Ob. Cit. Pág. 45.
- 4.- L. Bloch. Citada por Porraz López Armando, Ob. Cit. Pág. 379.
- 5.- Ollivier Marcel, Ob. Cit. Pág. 178 y 179.
- 6.- García Oviedo Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social. ---
Págs. 7 y 8.
- 7.- García Oviedo Carlos, Ob. Cit. Págs. 9 , 10 y Sigs.
- 8.- Castorena J. Jesús, Tratado De Derecho Obrero. Pág. 595.
- 9.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Pág.-
810.
- 10.- Gallart Folch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Colección
Labor, Tomo VIII, Pág. 223.
- 11.- Hueck Nipperdey, Citado por de la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. --
809 Tomo II.
- 12.- Walter Kaskel, Cit. De la Cueva Mario, Ob. Cit. Tomo II, Pág --
809.
- 13.- Pizarro Suárez Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano, Pág.-
40.

CAPITULO SEGUNDO.

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.

- 1.- Evolución Legislativa.
- 2.- Reglamentación Actual.
- 3.- Su Justificación (Casos de Procedencia).
- 4.- La Teoría Integral dentro del Derecho de Huelga.

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.

I.- EVOLUCION LEGISLATIVA.

En México como apunta el doctor Trueba Urbina, "La huelga ha pasado por diversas etapas: prohibición, tolerancia, represión violenta, para posteriormente consolidarse jurídicamente como un derecho colectivo de los trabajadores". (1) El proceso evolutivo de la huelga en México, está supeditado a la diversidad de situaciones económicas, sociales y políticas del país.

Antes de la conquista, el territorio de lo que hoy forma parte de nuestro México, estuvo habitado por grupos humanos más o menos grandes entre los que destacaron el de los aztecas y el de los mayas; los primeros, por su poderío militar y los segundos por su afición a las ciencias, ocupan un lugar importante dentro de la historia de nuestro país. Tales organizaciones aunque manifestaban diversidad de clases en su organización política y desigualdades económicas que rebela un estado de privilegios y esclavitud, lo cierto es, que no había industria ni capital, sino solamente trabajo, por lo que las relaciones de tipo laboral no existían.

A la caída de la gran Tenochtitlán, el conquistado impuso sus leyes y las bases para la explotación de los vencidos, tomando máxima importancia la "Encomienda", régimen de explotación

de los indios apoyado en el pretexto de la propagación de la fe --- cristiana; "el primer reglamento de trabajo en la Nueva España, -- lo constituyeron las ordenanzas de Don Hernando, en el año de 1524- relativa a vendedores y para el uso que los encomenderos podían ha- cer de los indios y de sus encomiendas". (2)

Lo característico de esta etapa de nuestra historia, o - sea en la colonia es la afirmación del régimen de explotación del - trabajo humano, representada por la encomienda o instrumento sumi- nistrado de servicios personales, perdurando tal régimen hasta el - siglo XVIII. Posteriormente a la encomienda se desenvuelven dos ti- pos de instituciones como son el taller artesano y el obraje capi- talista, que en nada cambiaron el estado de servidumbre existente - en la institución que les antecedió, por encima de las disposicio- nes de las Leyes de Indias, de un sentido tutelar y de protección - a los trabajadores. Ante tales situaciones de injusticia social, - surgieron las primeras manifestaciones de inconformidad y malestar- en contra de las condiciones de vida laboral, entre otras, los ba- jos salarios, los malos tratos, etc., que se sintetizaban en movi- mientos de rebeldía o de abandono de trabajo.

"Uno de los primeros actos de abandono colectivo de tra- bajo fue en el año de 1582, el que en la catedral Metropolitana de México realizaron de este último de que los salarios pagados a los- primeros eran demasiado altos, acordando reducirlos. Los afecta-

dos, se dieron por despedidos, quedándose la Catedral sin músicos - ni cantos. Posteriormente al solucionarse el conflicto, los afectados recibieron el pago de los sueldos dejados de percibir durante - el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales". (3)

"Otro hecho importante, fue el amotinamiento de obreros-mineros de Real del Monte, que trajo como consecuencia, la muerte del Alcalde Mayor y de uno de sus empleados, y la amenaza de muerte al Señor Romero de Terreros quien abandonó la mina en poder de los empleados quedando tal suceso como muestra del descontento de los trabajadores en contra de quienes los explotaban inhumanamente y como suceso que revela defensa colectiva con paralización del trabajo". (4)

"En 1624, se registró en la ciudad de México un levantamiento popular contra el Virrey de Guelvez, provocado por el hambre que a su vez tuvo su origen en la mala cosecha del año anterior. - El palacio del Virrey fue incendiado". "En el año de 1692, el Virrey de Guelvez reprimió violentamente tres sublevaciones de la población indígena de México provocadas por el hambre, debido a las - malas cosechas. Nuevamente fue incendiado el Palacio Virreynal".

"En 1763 se sublevaron los indios mayas de Yucatán, agobiados por los tributos y malos tratos de que los hacían víctimas - los colonos españoles. Fue esta la rebelión más importante de - - - - - aquel siglo en México". (5)

"Las grandes fábricas del Estado, también son escenario de brotes de protesta. Los obreros del gran estanco de tabacos --- allá por el año de 1768, siendo Virrey Don Martín de Mayorga, ante la amenaza de un aumento de trabajo suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad en son de protesta". (6)

En realidad, la vida colonial se desarrolló al amparo de reglamentos de trabajo, en el campo, talleres y obraje, para la protección del servicio de los indios, protección teórica muy distinta de la realidad, pues en la práctica se recurría a la violencia para conservar el régimen de esclavitud, siendo leyes y reglamentos letra muerta.

Ya en el período independiente, con la primera Constitución de México, la de 22 de octubre de 1814, expedida en Apatzingán por el cura José María Morelos, se consagra la libertad de industria o libertad del capital y no la libertad del trabajo precisamente. Así en su artículo 38 nos dice que "ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública. Posteriormente a la consumación de la Independencia se expide la Constitución de 1824, que al igual que la anterior no consagra el principio de libertad de trabajo, ya que sólo garantiza, la libertad de pensamiento, la libertad de prensa, y la libertad individual, apoyándose en las fundamentaciones filosóficas del "Contrato Social" de Juan Jacobo Rousseau, en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la Consti-

tución de Cádiz de 1812". (7)

No es sino hasta la Constitución de 1857, cuando por primera vez en nuestro país se consigna expresamente el principio de libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre. En su artículo 4o. decía:

"Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

El Artículo 5o. complementaba al anterior:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Aunque la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las con-

diciones de trabajo y del salario; prueba de esto, es el Código Penal de 1871, que prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores.

Las huelgas constituyen delito sancionado por el Artículo 925 del Código de 1871. Pero en México ocurrió el mismo fenómeno que en España, en relación con el carácter delictuoso de la huelga: Las huelgas se realizaban a pesar de las disposiciones del Código porque son el único medio con que cuentan los obreros para conquistar su mejoramiento y contener los abusos patronales, el resultado de esta práctica trajo consigo que los preceptos penales - español y mexicano, cayeran en desuso, porque las huelgas no se castigaban por las autoridades: es decir la actividad obrerista fue justificando en la brega diaria sus propios derechos y estructurando su destino. Pero tanto en España como en México la huelga era delito, sin más que las autoridades no ejercían la acción punitiva; prácticamente la toleraban y reconocían que engendraba una necesidad de defensa de la clase obrera.

Ya en la dictadura porfirista, las coaliciones y huelgas de obreros, viven dos momentos históricos completamente distintos: Uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión en sus postrimerías. A este último, corresponde las huelgas - de Cananea y Río Blanco, hechos sangrientos que constituyen un fuerte clamor de justicia de las víctimas de la explotación del capitalismo:

La Huelga de Cananea.- "En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" por iniciativa -- de Manuel Dieguez afiliada a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que tenia su sede en el extranjero, en San Luis Missouri, partido inconforme con el régimen porfirista. La Unión Liberal "Humanidad" a cuya cabeza estaba Esteban B. Calderón, alentaba a -- los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante". "La situación en la mina "Oversight", propiedad de norteamericanos era realmente insoportable: bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros para aumentar la ganancia de la empresa. A fin de contrarrestar esa situación, se reunieron los miembros de la Unión Liberal, en sesión secreta y como consecuencia de esta reunión, se realizó un mítin el 30 de mayo de --- 1906. En la noche del día 31 del mismo mes se declaró la huelga en el instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaron sus compañeros". En las primeras horas de la mañana del día 1o. de Junio de 1906, más de -- 2,000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las 10 de la mañana acudieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la misma, presentándose un memorandum, que fue rechazado".

