



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

No. Cta. 8156228-8

LA HUELGA EN RELACION
A TERCEROS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ROSAURA GARCIA PALMEROS

M-0030983

MEXICO, D. F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICO ESTE TRABAJO

A TÍ MAMÁ, POR TU DEDICACIÓN;

A MIS HERMANOS HILY Y TOÑO.

A ROBERTO POR TU APOYO Y COMPRENSIÓN.

A MIS AMIGOS, EN ESPECIAL A RICARDO.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLÁN.

A MIS MAESTROS.

A MIS COMPAÑEROS DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA DE LA
SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDE
RACIÓN.

AL H. SÍNODO.

DESDE SIEMPRE LA HISTORIA DE LA -
HUMANIDAD HA SIDO LA HISTORIA DE
LA LUCHA DE CLASES.

CARLOS MARX.

I N D I C E

I

PAG.

INTRODUCCION. III

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORIOS

1. EN ITALIA	1
2. EN FRANCIA	14
3. EN ALEMANIA	24
4. EN ESPAÑA	34

CAPITULO II LA HUELGA EN MEXICO

1. IGNACIO L. VALLARTA	42
2. PORFIRIATO	51
3. CONSTITUCIÓN DE 1917	62
4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	74
5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	88

CAPITULO III CONCEPTO DE HUELGA Y DE
TERCEROS 97

CAPITULO IV MECANICA DE LA HUELGA

1. CONCEPTO	109
2. TIPOS DE HUELGA	111
3. EJERCICIO DE LA HUELGA	119
4. PROCEDIMIENTO	122
5. EFECTOS	131

M-0030983

CAPITULO V EFECTOS DE LA HUELGA EN RELACION
A TERCEROS

1. HUELGA EN SERVICIOS PÚBLICOS	134
2. HUELGA DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO	139
3. HUELGA EN UNIVERSIDADES	147
4. REQUISA O EXPROPIACIÓN	159
CONCLUSIONES	168

INTRODUCCION

Este estudio intenta, dentro de todas sus limitaciones, cristalizar un doble anhelo: obtener el grado académico de licenciatura en derecho, y aportar elementos para el conocimiento del desarrollo del medio de defensa, por excelencia, de los derechos de la clase trabajadora.

A través de la lectura de las siguientes páginas se procura presentar una reseña mínima, tanto del surgimiento como del desenvolvimiento de la huelga. Asimismo, en su contenido se esboza el reconocimiento jurídico de la cesación colectiva del trabajo.

En el Capítulo Primero se realiza un examen de la legislación comparada, cuyo objetivo es conocer las soluciones, así como el diverso tratamiento que en varios países se ha dado al problema de la desigualdad entre los factores de la producción, del cual surge, entre otras manifestaciones, la huelga.

Se analizan los casos de Italia, Francia, Alemania y España. Esta elección no es arbitraria, obedece a razones específicas.

El hecho por el cual Italia forma parte de este análisis comparado, es debido a que ese país constituye un fenómeno digno de ser tomado en cuenta, ya que a pesar de contar con el mayor número de trabajadores organizados y, a la vez, conocedores de las doctrinas sociales más trascendentales en el campo del trabajo, dentro del conglomerado europeo de la clase trabajadora, es uno de los Esta

dos en los que el reconocimiento de los derechos laborales se dio mucho después que en naciones menos avanzadas.

Francia fue elegida porque a ella pertenece el privilegio de haber brindado al mundo en 1789 la Declaración de los Derechos del Hombre, cuyo contenido influyó en la legislación de muchos países.

El caso de Alemania es importante, puesto que ahí se consagró por segunda ocasión, ya que la primacía al respecto corresponde a México, un conjunto de derechos sociales plasmados en la Constitución de la República de Weimar de 1919.

España representa en muchas materias la fuente directa de la legislación de la América conquistada, es por tal motivo que se contempla en este estudio.

Una vez conocidos los antecedentes históricos internacionales de la institución materia de este trabajo, se presenta en el Capítulo Segundo el desarrollo legislativo de la huelga en nuestro país, iniciando con la participación de Vallarta, Ramírez y Arriaga, principalmente, en los debates del Congreso Constituyente de 1857.

La realización de un estudio sobre la historia del Derecho Mexicano del Trabajo sería incompleta, a mi parecer, si en él no se incluye el período de la dictadura porfirista, ya que fue entonces cuando se demostró que ninguna utilidad tienen las leyes si no se sustentan en un régimen de derecho.