El abogado de la empresa calificó de absurdas las peti--

ciones obreras; enseguida se improvisó un mitin enfrente de la mina Oversight en el cual los comisionados informaron que la Compañía no había aceptado sus peticiones. A efecto de invitar a los operarios de la maderería de la misma empresa, el contingente partió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa". Allí los trabajadores -- de ese departamento de esta compañía hicieron causa común con los huelguistas, motivando que George Metcalf pretendiera impedir la salida de los obreros que ayudado por su hermano Williams, roció de agua a los manifestantes empapando las banderas que llevaban entre ellas la insignia de la Patria. Indignados los huelguistas y al grito "que salga el gringo desgraciado", se acercaron amenazadoramente al edificio, y la respuesta fue una detonación y un obrero cayó -- al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha. Los obreros desarmados arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas; se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre estos los agresores, fue el resultado. Después del sangriento suceso, -- los obreros enfilaron en dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de Justicia, pero cuando se acercaban al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre ellos hizo nuevas víctimas: 6 personas muertas en el acto, entre ellas un niño de 11 años de edad". -- El Gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y más de 200 norteamericanos, pertenecientes en su mayoría a las fuerzas fiscales "Rangers" de los Estados Unidos, comandados por el coronel Thomas Rynning. La misma -- mañana del día 2 de junio fueron encarcelados más de 20 obreros; --

por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar con el Gobernador, pero fueron estorbados por esbirros de la empresa, entablándose otra vez la lucha desigual. La -- refriega continuó hasta las 10 de la noche en que prácticamente quedó disuelta la manifestación. El día 5 mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Dieguez, Calderón, Ibarra y otros 5 obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de 15 años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa. "El epiflogo de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero esta fue la primera chispa de la revolución que había de alborear después de hacer justicia á las víctimas de la explotación capitalista". (8)

La Huelga de Río Blanco.- "El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo -- industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores -- hilanderos. En efecto, a mediados del año de 1906, se reunieron un -- grupo de obreros tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota, y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador -- Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha -- en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento -- de ambos. De tales reuniones que se llevaban a cabo; surgió una -- agrupación denominada "Gran Círculo de Obreros Libres", que por -- las circunstancias que imperaban, tendrían un doble programa; en público, se tratarían asuntos intrascendentes, que no lasmitaran a -- los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosamente lucha

rían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba. Así las cosas, los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón" cuyo contenido era una suma de arbitrariedades para la masa trabajadora. Los obreros protestaron enérgicamente contra tal procedimiento industrial; pero los patrones veracruzanos, en acuerdo con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonaron sus labores para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque patronal. El conflicto fue sometido al arbitraje del Presidente de la República. Los obreros pensaron que el dictador, en un rasgo humanitario les haría justicia. Las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la metrópoli para tratar la cuestión con el viejo Presidente.

El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros, fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del presidente les había sido favorable a sus intereses. El domingo 6 de enero se reunieron los trabajadores para que se les informara del Laudo Presidencial, advirtiéndoles que se trataba de una burla a sus intereses y que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales. Acordaron no volver al trabajo, contrariando al artículo 10. del Laudo, manteniéndose firmes en su actitud para no regresar al día siguiente al trabajo como lo ordenaba el mismo Laudo. Llegado el lunes 7 de enero, las fábricas llamaban a los obreros -

a la faena, pero los obreros sólo acudieron a situarse frente al -- edificio de la fábrica en actitud de desaffo y para saber quienes se rfan los que traicionarían su firmeza para castigarlos". "Entre -- tanto, hombres y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda -- de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al es- tablecimiento; después la muchedumbre se dirige a Nogales y Santa -- Rosa, pone en libertad a los correligionarios que se encontraban -- en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. Los re- sultados de estos actos fueron el asesinato y fusilamiento de obre- ros; una verdadera matanza que llevó a cabo el General Rosalino Mar- tínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales". "Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden -- fue restablecido, días después se realizaron aprehensiones de obre- ros para ser deportados a Quinta Roo y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivien- tes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pe- ro guardando en el fondo de su alma, odio y rencor contra los explo- tadores del trabajo". (9)

En el período Preconstitucional, es de señalarse como da- to importante en la historia de la huelga, el hecho de que el Gene- ral Salvador Alvarado, Gobernador y Comandante Militar del Estado- de Yucatán, expidiera en diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del - Estado, que fue la primera Ley que consigna el Derecho de Huelga -- en la República, aunque en el ejercicio del mismo, no se realizare-

plenamente su objetivo, en virtud de que la Ley equipara a un convenio industrial o un fallo del Tribunal de Arbitraje, restringiendo el Derecho de Huelga y el paro patronal de los que están sujetos a un convenio industrial.

En el período de la Revolución Constitucionalista, al ser derrotado Huerta, Don Venustiano Carranza, primer Jefe del ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, comienza a gobernar el país. Al recuperar la Capital de la República, la "Casa del Obrero Mundial" reanuda sus actividades sindicales, organizando en el Distrito Federal la "Federación de Sindicatos Obreros", y designando comisiones de propaganda para todos los lugares del país. Este crecimiento constante y esta organización del proletariado fueron vistos con desconfianza por Carranza, que en el año de 1916 ordenó el Licenciamiento de los "Batallones Rojos".

Faltaban sin embargo, motivos para emprender un ataque más a fondo en contra de los organismos obreros, no tardando en presentarse, ya que los trabajadores mexicanos, aunque sin gran madurez política, exigían cada vez con mayor energía que los compromisos adquiridos por el Gobierno Constitucionalista fueran cumplidos debidamente. En este período se realizaron huelgas que motivaron una violenta ofensiva de Dn. Venustiano contra sus aliados los trabajadores; pero la huelga que más exacerbó al Primer Jefe, fue la que estalló el 31 de Julio de 1916 con motivo de que los salarios -

de los obreros no se cubrían en oro, y que privó a la Capital de luz y fuerza eléctrica, tráfico y periódico. Esta huelga fue reprimida con dureza; los líderes de los trabajadores fueron encarcelados y sujetos a Consejos de Guerra.

Con tales acontecimientos, el primero de agosto de 1916, Carranza expide un Decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte; decreto que por sus características tendría más aplicación en un régimen dictatorial y no es un régimen de derecho al coartar en forma tajante los derechos del hombre y en particular la de los obreros.

La promulgación de la Constitución de 1917, expedida en nombre del pueblo mexicano, consagró definitivamente el Derecho Constitucional del Trabajo, con garantías sociales, en el Artículo 123 y en su fracción XVII el Derecho de Huelga, culminando así, la lucha del proletariado mexicano en contra de la explotación; así, se transformó la huelga de hecho penal en derecho. El cambio fue radical, por cuanto se declaró expresamente la carta política del país que "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros, las huelgas. Desde entonces se tuteló jurídicamente la huelga y por ende a la mayoría huelguística frente al patrón y a los no huelguistas. Nació el derecho colectivo de los obreros, base de la democracia sindical para suspender el trabajo sin consecuencias para éstos, en relación con la pérdida del empleo y responsabilidad civil, reconociéndose la huelga como un instrumento propio de la defensa de los trabajadores.

2. REGLAMENTACION ACTUAL.

El Artículo 123 de nuestra Constitución vigente, fija -- las bases para la reglamentación de la huelga, al señalar en su -- fracción XVII que "Las Leyes reconocerán como un derecho de los --- obreros y de los patrones, las huelgas y los paros". Elevando a la huelga a la categoría de un acto jurídico.

La huelga considerada como un acto jurídico, como una fa cultad, como un derecho supone su reglamentación.

La reglamentación del ejercicio de un derecho tiene como fundamento, la realización de la justicia social, respetando el derecho de los demás y manteniendo el orden y la organización en una-sociedad. Reglamentar, en este aspecto, significa delimitar el campo para el ejercicio de un derecho reconocido a un sujeto exigiéndose a éste determinada calidad y señalándose las condiciones para ha cer uso de tal derecho.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del Artículo - 123 Constitucional expedida por el Congreso de la Unión en conside-ración al contenido de la reforma Constitucional de 31 de agosto de 1929 que le otorgó la facultad exclusiva para legislar en materia - de trabajo promulgada el 18 de agosto de 1931 en su título V define a la huelga, establece los requisitos de fondo y de forma que han - de satisfacerse para que ésta pueda ser considerada válida y poste-

riormente hace alusión a las causas o medios de su terminación.

El Artículo 259 de la misma, define a la huelga en los siguientes términos: "Huelga es la suspensión legal y temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

Por coalición debe entenderse como señala el artículo -- que le antecede "El acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La definición de la huelga consignada en nuestra Ley, -- es congruente con las que anteriormente expusimos en páginas anteriores al tratar lo relativo al concepto de la huelga. Consideramos suficiente señalar, el aspecto de la suspensión, el reconocimiento jurídico a la misma y la unión de los trabajadores, como compuestos esenciales para definir el derecho de huelga, aunque no se tenga como en las definiciones doctrinales de una mayor aclaración de los mismos ni se haga referencia a finalidades; cuestión lógica, ya que la definición legal no contiene juicios de valor ni muestra influencia de tal o cual ideología, sino que hace referencia única y exclusivamente a una situación material de hecho.

El derecho de huelga, en nuestro derecho positivo, se genera por un desequilibrio de los factores de la producción; se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido jamás. Se trata de un derecho que jurídicamente nace cuando existe

tal desequilibrio y al mismo tiempo se lesionan los intereses de la clase trabajadora. Estas ideas se sintetizan en la proposición del Artículo 123 Constitucional que en su fracción XVIII dice que: "La huelga es lícita, cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio - entre los factores de la producción armonizando los derechos del ca pital y del trabajo".

El Artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo, señala -- los requisitos de fondo y de forma, que la huelga tiene necesariamente que revestir para su validez; menciona que para la declara--- ción de la misma se requiere:

1.- Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de - los que señala el Artículo 260 de esta Ley.

2.- Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

3.- Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta Ley.

El Artículo 260 de la misma Ley, completa lo anterior -- en su fracción I al enumerar como objetos de la huelga:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores- de la producción armonizando los derechos de trabajo con los del ca pital.

2.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

3.- Exigir la revisión en su caso, del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece; y

4.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

J. Jesús Castorena, al hacer referencia al equilibrio o desequilibrio entre los factores de la producción nos dice:

"La fórmula constitucional ha sido reglamentada en parte por la Ley. Hay desequilibrio cuando no hay contrato colectivo de trabajo en la empresa; cuando habiéndolo, se viola, cuando se ha cumplido el plazo de vigencia y se pretende su revisión; cuando se apoya una huelga lícita. En los tres primeros casos, la armonía entre los factores de la producción, se logra mediante la celebración, el cumplimiento y la revisión del contrato colectivo de trabajo; en el cuarto, con la solución del conflicto en cuyo apoyo se declaró la huelga". (10)

No estamos completamente de acuerdo con los razonamien+-

tos anteriores, ya que sus fundamentaciones son en extremo vagas, sin tomar en consideración la realidad social, ni las condiciones de los trabajadores.