Se contemplan las sangrientas luchas que, por la

defensa y reconocimiento de derechos mínimos laborales, tu vieron lugar en Cananea y Rio Blanco en esta época.

Todavía en el apartado de este trabajo que hace referencia a los antecedentes históricos nacionales, se describe la situación de México a inicios de este siglo, enunciando las disposiciones laborales que, como resultado de la Revolución Constitucionalista, expidieron los Estados. Se pormenorizan las discusiones en materia de trabajo y, específicamente, las que se suscitaron en relación a la huelga entre los miembros del Congreso Constituyente de Querétaro de 1917, que tuvo la enorme satisfacción de crear la Primera Constitución Social del Mundo.

El Capítulo finaliza con la relación de artículos que regulan la huelga, tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la de 1970, incluyendo la reforma procesal de que esta última fue objeto en 1980.

En el Capítulo Tercero se presentan las diversas concepciones manejadas por la doctrina, tanto nacional como extranjera, así como por nuestra legislación respecto de la huelga y los terceros.

En el contenido del Capítulo Cuarto se delinea someramente lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las denominaciones que la huelga adquiere en diversas hipótesis, tales como las de lícita, imputable, existente, etcétera. Se enumeran los objetivos que con ella se persiguen, señalando la titularidad de su ejercicio. De manera muy breve, se indica el procedimiento que debe seguirse para la resolución de la huelga.

El último Capítulo que se somete a la considera-

ción del lector, se ocupa de casos específicos en materia de huelga, a saber: la que afecta servicios públicos, la que se presenta entre trabajadores que prestan servicios al Estado y aquella que plantean los trabajadores universitarios. Los casos que se eligieron han suscitado grandes controversias en la doctrina y, por la naturaleza que les es propia, opiniones encontradas en el público, en la comunidad usuaria.

Tal es, a grandes rasgos, el contenido de esta tesis, que se elaboró con la idea de que en algo contribuya al conocimiento de esta figura del Derecho del Trabajo.

ASÍ COMO EN CADA ÉPOCA EL FENÓMENO DE LA HUELGA TIENE SU TRASCENDENCIA, DE LA MISMA MANERA, EN CADA ESTADO, ESTE FENÓMENO PRESENTA DIVERSAS PARTICULARIDADES, POR LO QUE RESULTA MUY DIFÍCIL FORMULAR NORMAS ABSTRACTAS QUE SIRVAN DE COMÚN DENOMINADOR PARA TODAS LAS ÉPOCAS, PARA TODAS LAS SITUACIONES, PARA TODOS LOS PAÍSES.

GUILLERMO CABANELLAS

CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS

1. EN ITALIA

La asociación profesional italiana, el movimiento obrero en sí, comenzó a tomar fuerza; tanto política como social, en el siglo pasado. Su importancia dió lugar a la creación, en algunas Provincias, de Cámaras del Trabajo y a la constitución del Partido Obrero Italiano.

Durante gran parte de la historia del desenvolvimiento y consolidación del movimiento obrero, en vías de su unificación y fortalecimiento, la actitud gubernamental se dirigió a obstaculizar la actividad de la clase laborante italiana, para evitar así que sus ideas lograsen penetrar en la conciencia general del pueblo y, con ello, pudieran llegar a desestabilizar las instituciones del Estado.

Ejemplo de tal situación fue la disolución que llevó a cabo el Gobierno en 1886 del Partido Obrero y la desaparición en 1894 de los Fascios de Trabajadores Sicilianos junto con las correspondientes Cámaras del Trabajo, así como la represión de que fueron objeto en el primer año de nuestro siglo los trabajadores del Movimiento Obrero de la Cámara del Trabajo de Génova:(1)

Al respecto, es necesario indicar que el Estado no fundamentó estos actos en preceptos vigentes, su proce

(1) Cronología tomada de Balella, Juan. *Lecciones de Legislación del Trabajo* Madrid, 1933 págs. 46-47

der fue meramente fáctico, ya que, conforme al Decreto de 20 de septiembre de 1848, habían sido derogados los artículos 483 a 486 del Código Penal que prohibían y castigaban el establecimiento de asociaciones instituidas sin autorización de la autoridad política.

No fue sino hasta 1918 cuando, por Decreto de 27 de octubre, se concedió reconocimiento y personalidad jurídica a las asociaciones industriales cuyos fines consistieran en tutelar los intereses económicos y técnicos de sus asociados, pero excluyendo terminantemente como objeto lícito cualquier intento de modificación de la marcha normal del mercado de salarios, así como la estipulación de contratos colectivos de trabajo.

Conforme a las disposiciones del Decreto de referencia, el reconocimiento de la asociación se otorgaba mediante registro, el cual sólo era factible para las asociaciones profesionales que representaran, por lo menos, a la décima parte de los trabajadores de la categoría para la que se constituyera la asociación en la entidad o provincia, y siempre y cuando no resultara inconveniente o inoportuno otorgar el reconocimiento por razones políticas, económicas o sociales.

Esta facultad tan amplia del Ministerio de las Corporaciones, órgano de autoridad encargado del registro, negó en muy numerosas ocasiones, las más de ellas, el registro a la asociación profesional italiana.

Asimismo, por virtud de la Ley sobre Relaciones Colectivas de Trabajo, se prohibió la formación de asociaciones profesionales y, consecuentemente, se negó automá-

ticamente el reconocimiento legal a las que intentaban formar los dependientes del Estado, Provincias y Municipios, de la Hacienda de los Ferrocarriles del Estado, de la Hacienda Postal, Telegráfica y Telefónica, de la Caja de Depósitos y Préstamos, del Instituto de Emisión de los Bancos de Nápoles y Sicilia, de los Institutos y Entidades Paraestatales y de las Cajas de Ahorros:

Esta prohibición se hacía extensiva, junto con la sanción de destitución y remoción del grado y empleo, a los oficiales, suboficiales y soldados que pretendieran asociarse profesionalmente. Igual situación se presentaba cuando los trabajadores fuesen Magistrados, Profesores de los Institutos de Enseñanza Superior y Media, Funcionarios y Agentes dependientes de los Ministerios del Interior, Exterior y Colonias.

Durante el período de 1914 a 1920, Rocco se ocupó en sostener y divulgar un programa que proclamó la obligatoriedad de los sindicatos y su transformación en órganos del Estado, argumentando para ello que la asociación múltiple conducía irremediabilmente a la competencia y que ésta se originaba por reacción y demagogia. Sus postulados cristalizaron en la lamentablemente célebre Ley Rocco que, en algunas de sus disposiciones, es vigente en la actualidad.

Las condiciones existentes propiciaron que el Estado ejerciese un estricto control sobre las asociaciones profesionales reconocidas, ejercido a través de su potestad ilimitada para reprobado o revocar el nombramiento de los dirigentes de la asociación, o bien mediante la vigilancia de sus actos, que podía provocar la disolución

de los Consejos de Administración de las asociaciones profesionales y el nombramiento de un Comisario Estatal encargado de fiscalizar que su actuación no rebasara los límites permitidos.

Con tal regulación se tornaba imposible la finalidad suprema de la organización colectiva de trabajadores, es decir, la defensa de los intereses de grupo. Por virtud de la normatividad fascista desaparecía la lucha por el mejoramiento colectivo. De esta manera, se convirtió al sindicato en otra marioneta de la organización estatal, que sólo poseía la fuerza que el Gobierno quisiera brindarle.

La huelga, como legítimo derecho de los trabajadores, no existía en Italia. Para subsanar esta carencia se permitió la contratación colectiva, con la consideración de que así se aliviarían las diferencias económicas y sociales entre trabajadores y patrones. Igualmente, se estableció el arbitraje obligatorio, confiándole la misión de establecer condiciones obligatorias para las partes en conflicto.

La institución arbitral en ese momento no constituyó una innovación legislativa, puesto que ya en 1878 la Comisión Italiana Investigadora de las Causas y Remedios de las Huelgas había propuesto la creación de Colegios de *Probiviri* (2) para regular los conflictos de trabajo. La composición de los Colegios, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de 15 de enero de 1895, era de ocho miembros designados por elección directa: cuatro propieta

(2) Vocablo proveniente de la locución francesa *prud'homme*, que significa hombre probo y con la que en Francia se designó a los Consejos de jurisdicción laboral para la resolución de conflictos.

rios y cuatro suplentes, representando en igual número a trabajadores y patronos.

El procedimiento ante el Colegio era de carácter conciliatorio seguido, cuando el conflicto no se solucionaba, por un procedimiento contencioso. La instancia conciliatoria era obligatoria y a ella se debía comparecer personalmente. Las sentencias emitidas por el Colegio tenían el carácter de inapelables. Sin embargo, podían sujetarse a recurso, tanto de incompetencia, por razón de la cuantía de la controversia, como de exceso de poder; tales recursos debían interponerse ante la Magistratura del Trabajo.