La fracción I del artículo 260, reprodujo el texto constitucional y señaló como objeto de la huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en presencia de conflictos concretos, han tratado de precisar el alcance de la disposición. Los casos ordinariamente contemplados son los siguientes:

Pretensión de mejoramiento de las condiciones de trabajo cuando los trabajadores no están organizados y actúan como simple coalición; petición de reinstalación de los miembros de la Mesa Directiva del Sindicato, despedida por el patrono; revisión anticipada del Contrato Colectivo de Trabajo; hechos notorios que alteran las condiciones de vida de los trabajadores; violación de la ley; mal trato de obra de parte del patrono o sus representantes, a algunos de los trabajadores de la empresa; la jurisprudencia es definida en el primer caso, el objeto de la huelga satisface la existencia legal; en el segundo, las tesis son contradictorias; algunos declaran legal el objeto de la huelga, cuando es el Secretario General el despedido; otros lo consideran ilegal si el despido se hizo recaer sobre miembros del Comité; en los demás casos se ha negado la legitimidad del objeto.

La fracción II del Artículo 264, afirma el derecho de huelga como un derecho colectivo que solo puede ser ejercitado por la mayoría de los trabajadores, al servicio de la empresa, entendiéndose por mayoría, la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa donde vayan a suspenderse las labores, sin hacer distinción entre los trabajadores sindicalizados y trabajadores libres, debiendo ser eliminados para establecerla, sólo los altos empleados (directores, gerentes, administradores) y los empleados de confianza.

La forma de determinar la mayoría, es la manifestación que hace cada uno de los trabajadores, de ser o no huelguistas. Se permite hacer objeciones y rendir pruebas para demostrarlo a la parte contraria.

Se ha planteado el problema, de si se toman en cuenta para determinar la mayoría los trabajadores eventuales, los aprendices, los representantes del patrono y los trabajadores separados y admitidos en el período de pre-huelga. La solución ha sido negativa de todos esos grupos, excepción hecha de los trabajadores separados en el período de pre-huelga que se cuenta para determinar la mayoría.

La fracción III del Artículo 264 de la Ley que tratamos, establece los requisitos de forma que han de satisfacerse para que el movimiento sea considerado lícito, remitiéndonos a la considera

ción que hace el artículo 265 del mismo ordenamiento y que a la letra dice: Artículo 265.- Antes de declararse la huelga, se deberán cumplir los siguientes requisitos: Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviera comprendida. El aviso debe darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; el plazo no será menor de 10 días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción Constitucional. Si no se hace del conocimiento del patrono previamente, la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga este derecho otorgado para solucionar los conflictos obrero patronales, no llenaría su objeto. El patrono es la persona llamada a darle solución, y no podría solucionarlos, si no se hace de su conocimiento. Tampoco las autoridades estarían en la posibilidad, llegado el caso, si el ejercicio del derecho de huelga no se ajustó a la Ley, no existiendo planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se exige la formalidad de expresar por escrito y duplicado el objeto de la huelga, con manifestación de la prescripción legal que le sirve de apoyo, las pe-

iciones que se hagan al patrono, la decisión de ir a la huelga y el plazo que se concede para declararla, precisando el día y la hora de la suspensión de las labores. El plazo que se señala en el mismo artículo y que debe existir entre el momento que se anuncia la huelga y el momento en que ésta debe de estallar, constituye el llamado período de prehuelga.

El uso del derecho de huelga que no satisface los requisitos examinados, los sanciona la Ley con la inexistencia de la huelga misma (Artículo 269).- O sea, la huelga que no persigue algunos de los objetivos señalados por el artículo 260, que no ha sido declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa, o que no ha seguido las formalidades mencionadas en el artículo 265 de la misma Ley Laboral, es inexistente. En este caso los requisitos de fondo y de forma son requisitos esenciales del acto jurídico. La inexistencia se declara por la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio antes de las 48 horas siguientes al momento de la suspensión de los trabajos; o a petición de parte, después del término señalado.

El Artículo 269 de la Ley, fija las condiciones a que quedan sujetos los interesados, por una declaración de inexistencia de estado de huelga, y el órgano de tal declaración.

"Artículo 269.- Si la huelga es declarada por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta Ley si-

no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje, declarará de oficio, - que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia:

1.- Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él.

2.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esta resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor.

3.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5 Constitucional contra los que se rehúsen a continuar el trabajo.

4.- Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Clasificación de las Huelgas. Las Huelgas pueden clasificarse, tomando en consideración, los requisitos de fondo y de forma señalados por la Ley, la responsabilidad de quien propicie las cir-

circunstancias que dan origen a un movimiento huelguístico y, las situaciones que con motivo del mismo se produzcan. Sirviéndonos de base los criterios anteriores, podemos hablar de: Huelgas existentes, huelgas inexistentes, huelgas lícitas, huelgas imputables al patrono y huelgas inimputables al patrono.

Huelga existente.- La huelga es existente, cuando cumple con los requisitos de fondo y de forma señalados en los artículos 264 y 265 de la Ley Federal del Trabajo.

Huelga inexistente.- Es aquella que en su constitución transgrede algunas de las disposiciones contenidas en los artículos citados anteriormente, o sea, la huelga que no reúne algunos de los requisitos consignados en la Ley para su correcta configuración.

Huelga lícita.- La clasificación de licitud está contenida en el texto del artículo 123 constitucional en su fracción XVIII y en el artículo 271 de su Ley reglamentaria.

Huelga ilícita.- La Constitución señala dos casos de huelga ilícita: 1a.- Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuta actos violentos contra las personas o propiedades.

2a.- La que se declara por los trabajadores que pertenecen a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno cuando el país se encuentra en estado de Guerra.

Los actos violentos contra las personas o contra las propiedades, crean responsabilidad a sus actores. Dentro de la lógica del derecho penal, los actos de violencia de una persona no comprometen a un tercero. Sin embargo, el legislador consideró que no pueden ni deben disociarse los actos de violencia de la huelga y si bien, aquellos determinan la responsabilidad penal de sus actores, el hecho de que los autores sean los mismos huelguistas, perjudica a la huelga misma. La huelga en este caso se considera delictuosa, no obstante que es un acto ajeno al delito.

No nos parece correcta la clasificación de delictuosa, a la huelga por el hecho de la realización de actos delictuosos de una o de algunas personas calificadas de huelguistas. La solución correcta debe ser que las leyes fijen la responsabilidad penal de los autores de tales hechos delictuosos y se considere a la huelga existente; de lo contrario, se restringe un derecho y se sacrifica un interés preponderante en la colectividad.

Una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno, tiene el efecto de delimitar la capacidad de defensa del propio gobierno. Si se la conceptúa como un acto que se realiza en beneficio de una potencia extranjera o de los enemigos del régimen, puede ser catalogada como un acto contra la seguridad exterior o interior de la nación.

Independientemente de que pueda considerarse a los huelguistas como autores de esos delitos, el derecho al trabajo causa la ilicitud de la huelga.

Los argumentos que sirven de apoyo a las consideraciones anteriores, caen dentro del campo del derecho constitucional y no dentro del derecho laboral. La justificación a tales restricciones es la seguridad del país, cuando se encuentra en estado de guerra o situación grave; fuera de esos casos, no se le debe de prohibir a los trabajadores el ejercicio del derecho de huelga.

Los efectos de la ilicitud, es la terminación de los contratos de trabajo de la totalidad de los trabajadores huelguistas.

Huelga Imputable al Patrono.- Es aquella cuyos motivos de existencia y licitud derivan del incumplimiento del patrono a las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Huelga Inimputable al Patrono.- Es aquella huelga lícita, cuyos motivos de existencia son completamente ajenos al patrono, como sucede por ejemplo con la huelga por solidaridad a que se refiere el artículo 260 en su fracción IV.

El artículo 271 de la Ley, precisa la responsabilidad del patrón en caso de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la licitud de la huelga. El patrono está obligado a pagar --

los salarios de los trabajadores correspondientes al período de --- huelga, cuando los motivos de ellas les son imputables. Una defini ción clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al pa- trono no la tenemos. Sin embargo, el artículo 3o., Fracción XVI -- puede darnos una orientación. Según este precepto, el patrono está obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se vean - imposibilitados de trabajar por culpa del patrono. El término cul- pa lo tenemos que referir al concepto ordinario, es decir, el patro- no es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber falta- do a las obligaciones que tiene contraídas.

En dos casos por lo menos puede darse ese incumplimiento uno cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento, y el otro cuando se niega a esta- blecer condiciones justas de trabajo si se lo permiten sus condiciou nes económicas. A nuestro juicio, este último caso encierra todos- los motivos de orígenes de una huelga, por incumplimiento a una --- obligación social que tiene el patrón a negarse a establecer condi- ciones justas de trabajo.

Terminación de la Huelga._ La huelga puede terminar por arreglo; por laudo dictado por el árbitro que nombren las partes,- y por laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje, si- se sometió el conflicto a su conocimiento (Artículo 273).

En el caso de huelga ilícita, la huelga termina por la declaración que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje de darse por terminados los contratos de trabajo, ya que el patrono queda en actitud de celebrar otros distintos.

Nuestras autoridades, han contemplado con excepción un caso más de terminación: Aquél que según ellas, se genera por el hecho de que se constituya una mayoría no huelguista. La hipótesis es que la huelga haya sido declarada existente, por satisfacer los requisitos de la Ley; si después se integra una mayoría no huelguista, se consideró en un sólo caso, que ello era determinante para proceder a una nueva calificación, con el que nosotros no estamos de acuerdo.

En caso de terminación, no se encuentra consignado en la Ley, que al respecto es precisa. Esta interpretación que las autoridades llevan a cabo, deja en manos de uno o más trabajadores huelguistas la terminación de la huelga; y lo que es peor, tal terminación solo supone el acuerdo de patronos y autoridades para la restricción del derecho de huelga. Así, basta el arreglo que el patrón tenga como uno, dos o más trabajadores para que se de fin al movimiento. Si la huelga tiende al equilibrio entre los factores de la producción y precisamente se origina por una desproporción entre tales factores, no concebimos como pueda adaptarse un procedimiento, o mejor una maquinación para mantener un estado de injusticia.

Antes de concluir en esta parte relativa a la reglamentación de la huelga, queremos dejar anotado nuestro desacuerdo e in conformidad contra quienes tratan de fundamentar a la huelga tomando en consideración razonamientos lógico-jurídicos, muy apartados del objeto o hecho social de la huelga, como promesas para su reglamentación. Cuando se trata de explicar el tránsito de la huelga, de hecho a acto jurídico se ha fundamentado tal caso en la teoría de la voluntad de Bonnetcase, se afirma, que "cuando todavía no se reconocía como un derecho, éste era solamente un hecho jurídico y que en esas condiciones, al surgir el conflicto, la voluntad de los huelguistas producía efectos jurídicos diversos a los que se pretendía. Los obreros pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario, pero los efectos atribuidos por el derecho eran precisamente los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario. Posteriormente, cuando la huelga es reconocida como un derecho, produce como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores comprendiéndose así el tránsito de hecho a acto jurídico". (11) Una explicación fría, formal, tradicionalista, como la que antecede, tiene sus bases en elucidaciones jurídicas sin ninguna utilidad. Dar una explicación de un fenómeno complejo como es el de la huelga, en atención a principios de derecho tradicional, sin tomar en consideración sus fundamentos sociales o de la finalidad de tal fenómeno, es como explicar con los principios de las matemáticas, la vida y la historia de algún pueblo de la antigüedad; simplemente, no es posible. Nos acercamos más a la realidad si nos expresamos diciendo, que la evo-

lución de hecho a acto jurídico tuvo sus cimientos en las protestas que los trabajadores realizaban mediante el abandono del trabajo, - hecho jurídico, y que fue una necesidad social el reconocimiento de la huelga como un acto jurídico al cambiar las estructuras sociales. Porque los huelguistas, nunca trataron de imponer su voluntad a los huelguistas o empresarios; su actitud de abandono de trabajo, siempre fue una actitud de protesta por los abusos e injusticias de que eran objeto. La interpretación de tales hechos en atención a doctrinas o teorías, no se apartan de la verdad.

No pretendemos, al adoptar esta postura, abstraernos de los principios del derecho; sino al contrario, afirmarlos cuando -- son fiel reflejo de la realidad que viven. En este caso, no podemos hablar de actos de libre voluntad, entre quienes por múltiples consideraciones muestran condiciones completamente desiguales.

3. SU JUSTIFICACION (CASOS DE PROCEDENCIA).

El problema de la justificación de la huelga, presentamaticos verdaderamente interesantes según la postura que se adopte en tal justificación. Siendo la huelga, una cuestión que no sólo participa de lo jurídico, sino también de lo político, es una forma de expresión de la vida social sujeta a las más variadas consideraciones.

Paul Pic, explica que las huelgas y los paros son conse

consecuencia de la libre concurrencia, apoyándose en principios del derecho natural, cuando dice: "Considerada en sí misma, la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones de -- trabajo no es sino una forma de la libre concurrencia absolutamente lícita, a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehusan participar o salir de una coalición. Estas coaliciones pueden ser perjudiciales a los coaligados, que no siempre disponen de recursos suficientes para sostener la lucha. Pero jurídicamente, son una consecuencia normal del régimen, de libertad de trabajo, todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrecen; y lo que cada obrero puede hacer aisladamente debe en buena lógica ser lícito para los obreros en grupo. Presentadas aisladas sus reclamaciones casi siempre fracasan; si se coligan pueden luchar con ventaja y oponer al poder del capital la fuerza que da la asociación". (12)

J. Jesús Castorena, al estudiar el problema de la justificación de la huelga, expresa que "se le ha hecho derivar de la - garantía constitucional del trabajo. Si se tiene derecho a trabajar. Y si este derecho de no trabajar puede ejercitarlo un trabajador, lo puede ejercitar la totalidad o la mayoría de los trabajadores de una empresa. No se toma en cuenta, y en esto consiste la dificultad, que el trabajador tiene la obligación de trabajar por virtud de un contrato de trabajo, contrato que celebró en ejercicio de aquella libertad de trabajo. Suspender el trabajo es faltar al cum

plimiento de las obligaciones contraídas, es dar ocasión al incumplimiento del contrato. El artículo 5o. Constitucional, que sanciona la facultad de no trabajar del trabajador, declara que la falta de cumplimiento del contrato por su parte, sólo obliga a la consiguiente responsabilidad civil, sin que se pueda ejercer violencia sobre su persona para que lo cumpla. La objeción es seria y no salva con decir, como lo han hecho algunos jurisconsultos, que al reconocimiento del derecho de huelga equivale a sancionar ese derecho como un efecto del contrato, efecto que expresa la posibilidad de suspender el trabajo por parte del trabajador. Propone el citado maestro Castorena una explicación que se circunscribe a nuestro derecho positivo y dice: "El derecho obrero se debe a una concepción nueva de trabajo, que expresa en forma sintética la frase de que el trabajo no es una mercancía. El patrono tiene el deber de otorgar a sus trabajadores, conforme a esa concepción, las condiciones de trabajo compatibles con la situación económica de la empresa. En un momento dado los trabajadores reclaman el cumplimiento de ese deber; piden, o celebración del contrato colectivo del trabajo o su revisión, o el mejoramiento simple de las condiciones de trabajo para armonizar los derechos de los factores de la producción. El patrono no accede, pero está en la posibilidad de satisfacer lo que los trabajadores piden o de hacer una satisfacción parcial. Está faltando el patrono al deber que hemos mencionado. Y como está faltando a ese deber, carece de derechos para exigir a los trabajadores que cumplan a su vez con el contrato que él está violando. La-

huelga es, a no dudarlo, incumplimiento a la obligación de trabajar pero un incumplimiento reconocido justo por el derecho que ha erigido la excepción de que nadie que ha faltado al cumplimiento de un contrato de trabajo tiene derecho de pretender su cumplimiento, es-
ponible la excepción del contrato incumplido". (13)

Daniel Antokoletz, se expresa en los mismos términos que el primero de los autores citados: "Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación a trabajar, y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones o si un patrono individualmente también puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado. Este argumento se esgrimió al dictar en Gran Bretaña la Conspiracy And Protection Of Property-Act de 1857 y se repitió luego en otros parlamentos europeos, o como dijo en 1907 Walbeck Rousseau: "El derecho de un solo hombre para trabajar es tan respetable como el derecho de diez mil de ir a la huelga". (14)

El párrafo transcrito revela una concepción netamente individualista del derecho de huelga ya arrumbada en el pasado, para dar cabida a la correcta interpretación del derecho de huelga como un derecho colectivo de la clase trabajadora.

Otros autores, quieren justificar el derecho de huelga, basados en el principio de la libertad contractual como lo hace --- García Oviedo Carlos: "La coaligación y la huelga se justifican -- también en sentir de muchos, en virtud del propio principio de la - libertad contractual. Lejos de oponerse aquellos acontecimientos - a esa libertad, son su más fiel sostén. Para que exista una verdadera libertad contractual, no basta la libertad formal, meramente - jurídica con que se satisfacía el derecho antiguo. Es necesario -- que esa libertad se substituya por otra substancial, de contenido:- En el contrato de trabajo las partes no están situadas en condiciones de igualdad. El trabajador está colocado en un plano inferior. Presionado por la necesidad de vivir y confiado a sus solas fuer--- zas, tendrá que pasar por lo que el patrono quiera. La coaligación y la huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carece, y le permite discutir con la empresa como discuten los iguales!"

(15) No consideramos conveniente que deba hablarse de un principio de libertad contractual en las relaciones obrero patronales, -- porque tal, sería el antecedente para la realización de la explotación de la clase trabajadora, al configurarse relaciones entre dos desiguales; más que la libertad contractual, la justificación del - derecho de huelga se asienta sobre el principio de la reivindicac--- ción del derecho de huelga se asienta sobre el principio de la reivindicación del proletariado o principio de justicia social que --- tiende a la igualación en las condiciones económicas, políticas y - sociales de todos aquellos que constituyen un conglomerado social or--- ganizado, aniquilando las diferencias y propiciando la existencia -

de un mundo social más humano; o lo que es lo mismo, las mismas finalidades del derecho de huelga, la justifican.

Se dice con referencia a la huelga, que en un estado de derecho, no tiene justificación alguna un procedimiento que causa daños, o mejor, cuya esencia es causar daño. ¿Por qué tergiversar la verdadera esencia del fenómeno revolucionario de la huelga, cuya misión fundamental es el mejoramiento de una clase, poniendo trabas al progreso de la sociedad?. Por otra parte no podemos encerrar en moldes jurídicos, instrumentos de constante evolución que en sentido figurado -permítaseme la expresión- constituye el termómetro de la vida social. Realizar una excesiva reglamentación jurídica de la huelga, es coartar la facultad de la clase obrera, para reclamar lo que le pertenece. Tal actitud lo único que trae como consecuencia es una tendencia a la regresión a épocas anteriores cuando se consideraba a la huelga como un delito, y a quienes la realizaban como perturbadores del orden público, fomentándose la explotación de la clase trabajadora.