Ahora bien, por lo que hace a la huelga, cabe mencionar que el Código Penal Italiano de 1859 establecía como delito el que los trabajadores cesaran colectivamente la prestación del trabajo. La disposición estaba casi totalmente refrendada por la doctrina, pero uno de sus de tractores, De Falco, presentó en 1868 y 1873 dos proyectos de reformas al Código Penal, para proclamar las libertades de coalición y de huelga. Para dichos proyectos sólo serían punibles las violencias, amenazas, artificios y manejos culpables que los trabajadores emplearan con motivo de la huelga. A los proyectos que se comentan sucedieron los elaborados años más tarde por Vigliani, Crispi, Berti, Zanardelli, Savelli, Pessina y Tajani. Finalmente, en 1883, fue aprobado el Proyecto de Zanardelli, que expresó:

"En la ciencia y en las legislaciones mo dernas no basta la sola y simple huelga, aunque sea concertada, para constituir un hecho punible, como lo constituye, se

gún lo dispuesto en el Código Penal de 1859; porque los obreros que se reúnen para pedir mayor salario o que para obtener este propósito abandonaran el trabajo, no hacen otra cosa que ejercitar su derecho. El delito, por el contrario, surge sólo cuando los obreros, para producir o mantener una suspensión o cesación del trabajo con el fin indicado, se valen de la violencia física o moral, pues en este caso ya no ejercitan su propio derecho sino que lastiman el ajeno." (3)

La huelga no podía tener como objetivo la variación de las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato colectivo, la cesación basada en esa pretensión constituía una violación al contrato colectivo, puesto que en él se imponía a los trabajadores la obligación de prestar regularmente sus servicios, además de que permitía al patrón ejercitar la acción de daños contra la asociación y romper la relación de trabajo.

La Ley de 1926 prohibió la huelga y esa prohibición dió lugar a que nuevamente se tipificara como delictuosa la cesación que se dirigiera a hacer presión contra el patrón o a denotar actitud de lucha. El delito provocaría la acción pública y la imposición de una sanción pecuniaria consistente en multa de cien a mil liras para todos los trabajadores que participaran en la huelga; por su parte, los jefes, promotores u organizadores de la cesación se hacían acreedores a penas privativas de libertad.

Más adelante, en abril de 1927, se promulgó la Carta de Trabajo, documento en el que se proclamaba la im

(3) Balella. Op. cit. págs. 360-361

perante ideología fascista. La Carta justificaba la inter vención del Estado en las cuestiones laborales, bajo la consideración de que el trabajo configuraba un deber social y que, por su calidad de social, debía ser tutelado por el Estado, subordinándose los intereses de trabajadores y patrones al interés supremo de la Nación. El texto de este documento reforzó y consolidó la oposición del go bierno italiano al ejercicio de la huelga, por ver en ella un acto que perturbaba la marcha normal de la industria, factor primordial en el progreso nacional.

El Código de Trabajo de 1927 definió a Italia como un Estado Corporativo, con fines, vida y medios de acción superiores a los de los individuos que lo componen y en el que la iniciativa privada es el instrumento más eficaz y útil para el interés nacional.

En la Carta se estableció el arbitraje obligatorio y la intervención del Estado en la producción económica exclusivamente en los casos en que las disposiciones de la iniciativa privada fueran insuficientes u omisas. Se proscribió la huelga y se juzgó que su ejercicio implicaba uno de los peores crímenes contra la economía nacional y los altos fines estatales.

Las disposiciones del Código y de las leyes que se redactaron bajo su espíritu posteriormente, lejos de favorecer a la clase trabajadora la hundieron cada vez más en la miseria. El fascismo no hizo nada para crear la economía sindical-corporativa de la que tanto alardeó al tomar el poder.

Los obreros eran obligados a inscribirse en los

sindicatos fascistas y a pagar las contribuciones para su sostenimiento, aportaciones que verdaderamente constituían un impuesto al trabajo; el pago por el derecho de trabajar.

La inconformidad de los trabajadores crecía día con día; a pesar de las estipulaciones respecto de la huelga, las suspensiones colectivas fueron la válvula de escape de la clase laborante frente a la demagogia del régimen fascista y la dictadura por él impuesta.

A partir de 1927 las huelgas se multiplicaron en la Italia mussoliniana; por ello, en 1930 se reformaron las disposiciones rectoras del Consejo Nacional de Corporaciones y se aumentaron las penas establecidas por el Código Penal para el delito de huelga.