La justificación de la huelga, no puede tener otras bases que no sean la reivindicación del proletariado; el derecho que tienen las clases proletarias a vivir como seres humanos; el derecho que tienen las mismas, para alcanzar la igualdad social y jurídica, de la desigualdad y de la explotación del hombre por el hombre. Afirmer lo contrario, sería hacernos partícipes o cómplices de quie

nes pretenden una vida placentera a costa del sacrificio de los demás.

4. LA TEORIA INTEGRAL DENTRO DEL DERECHO DE HUELGA.

La Teoría Integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y -- por consiguiente como un orden jurídico dignificado, protector y -- reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción; estimula la práctica jurídico-revolucionaria de la asociación profesional y de la HUELGA, en función del devenir -- histórico de estas normas sociales; comprende pues, la teoría revolucionaria del Artículo 123 de la Constitución Político-social de 1917.

Ahora bien, en la aplicación conjunta de los principios básicos de la teoría integral pueden realizarse en el devenir histórico la protección de todos los trabajadores, sea cuales fuera su ocupación o actividad, así como la reivindicación de los derechos del proletariado, mediante la socialización del capital y de las empresas, porque como lo afirma brillantemente el Dr. Trueba Urbina -- "el concepto de justicia social del artículo 123 no es simplemente proteccionista, sino reivindicador, que brillará algún día por la

fuerza dialéctica de la Teoría Integral, haciendo conciencia clasista en la juventud y en la clase obrera". (16) Precisamente la dialéctica marxista y por lo mismo su característica reivindicatoria le da un contenido esencialmente revolucionario, que no tienen los demás estatutos laborales del mundo.

La Teoría Integral, según lo afirma el Dr. Trueba Urbina es síntesis de la investigación del derecho mexicano del trabajo, de la historia de las luchas proletarias, de la revolución burguesa de 1910, que en su desarrollo recogió las angustias y el malestar de los campesinos y de los obreros, combatiendo en su evolución la explotación en los talleres y fábricas, reviviendo el recuerdo sangriento de Cananea y Río Blanco, etc., originando la ideología social del congreso Constituyente de Querétaro de 1917, donde se estructuraron los nuevos "derechos Sociales" de los trabajadores --- frente a los explotadores y propietarios y frente al derecho público de los gobernantes que detentan el poder político en representación de la democracia capitalista". (17)

Por otra parte, la Teoría Integral nos enseña que los derechos políticos y los derechos sociales no conviven en armonía en la Constitución de 1917, sino que están en lucha constante y permanente, prevaleciendo el imperio de la Constitución Política sobre la Constitución social, porque el poder público le otorga su fuerza incondicional y porque la Constitución social no tiene más apoyo y

más fuerza que la que lo dá la clase obrera.

El estado político, a cambio de paz, en los momentos de crisis política y cuando considera que el "conformismo obrero" -- puede perturbarse, expide leyes mejorando las condiciones de trabajo, superando los derechos de los trabajadores, a fin de que obtengan mejores prestaciones, reglamentando con fines proteccionistas, diversas actividades laborales e incluyendo nuevas figuras ya protegidas en el artículo 123, y convirtiendo en norma jurídica la jurisprudencia favorable a los trabajadores.

A la luz de la Teoría Integral, en el Estado de derecho-social son sujeto de derecho del trabajo los obreros, jornaleros, - empleados, domésticos, artesanos, técnicos, ingenieros, abogados, - médicos, deportistas, artistas, agentes comerciales, taxistas, etc. Es más, pensamos, que hecha por tierra el concepto anticuado de --- "subordinación" como elemento característico de las relaciones de trabajo, pues el artículo 123, establece principios igualitarios -- en estas relaciones con el propósito de liquidar evolutivamente el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123 cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del -- trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. -- Así podemos decir, que nuestro derecho del trabajo no es derecho -- público, ni derecho privado.

La Teoría Integral es, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 y de sus leyes reglamentarias, sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

La huelga como derecho social, a la luz de la Teoría Integral, no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

Huelga como un derecho de autodefensa reivindicatoria de los trabajadores, así mismo, podemos afirmar que es un derecho revolucionario y es una auténtica garantía social.

El eminente Dr. Trueba Urbina, dice refiriéndose a la Huelga que:

"El derecho de huelga se mantendrá incólume en México, mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho constitucional responde al principio de lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nues-

tro país, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces, como consecuencia de esta revolución, se transformarían el Estado y sus instituciones.

"En otras palabras, menos crudas, cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias. Mientras tanto queda en pie la necesidad de la huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia-económica".

"Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga. En el porvenir, la huelga no sólo es una esperanza del proletariado para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social". (18)

La teoría de la huelga en el derecho social mexicano, no sólo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicar los mediante ciertos privilegios y mejoramiento de sus condiciones-laborales, la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto, el cambio de las estructuras

económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de producción. El origen de esta teoría se encuentra en el discurso de 13 de noviembre de 1912, pronunciado por el Diputado José Natividad Macías en la XXVI Legislatura y ratificado en el Congreso Constituyente de Querétaro.

La huelga es un fenómeno activo al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza, conquistas laborales y económicas del proletariado.

La huelga ha constituido un recurso gremial utilizado por los trabajadores desde hace tiempo, es evidente que en estos últimos años se ha intensificado su manifestación en cuanto a su frecuencia y extensión, no sólo dentro del mismo gremio, sino ante otros, ya por afinidad o por solidaridad, hecho expansivo que por sus derivaciones y consecuencias gravita sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales.

Dentro de la Teoría Integral, a la huelga le debemos considerar como un derecho de autodefensa de los obreros, como una garantía social protegida por la Ley, frente a la neutralidad de las autoridades y que realiza precisamente "una justa retribución" por la fuerza colectiva de los trabajadores que presiona a los empresarios para lograr un reparto equitativo de los beneficios de la producción.

La huelga, no hay que olvidarlo, nace de la injusticia - de la organización social, pero lleva en sí misma el germen de la - justicia, porque substituye la violencia y la fuerza al mutuo --- acuerdo y reciprocidad que debieran normar las relaciones de los -- hombres. De aquí que sólo pueda ser empleada como un medio de combate transitorio pero no como un sistema permanente y aceptado para mejorar las condiciones del trabajo.

Dentro del pensamiento de la Teoría Integral que sustenta el destacado Jurista Dr. Trueba Urbina, podemos decir que las -- huelgas contra las empresas de "servicios públicos" siempre resultan, moralmente en perjuicio de los trabajadores, porque la presión que se ejerce por medio de ellas no va contra las empresas mismas, - sino contra el público en general -apreciación que deriva del tema- de nuestro trabajo-.

En síntesis, podemos afirmar categóricamente y con gran espíritu clasista y defensor ferviente de los trabajadores, que --- el Derecho de Huelga plasmado en las fracciones XVI, XVII y XVIII - del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un derecho de naturaleza eminentemente social y que tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino lo que consideramos lo esencial de la Teoría Integral, - idea cumbre el mérito Maestro Trueba Urbina -"reivindicar"- los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras ---

económicas, socializando los elementos de la producción para la realización plena de la JUSTICIA SOCIAL que se deriva del conjunto de preceptos del artículo 123 Constitucional.

Consideramos que siendo el Derecho de Huelga una defensa excepcional de los trabajadores en contra del régimen burgués de producción, dentro de la Teoría Integral, este derecho adquiere una importancia jamás concebida en los anales de la gran literatura jurídica laboral, ya que siendo el Derecho del Trabajo un Derecho de nueva creación, por ende la Teoría Integral surge como una innovación al pensamiento tradicionalista de los diferentes autores dentro de un gran caudal de conocimientos sobre dicha materia.

La Teoría Integral del Derecho de Huelga surge no de la noche a la mañana, sino que se ha gestado por las experiencias vividas dentro de un gran movimiento obrero surgido antes de nuestra gran Revolución Mexicana, o sea síntesis de un cúmulo de experiencias amargas vividas por el hombre, que inclusive ofrendaron sus vidas en aras de la comprensión de este derecho de autodefensa de los trabajadores, que conocemos actualmente como el "Derecho de Huelga".

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, Pág. 5.
- 2.- Esquivel Obregón T. Apuntes para la Historia del Derecho en México, Tomo II, Pág. 32.
- 3.- Zaldívar Gabriel, Cit. Por Trueba Urbina Alberto en su Obra Evolución de la Huelga, Pág. 14.
- 4.- Esquivel Obregón, T., Ob. Cit. Pág. 485.
- 5.- Ortega Arenas Juan, México a la Luz del Pensamiento Obrero. Pág. 10.
- 6.- Chávez Orozco Luis, Historia Económica Social de México, Pág. 64.
- 7.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 23.
- 8.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 77 y Sigs.
- 9.- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pág. 83 y Sigs.
- 10.- Castorena J. Jesús, la Huelga en el Derecho Laboral Mexicano, Revista Mexicana del Trabajo, Julio de 1968, Pág. 37.
- 11.- De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 788 y 789:
- 12.- Pic. Paul, Cit. de la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 771.
- 13.- Castorena J. Jesús, Ob. Cit. Pag. 101. Septiembre de 1958.
- 14.- Daniel Antokoletz, Cit. de la Cueva Mario, Ob. Cit. Pág. 793.
- 15.- García Oviedo Carlos, Ob. Cit del Contenido de las Págs. 559 y-560.
- 16.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Pág. 217.
- 17.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Pág. 222.
- 18.- Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950, Pág. 330.

CAPITULO TERCERO.

LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- 1.- Concepto de Burocracia.
- 2.- Reglamentación del Derecho de Huelga Burocrática.
- 3.- Objetivos.
- 4.- Aspecto Teórico.
- 5.- Aspecto Práctico.

LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

I. CONCEPTO DE BUROCRACIA.

"En un sentido general se designa con el nombre de burocracia a la influencia de funcionarios y empleados públicos en la vida de un país. En un segundo aspecto alude a la clase social que integran esos mismos funcionarios y empleados públicos". (1)

La Constitución, las leyes administrativas y las leyes del trabajo emplean diversas denominaciones para aludir a los servidores del Estado. Nos vamos a referir a la más generalizada, o sea la de "trabajador al servicio del Estado".

El Artículo 123 apartado B de la Constitución, emplea la palabra trabajador para referirse a los funcionarios y empleados públicos.

Este precepto se inicia expresando:

"B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores"....".

La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, dice en su artículo 1o.: "La presente Ley se aplicará: I.- A los "trabajadores" del servicio civil de la Federación, del Departamento del Distrito Federal; II.- A --

los trabajadores de los organismos públicos que por ley o por acuerdo del Ejecutivo Federal sean incorporados a su régimen; III.- A los pensionistas de las entidades y organismos públicos a que se regirien las fracciones anteriores; IV.- A los familiares derecho-habientes tanto de los trabajadores como de los pensionistas mencionados; V.- A las entidades y organismos públicos que se mencionan en este artículo. En el curso de la presente Ley se designará con los nombres de entidades y organismos públicos a los mencionados en las fracciones I y II de este artículo".

El artículo 2 de la misma Ley, dispone: "Para los efectos de esta Ley se entiende: I.- Por "trabajador", a toda persona que habiendo cumplido 18 años preste servicios a las entidades y organismos mencionados mediante designación legal, siempre que sus cargos y sueldos estén consignados en los presupuestos respectivos. No se consideran como "trabajadores" a las personas que presten -- sus servicios a las entidades y organismos públicos mediante contrato sujeto a la legislación común a las que por cualquier motivo perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios, o a las que presten servicios eventuales".

La Ley Federal de los Trabajadores del Estado, expresa: Artículo 3.- "Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de rayas de los trabajadores temporales".

En dicha ley se excluyen de la misma: los empleados de confianza, los elementos del ejército y la armada, los elementos civiles del Departamento de la Industria Militar, el personal militarizado legalmente, los miembros del Servicio Exterior Mexicano, el personal de vigilancia de los establecimientos penales, aquéllos que presten un servicio mediante contrato civil o estén sujetos a pago de honorarios.

La tendencia social que dominaba en la época en que se aprobó el Estatuto de los servidores públicos, hizo que se empleara la expresión de trabajadores al servicio del Estado, con el propósito de equiparar la legislación del trabajo a la función pública. Se ha limitado este concepto a la propia función pública.

Trabajador es la persona, obrero, jornalero, empleado, que desarrolla una determinada actividad material o intelectual o de ambos géneros con un propósito económico o social que implica la prestación personal y subordinada de un servicio a cambio de un salario.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo precisa: Artículo 3.- "Trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo".

El empleado público se caracteriza por no tener atribución especial designada en la Ley y sólo colabora en la realización de la función por estas circunstancias.

a.- Por su incorporación voluntaria a la organización pública.

b.- Por no participar en la formación o ejecución de la voluntad pública, por no tener carácter representativo. Por hacer del ejercicio de la función pública su medio habitual de vida, su actividad fundamental y su carrera. Por ser siempre retribuido. Por tener carácter contractual su relación con el Estado, de acuerdo con la tésis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

2. REGLAMENTACION DEL DERECHO DE HUELGA BUROCRATICA.

Si consideramos que el Derecho de Huelga de los Trabajadores Públicos es uno de los más importantes en lo que respecta a la defensa de intereses de los trabajadores, pensamos que su reglamentación actual surge en la Ley Federal de los Trabajadores, al servicio del Estado, cuya fuerza emana como Ley Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

La Ley Federal en su Artículo 92 nos define a la Huelga de la manera siguiente:

"Artículo 92.- Huelga es la suspensión temporal del tra-

bajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Por otra lado tenemos que el Artículo 93 de dicho ordenamiento legal enfatiza lo que a continuación se menciona:

Artículo 93.- Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la "mayoría" de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Esos requisitos son los llamados de fondo y forma.

Ahora bien, consideramos que los requisitos de fondo son aquellos que dan vida al ejercicio real del Derecho de Huelga, es decir, nos encontramos con situaciones que de hecho colocan a los servidores públicos frente al Estado demandando mejores condiciones de trabajo, y en general mejores condiciones de vida.

Estamos seguros que dentro de las relaciones laborales que existen entre el Estado y los Trabajadores del Estado deben manifestarse principios humanísticos de la más alta jerarquía.

Si no existen esos principios y surgen violaciones a los supuestos consagrados por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, esto es de una manera general y sistemática.

Es de primordial importancia mencionar los supuestos --- que de manera general y sistemática fundamentan el ejercicio del Derecho de Huelga de los Empleados Públicos, dichos supuestos son los siguientes:

"Artículo 123 Constitucional. Apartado "B". Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.

En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

II.- Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro.

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año.

IV.- Los salarios serán fijados en los presupuestos --- respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo.

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes.

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública.

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad.

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la Ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente previo el procedimiento legal.

En los casos de suspensión de plazas, los trabajadores -

afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente --- a la suprimida o a la indemnización de Ley.

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse -- para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del DERECHO DE HUELGA previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a).- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b).- En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la Ley.

c).- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de --- otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para la lactancia y del -- servicio de guarderías infantiles.

d).- Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, on los casos y en la proporción que determina la Ley.

e).- Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familias.

f).- Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones - baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersin

dicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la Ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se registrarán por sus propias Leyes. El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso "f" de la Fracción XI de este apartado, en los términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones. y

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección al salario y gozará de los beneficios de la seguridad social". (2)

De lo anteriormente enunciado, se desprende que la violación general y sistemática por parte del titular de una determinada dependencia de los supuestos expresados en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional es motivo esencial de huelga, resultando todo esto, requisito sustancial y de fondo.

Por otra parte, los requisitos de forma, se derivan de la Fracción X del Artículo 123 de la Constitución, en donde se indica que los servidores públicos podrán hacer uso del Derecho de Huelga de acuerdo con los requisitos que la Ley determine.

Pues bien, los requisitos de forma establecida rigurosamente por la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado son los siguientes:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de la Ley de la materia. Esto se traduce en una necesaria violación general y sistemática de los derechos plasmados en el Apartado B del -- 123 Constitucional.

II.- La manifiestación de la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

III.- La presentación ante el Presidente del Tribunal -- Federal de Conciliación y Arbitraje, del pliego petitorio acompañado de la copia del acta de asamblea en donde conste el acuerdo de -- declarar la huelga.

IV.- Asistir las partes a las audiencias de avenimiento (conciliares), en caso de que el Tribunal la hubiera declarado legal, dentro del término de setenta y dos horas, que la misma Ley -- señala.

V.- El transcurso del término legal de 10 días desde la notificación, que al titular de la dependencia afectada hace el Presidente del Tribunal, con la copia del pliego de peticiones, para que resuelva conforme a derecho, y

VI.- La ausencia de un entendimiento entre las partes.

Pues bien, es necesario hacer notar que el debido cumplimiento de los requisitos a que nos hemos referido es exigido por -- la Ley para proteger a los Trabajadores al Servicio del Estado, durante el ejercicio del Derecho de Huelga; sin embargo, existen situaciones de hecho o diversos actos emanados de ella que no permiten que el orden jurídico proteja al derecho reivindicador por excelencia.

Así tenemos, que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece que cuando la mayoría de los huelguistas ejecutasen actos violentos contra las personas o propiedades, será declarada ilegal y delictuosa y siendo esta declaración motivo para -- declarar terminada la Huelga. El Artículo 106 de la Ley Federal -- de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo anteriormente expresado. Inclusive se puede llegar al extremo de perder la calidad de trabajador los responsables de estos actos violentos, asimismo, hay sanciones corporales y pecuniarias que varían hasta de -- dos años de prisión y multa hasta de \$10,000.00 más la reparación -

del daño. Debemos agregar, que cuando la huelga se decreta, en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública, o de cualquiera otro que ponga a la sociedad en serio peligro o conflicto y que el C. Presidente de la República suspenda las garantías de los trabajadores al Servicio del Estado, la Huelga será declarada ilegal y delictuosa teniendo como consecuencia que sea motivo de terminación, por tal motivo constituye otro requisito, y el incumplimiento del mismo convierte al Derecho de Huelga en una situación de facto y no de jure.

Como se habrá observado el concepto de legalidad o ilegalidad de la huelga se refiere al hecho de que la Huelga se ejercite en la forma y términos establecidos por la Ley y siguiendo los lineamientos jurídicos de nuestra Constitución.

Ahora bien, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de 72 horas, computando desde la hora en que se reciba la copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, dicha declaración se hará según se hayan satisfecho o no los siguientes requisitos:

a).- La violación de manera general y sistemática de los derechos consagrados en el Apartado "B" del Artículo 123 de nuestra Constitución, y

b).- Que sea declarada por las dos terceras partes del-

total de trabajadores de la dependencia afectada.

En caso de que el Tribunal sostuviera que la huelga es legal procederá a la conciliación de las partes, señalando para tal efecto, audiencias de avenimiento, en las cuales será obligatoria la presencia real de las partes, así como también, al manifestarse esa declaración, si transcurre el término de 10 días contados a partir de la notificación hecha al funcionario o funcionarios de quienes dependen la solución de las peticiones formuladas y no se ha llegado a un acuerdo entre las partes, los trabajadores en el acto deberán suspender las labores.

Una consecuencia importante de la declaración de legalidad de la huelga será que el Tribunal a petición de la dependencia afectada y tomando en consideración las pruebas aportadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores con el principal objetivo de que se lleven a cabo los servicios cuya suspensión signifique un peligro para la salud pública o perjudique notablemente la conservación de las instalaciones o la estabilidad de las instituciones.