Para destruir lo poco que todavía quedaba del sistema parlamentario italiano, Mussolini creó una nueva cámara que recibió el nombre de Gran Consejo, con este instrumento legislativo y con su autoproclamación en el cargo de Primer Ministro de las Corporaciones se marcó el paso final que convertiría a Italia en un país dictatorial y totalitario.

El pueblo italiano no actuó resignadamente, poco a poco fue decreciendo el prestigio del fascismo y comenzaron a presentarse brotes de resistencia y de oposición al régimen. Los intelectuales de las diferentes corrientes; desde liberales y republicanos hasta católicos y socialistas, lucharon junto con los obreros para destruir no sólo de Italia sino de toda Europa el fascismo.

Las condiciones del pueblo y, especialmente, de la clase trabajadora se fueron haciendo más críticas a lo largo de los años. Las prohibiciones de todo tipo impedían cualquier manifestación contra el gobierno. En 1940, cuando Mussolini había perdido toda su popularidad, Italia se involucró en la guerra; aún contra la voluntad de ministros, militares y del propio pueblo, Mussolini creó una alianza con la Alemania hitleriana. Tales hechos unieron más a la clandestina corriente comunista y como respuesta a la unificación se llevó a cabo la más dura e inmisericorde represión de cualquiera de las manifestaciones del comunismo y la persecución de los sujetos adeptos a sus postulados.

La resistencia italiana se inició a partir de 1941 con la fusión de obreros e intelectuales contrarios a la guerra, propugnando por la inmediata pacificación y el establecimiento de libertades democráticas, a través de la finalización de la dictadura.

Más adelante se fusionaron, con idénticos objetivos, todos los Partidos y clases sociales de Italia para formar un Frente Nacional de Acción de Fuerzas Antifascistas.

En 1943 comenzaron a propagarse las agitaciones obreras, por las jornadas excesivas y las dificultades económicas que provocaba la guerra, y en enero de ese año se llamó a la comunidad a seguir el único camino de salvación: la huelga.

En marzo, cien mil obreros de Turín encabezaron la primera huelga importante. Su causa se justificaba por la condición económica de las clases laborantes, sin em-

bargo, su trasfondo fue más político que social, es decir, su objetivo primordial era destruir el régimen, finalidad con la que se interpretó el sentimiento antidictatorial de la nación entera.

"Las Huelgas de Marzo", como se les conoce, obtuvieron alcances políticos y morales insospechados; desencadenaron lo que se llamó "el golpe de Estado real", ya que hicieron ver al Rey Victor Manuel que Mussolini era impopular y repugnaba al pueblo. Las huelgas de marzo probaron la fragilidad del régimen y fortalecieron a la oposición.

A la caída de Mussolini sigue la invasión alemana y la lucha de la resistencia italiana contra las fuerzas de Hitler. Los guerrilleros peleaban en las calles, en tanto que los obreros formaban en las fábricas comités de agitación que deberían obtener armamento.

En 1944 el movimiento obrero italiano empleó el recurso de la huelga para oponerse a los alemanes que dirigían las fábricas de Turín, Génova, Milán y Lombardía.

La unión de todos los italianos, sin distinción de clases, fructificó el 29 de abril de 1945 con el logro de la liberación, tanto de la ocupación alemana como de la tiranía fascista.

En 1946 se redactó la Constitución de la República Italiana, promulgada en 1947. Su tendencia en materia laboral se tradujo en la Exposición de Motivos:

"La República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y procura

las condiciones que lo hagan posible".(4)

La cuestión de la huelga fue objeto de las disposiciones del artículo 40 del ordenamiento. Respecto de la interpretación de este artículo, Pasarelli señaló que, para la legislación italiana, la huelga es "la abstención del trabajo concertada para la tutela del interés profesional colectivo." (5)

Por su parte, Palermo la conceptuó como "la legítima abstención colectiva de trabajar, determinada por el surgimiento de un conflicto de intereses económicos colectivos, no soluble mediante acuerdo, e impuesta por la voluntad del grupo o la categoría económica organizada, para la conservación o la realización de mejores condiciones de trabajo." (6)

El artículo 40 expresa: "Il diritto di sciopero se esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano." El texto, al momento de su creación, llevaba implícita la promulgación de leyes específicas que regularan el ejercicio de la huelga; leyes reglamentarias que nunca se expedieron y hecho por el cual la jurisprudencia definió que el precepto constitucional debería tomarse en el sentido de reconocer su aplicación directa e inmediata, como a continuación se indica en la interpretación jurisprudencial. "un derecho proclamado en la Constitución debe considerarse regulado y debe ser aplicado siempre, salvo el límite que no se halle previsto en la ley."