Por otra parte, si el Tribunal declara ilegal la huelga las consecuencias para los trabajadores serán las que a continuación se enuncian:

Si se hubiesen suspendido las labores, prevendrá el Tri-

bunal a los trabajadores, que en caso de suspender las labores el acto será considerado como causa justificada de cese inmediato y además se dictarán las medidas adecuadas para evitar la suspensión.

Asimismo, en el caso de que se hubiesen suspendido las labores, los trabajadores que lo hicieron quedarán cesados en el acto, sin responsabilidad alguna para el titular de la dependencia.

Por otro lado, es pertinente mencionar que sin estar sujeto al término de setenta y dos horas a que nos hemos referido, la Junta Federal puede declarar ilegal y delictuosa la Huelga, ya sea que se hubieren suspendido las labores o no, en los casos siguientes:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y

II.- Cuando se decrete la Huelga habiéndose suspendido las garantías de los trabajadores al Servicio del Estado en los términos del Artículo 29 Constitucional.

Cuando la Huelga es considerada como ilegal y delictuosa acarrea como consecuencia la pérdida de su calidad como trabajadores a aquellos que se encuentren dentro de los supuestos previstos con anterioridad. Además, aquellos que ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades serán sancionados con pena hasta

de 2 años de prisión y multa hasta de \$10,000.00 más la reparación del daño causado, siempre y cuando sus actos no constituyan otro delito cuya pena sea mayor.

Es importante hacer notar que la declaración de ilegalidad de una Huelga trae aparejada la terminación de la misma en los términos del Artículo 108 Fracción III de la Ley Federal de los trabajadores al Servicio del Estado.

En caso de que los Trabajadores Públicos, suspendieran las labores antes de que transcurriera el término de 10 días a partir de la notificación, la Junta Federal declarará ineficaz la huelga, en vista de lo cual trae como consecuencias:

I.- Que el Tribunal requiera a los trabajadores para que reanuden las labores en un término no mayor de 24 horas, apercibidos que de no hacerlo, quedarán cesados inmediatamente sin responsabilidad para el Estado, y

II.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declarará que el Estado no ha incurrido en responsabilidad.

Las circunstancias anteriores no tendrán efecto, si los trabajadores suspendieron las labores antes de vencer el término de referencia, en los casos de fuerza mayor o error no imputable a los mismos trabajadores.

Es pertinente resaltar que la declaración de inexistencia de la Huelga es causa de terminación de la misma. Asimismo, es nuestro deber el mencionar que de una manera general nos hemos referido a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, como la autoridad competente para conocer de estos conflictos, sin embargo cabe mencionar la excepción establecida en la Ley Reglamentaria del Apartado "B" del 123 Constitucional, en el sentido de que los conflictos suscitados entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Respecto a las causas de terminación de la Huelga, la Ley cita las siguientes formas:

- a).- Por avenencia entre las partes en conflicto.
- b).- Por resolución de la Asamblea de Trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- c).- Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- d).- Por laudo de persona o tribunal, que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas se avoque al conocimiento del asunto.

Para finalizar con este interesante tema, diremos que en la práctica no se ha llevado a cabo una Huelga de este género, tal vez, por la falta de una conciencia de clase, así como por la ausencia de poderosos sindicatos que defiendan íntegramente a los trabajadores, y no sólo se dediquen a realizar politiquería y apoyar incondicionalmente al régimen presidencial, cuyos líderes son protegidos y tal vez colocados por el mismo gobierno.

3. OBJETIVOS.

Como ha quedado expresado en líneas anteriores, dentro de la Fracción X del Apartado "B" del artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, está contenido el Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado, al que consideramos un Derecho eminentemente social y económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de vida y en el futuro reivindicaciones sociales legítimas.

Sostenemos que es un derecho social, ya que no se concibe ejercido por un trabajador, esto es en forma individual, sino -- que se orienta al beneficio de un grupo o una clase social tan importante y decisiva en la vida social y económica de un país como lo es la trabajadora.

La principal finalidad de este derecho es de orden econó

mico ya que comunmente no persigue otros objetivos que beneficios pecuniarios. Asimismo puede tratarse directamente de la mejora -- del salario o en condiciones de trabajo más ventajosas y que en todo momento admiten evaluación en dinero.

Pues bien, la Huelga, y esto es una verdad evidente, tiene como finalidad primordial un objetivo económico y se ejerce directamente para unificar situaciones contractuales tendientes a mejorar ya sea emolumentos o condiciones de trabajo óptimas para un mejor rendimiento de la clase económicamente débil.

Mediante este derecho se debe reivindicar de una manera pacífica a los trabajadores al Servicio del Estado, lográndose de esta manera la dignificación del hombre en su entidad de trabajador.

Ahora bien, sabemos que la burocracia ha logrado al través de sus sindicatos obtener mejores condiciones en la prestación de sus servicios sin haber recurrido al Derecho de Huelga; consideramos que cuando los Trabajadores al Servicio del Estado ejerciten el Derecho de Huelga, con fines eminentemente reivindicatorios, la burocracia entonces encontrará el sendero para su dignificación como parte integrante de la clase trabajadora del país.

4. ASPECTO TEORICO.

Es importante mencionar que la burocracia es un grupo so

cial que se encuentra unificado por su relación de trabajo con el Estado y encaminado a un propósito común: el bien social, asimismo es conveniente indicar que forma globalmente parte de la clase social de los trabajadores.

Hasta antes del 5 de febrero de 1917, las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores se regían por el derecho administrativo y por las leyes del servicio civil; pero a partir de la promulgación de la Constitución Político-Social, el Artículo 123 creó derechos en favor de los empleados al servicio del Estado.

Sin embargo, es hasta cuando llega al poder el general Lázaro Cárdenas del Río, hombre eminentemente justo, cuando apunta la necesidad de crear una situación jurídica estable a los trabajadores al servicio del Estado, y en un discurso que dirigió al H. Congreso de la Unión, al protestar como Presidente de la República, el 30 de noviembre de 1934, señala entre otros interesantes aspectos, el problema de los empleados públicos manifestando lo siguiente:

"El generoso movimiento de mi antecesor en el ejercicio del Poder Ejecutivo, declinando la facultad legal para nombrar y remover libremente el personal administrativo de su jurisdicción, -- trajo como consecuencia inmediata una corriente de justo entusiasmo entre los servidores públicos, quienes iniciaron, desde luego sus organizaciones propias, para defender y cuidar sus conquistas, y pe

rídicamente están haciendo gestiones porque esta situación se consolide.

Es indispensable, ante todo, promover la reforma constitucional respectiva, con objeto de que el beneficio sea para todos los trabajadores de las tres dependencias que constituyen el Gobierno. (3)

Después de indicar la necesidad de avocarse a resolver el problema provocado por la situación de facto y de jure, en que se encontraban los trabajadores al servicio del Estado, ordenó que se iniciara inmediatamente la elaboración de un proyecto de ley que protegiera los Derechos de los Servidores Públicos, fundamentándose en esencia en la estabilidad de los empleados. En cumplimiento a dicha orden presidencial, se elaboró un proyecto denominado "Proyecto de acuerdo a las Secretarías de Estado y demás Dependencias del Poder sobre el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del mismo", enviándose a las Cámaras el 23 de junio de 1937. El proceso legislativo duró un poco más de un año, durante el cual se le hicieron reformas al mencionado proyecto, aprobándose por unanimidad de votos y así el 27 de septiembre de 1938 fue promulgado por el Sr. Presidente Cárdenas y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año, surgiendo a la vida jurídica el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

El mencionado Estatuto, protege esencialmente los Derechos de los Trabajadores al Servicio del Estado, a través de preceptos proteccionistas y tutelares y creándose, a un lado de las normas tutelares, los derechos de asociación profesional y de huelga, de carácter reivindicador.

Este Estatuto fue sustituido en 1941 por un Nuevo Estatuto, en virtud del cual se enmendaron algunos errores, y se actualizaron muchos preceptos; pero siempre siguiendo los mismos principios sociales del Estatuto anterior, conservando sus lineamientos revolucionarios en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Dentro de este Estatuto se consigna y regula sustancialmente el Derecho de Huelga en los Capítulos III y IV de su Título Tercero. Define en el artículo 66 a la huelga en forma idéntica a como lo hace la Ley Federal del Trabajo, asimismo en los artículos 68, 69 y 70 enumera dos clases de huelga: la Huelga General y la Huelga Parcial.

La Huelga General en concordancia con el Estatuto, es aquella que se orienta en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión y sólo puede ser motivada por cualquiera de las causas que a continuación se mencionan:

I.- Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.

II.- Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los Derechos Fundamentales que esta Ley concede a los Trabajadores del Estado, debiendo en tal caso, hacer la comprobación respectiva al propio Tribunal.

III.- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones, y

IV.- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Por otro lado, la Huelga Parcial es definida como aquella que se decreta en contra de un funcionario o grupo de funcionarios, de una unidad burocrática por cualquiera de las siguientes causas:

A).- Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.

B).- Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.

C).- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.

Este estatuto de 1941, es regulador de las relaciones laborales entre el Estado y sus servidores y establece en su Artículo 3o. lo siguiente: la relación jurídica de trabajo reconocida por esta Ley, se entiende establecida, para todos los efectos legales, entre los Trabajadores Federales y los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, incluyendo los Gobiernos del Distrito Federal representado por sus titulares respectivos.

Por otra parte, en su Artículo 2o. define al Trabajador al Servicio del Estado, como aquella persona que preste a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido o por el hecho de figurar en las listas de Raya de los Trabajadores Temporales.

La ardua lucha política de los burócratas, provocada por el hecho de reconocérceles sus derechos como trabajadores, sólo a través de una ley reglamentaria, sin tener una auténtica y real base constitucional, provocó, que durante el gobierno del excelentísimo Presidente Lic. Adolfo López Mateos, se elevará el Estatuto Cardenista, ya enumerado con anterioridad, a la categoría de norma escrita en la Constitución, y no se hizo esto únicamente reconociéndoles el amparo del Artículo 123 Constitucional, que por tantos lustros les había negado, sino que se les reconocieron hechos jamás antes alcanzados, de esta manera surge vigorosamente el Apartado

"B" del Artículo 123 de nuestra Constitución que contiene los derechos sociales exclusivos para los Trabajadores de los Poderes de la Unión, de el Gobierno del Distrito Federal.

En el apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, encontramos las normas integrantes del derecho social, con su finalidad tanto tutelar como reivindicadora.

Consagra el Derecho de Huelga que indiscutiblemente es el instrumento de lucha de la clase trabajadora, así como el Derecho de Asociación para la protección de sus intereses, en virtud de lo cual se reivindicará en sus derechos a los trabajadores logrando la dignificación de la clase trabajadora de nuestro país.

Estamos seguros que el amparo Constitucional otorgado a los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, a través del Apartado "B", es un avance extraordinario en nuestro Derecho del Trabajo y dentro del Derecho Social en General.

La Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, forma parte del Derecho del Trabajo, el que simultáneamente forma parte del derecho social, como lo ha sido expresado anteriormente, por lo que es norma proteccionista, tutelar y reivindicadora que tiene por objeto suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre.

Al través del Derecho Laboral, los Trabajadores al Servicio del Estado, pueden ejercer los derechos mínimos consagrados --- en el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, en su doble finalidad para lo cual fueron concebidos en normas de la más alta jerarquía siendo esa doble función revolucionaria: la protección y tutela tanto jurídica como económica de los servidores públicos a través de la legislación, de la administración y de la jurisdicción y la segunda, seguramente la de más importancia, ya que no es solamente la protección y tutela de los trabajadores sino que los orienta, con los derechos que amparan su situación jurídica, a conseguir su reivindicación como grupo actuante de la clase trabajadora.

El Artículo 123 Constitucional en el Apartado "B" consigna el Derecho de Asociación Profesional y el Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estos maravillosos derechos se encuentran consagrados en la Fracción X del referido Artículo y son objeto de reglamentación especial por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5. ASPECTO PRACTICO.

Se ha sostenido que el Derecho de Huelga que se encuentra consignado en la Fracción X del apartado "B" del Artículo 123 Constitucional y que es objeto de una reglamentación especial por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es pri-

mordialmente un precepto proteccionista, ya que constituye un arma - en poder de los Trabajadores para la defensa de sus intereses; pero en razón a la magnitud del derecho social, tal y como se concibe - en nuestro país a partir de la Constitución de 5 de febrero de 1917, este derecho tiene una función de importancia trascendental, ya que - uno de sus objetivos principales es, como lo hemos mencionado con - anterioridad, reivindicar en sus derechos a los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la actualidad los Trabajadores, sinceramente opinamos que no han hecho uso de este derecho con un fin puramente reivindicatorio, sino únicamente lo han utilizado como simple amenaza - contra los Poderes Públicos con el fin de que no sufran menoscabo - en sus derechos, que en el fondo no es más que con objeto de defensa.

Por otra parte, si realizáramos un análisis valorativo - del Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado, - el cual es una auténtica y poderosa arma de lucha, puesta en manos - de los servidores públicos para lograr la protección y reivindicación en sus derechos, pero que lamentablemente no ha sido utilizada con la magnitud con que fue concebida por el Congreso Constituyente de 1916-1917, que proclamó el punto de partida de la dignificación - del hombre en toda su extensión, esto es sin limitación alguna.

Ahora bien, si el Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado no ha tenido una auténtica eficacia, consideramos que esto se debe entre otras razones principales al desautonomía del Estado como patrón, así como por la preponderante ineficacia -- de los mecanismos sindicales, que abarca el grueso de los empleados públicos.

Asimismo, debemos hacer notar que el notorio centralismo de nuestro Gobierno, tiende a controlar debidamente a la masa burocrática, de tal manera que la misma no pueda externar sus peticiones sobre nuevos y ventajosos derechos. Pese a todo esto, hay que significar la preocupación del Gobierno por otorgar a los Trabajadores del Estado algunos derechos que los beneficien medianamente. En la actualidad se han otorgado a los Servidores del Estado derechos tan absurdos como la semana de 40 horas y el disfrazado aumento de un determinado tanto por ciento a sus salarios.

Para finalizar, creemos firmemente que el Derecho de Huelga Burocrática jamás llegará a cristalizar en una auténtica realidad.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Andrés Serra Rojas, Derecho Administrativo, Tomo I, México, --- 1968, Pág. 379.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edito--- rial Porrúa, S.A., México, 1970.
- 3.- Los Presidentes de México ante la Nación, H. Camdra de Diputa--- dos, México, 1966.

CONCLUSIONES.

1.- Afirmamos que el desenvolvimiento de los fenómenos sociales siempre está sujeto a la evolución de las ideas, todo esto dentro de una determinada realidad social en la cual antagónicamente se encuentran los poderosos y los débiles, los patrones y los -- trabajadores, los que todo lo poseen materialmente y los que nada -- poseen.

2.- Consideramos que la institución jurídica de la huelga, es sin duda el arma principal y medio de lucha que han utilizado los trabajadores desde remotas épocas para lograr el respeto --- irrestricto de sus derechos y el advenimiento de mejores condiciones de vida.

3.- El Derecho de Huelga en México como principio de autodefensa de los trabajadores, ha pasado por diversas facetas, Primero, la prohibición, segundo, la tolerancia, tercero, la represión violenta, sin duda la causa inmediata del movimiento armado de 1910 y por último como un derecho consolidado de los trabajadores en conjunto.

4.- Estamos seguros que a la promulgación de la Carta Magna de 5 de febrero de 1917, consagró definitivamente el Derecho del Trabajo con plenas garantías sociales en el Artículo 123 y en las Fracciones XVI, XVII y XVIII, el Derecho de Huelga como principio de autodefensa de la clase Trabajadora del país (Apartado "A")

5.- Sin duda alguna, el Derecho de Huelga es base inigualable de la democracia sindical para suspender el trabajo sin consecuencias para los obreros, en relación con la pérdida del empleo -- y la responsabilidad civil, reconociéndose laboralmente a la huelga -- como un instrumento propio de la defensa de los trabajadores.

6.- Opinamos que el Derecho de Huelga, se genera por un desequilibrio de los factores de la producción (Capital y Trabajo) -- y tiende a establecer la armonía que se ha destruido o que jamás -- ha existido. Es pues, un derecho que jurídicamente nace cuando --- existe tal desequilibrio y que al mismo tiempo se lesionan los justos intereses de la Clase Trabajadora.

7.- El Derecho de Huelga no puede tener otra base que no sea la reivindicación de los trabajadores o sea el derecho que tienen los hombres a vivir como seres humanos; el derecho de igualdad-jurídica del trabajador y del empresario, en un mundo donde priva -- la injusticia, la desigualdad, y la explotación del hombre por el -- hombre.

8.- La Huelga es un fenómeno activo al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos -- y en lucha permanente para obtener por la vía legal, conquistas la-

borales y económicas del proletariado.

9.- Honestamente aseguramos que la Fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional que contiene el Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado es una institución jurídica eminentemente social y económica, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de vida y en el futuro reivindicaciones sociales legítimas.

10.- Sentimos que la Burocracia ha logrado al través de sus sindicatos mejores condiciones de vida sin haber recurrido al Derecho de Huelga, sin embargo, no han ejercitado este derecho con fin reivindicatorio, lo que ha redundado en un estancamiento de beneficios primordialmente económicos.

11.- Pese a que los Trabajadores al Servicio del Estado poseen el Derecho de Huelga, legalmente establecido en los ordenamientos jurídicos tanto del Apartado "B" del 123 Constitucional como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sinceramente pensamos que no han hecho uso de este derecho en toda su extensión, sino únicamente lo han utilizado como simple amenaza contra los Poderes Públicos con el fin de que no sufran menoscabo en sus derechos ya que en el fondo no es más que con objeto de defensa.

12.- El Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado no ha tenido una real y auténtica eficacia, debido entre otras razones al desacato del Estado como patrón, así como por la notable y diáfana ineficacia de los mecanismos sindicales que cubre el grueso de los empleados públicos. Así como al notorio centralismo de nuestro Gobierno que tiende a controlar debidamente a la masa burocrática mediante los sindicatos, que no son otra cosa que traidores a su espíritu de trabajador o dicho en otras palabras a la ausencia de conciencia de clase.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Castorena J. Jesús, La Huelga en el Derecho Laboral Mexicano, - Revista Mexicana del Trabajo, México, 1968, Tratado de Derecho-Obrero.
- 2.- Chávez Orozco Luis, Historia Económica Social en México.
- 3.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.
- 4.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.
- 5.- Esquivel Obregón T., Apuntes para la Historia del Derecho en México, Tomo II.
- 6.- Gallart Folch Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Colección Labor, Tomo VIII.
- 7.- García Oviedo Carlos, Tratado Elemental de Derecho Social.
- 8.- Los Presidentes de México ante la Nación, H. Cámara de Diputados, México, 1966.
- 9.- Ollivier Marcel, Espartaco.
- 10.- Ortega Arenas Juan, México a la Luz del Pensamiento Obrero.
- 11.- Pizarro Suárez Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano.
- 12.- Porrúa López Armando, Derecho Procesal del Trabajo.
- 13.- Serra Rojas Andrés, Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, - S.A., Tomo I, México, 1968.
- 14.- Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, México, 1950.
- 15.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970. Trueba Urbina Alberto.

FE DE ERRATAS

DICE	DEBE DECIR	PAGINA
cereo	creo	10
époc	época	14