(4) Cueva, Mario De la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I México, 1982 pág. 23

(5) Pasarelli, Santoro. *Nociones de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963 pág. 98

(6) Cit. por García Abellán, Juan en *Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo*, Madrid, 1969 pág. 54

Con base en la interpretación jurisprudencial que sienta la "aplicación inmediata", se consideran límites al ejercicio del derecho de huelga, aquellos en los que se armonizan las exigencias de autotutela de los trabajadores coligados con las exigencias relativas a la tutela de los intereses generales, (libertad, propiedad, administración de justicia, etc.) reconocidos como legítimos en la Constitución.

Hay que reconocer que, a pesar de las disposiciones constitucionales, la huelga no cuenta con las simpatías de la doctrina italiana, que la consideran, más que como un derecho de clase, un medio violento de presión.

En Italia, la legislación no permite la manifestación de simpatía a los trabajadores que cesan la prestación laboral, esto es, la huelga por solidaridad, puesto que según el pensamiento del legislador, la razón del conflicto que este tipo de huelga manifiesta no puede ser abordada, discutida ni, mucho menos, atendida por la empresa a la que afecta, pues la causa inicial siempre es ajena a la conducta del empresario afectado. Por tal motivo la huelga de solidaridad se considera un movimiento ilícito que conlleva la terminación de la relación de trabajo.

La terminación de la huelga se puede dar por negociación, por resolución, ya sea judicial o administrativa, o por desistimiento de los trabajadores a sus pretensiones.

Es preciso apuntar que sea cualfuere el resultado de la huelga, en Italia no reciben remuneración alguna

los trabajadores por los días correspondientes a la huelga, pero también cabe señalar que, afortunadamente, en la actualidad ya no es aplicable el criterio jurisprudencial de los primeros treinta años del siglo que estipulaba que además de causar la huelga la ruptura de la relación laboral, ella conllevaba efectos secundarios tales como el de obligar a los huelguistas a indemnizar a las empresas por las pérdidas sufridas con motivo de la cesación.

A manera de corolario apuntamos que en la actualidad el Derecho Italiano reconoce como un derecho de los trabajadores el ejercicio de la huelga; que no existe regulación específica al respecto, sino la sola obediencia a la norma constitucional; y, finalmente, que sólo se señalan como conductas delictuosas en materia de huelga, según el Código Penal vigente, las manifestaciones de violencia de los huelguistas o la ocupación de los lugares de trabajo llevada a cabo contra la voluntad del patrón con motivo de la huelga.

2. EN FRANCIA

Es en la ciudad de Lyon, en 1539, donde por primera vez presencia Francia un movimiento huelguístico; esta manifestación de exteriorización de los conflictos colectivos estuvo a cargo de los impresores de la localidad y provocó la expedición de un Edicto que, a partir de 1541, prohibió toda clase de suspensiones del trabajo.

La palabra francesa "*g^hève*" designa lo que en castellano se conoce como huelga. Su origen se encuentra en el antiguo nombre de la Plaza del Ayuntamiento de París, que era el de Place de la Grève. Era ahí donde los obreros desempleados se reunían a esperar que los patrones los contratasen; también se instalaban en esa plaza los trabajadores que no estaban de acuerdo con las condiciones laborales. Era común oír que los obreros "*se colocaban en g^hève*" mientras esperaban que les fuesen propuestas mejores ofertas de trabajo.

Una vez que ha sido enunciado el significado del vocablo, es conveniente reseñar brevemente las diferentes legislaciones que se han aplicado en Francia respecto de la huelga.

El inicio del liberalismo francés se da con la Ley de 17 de marzo de 1791, promulgada el 14 de junio del mismo año, que suprimió los privilegios de las profesiones y estableció la libertad del ciudadano para elegir la profesión u oficio que le fuere conveniente, pagando el precio de la patente que para tal efecto re-

cibiera. (1) La promulgación de esta ley, que llevó el nombre de *Ley Chapelier* reforzó la prevaleciente ideología liberal; prohibió toda clase de asociaciones profesionales y corporaciones, entendidas estas últimas como uniones creadas para el sostén de los intereses comunes de los ciudadanos que ejercían la misma profesión o industria. Asimismo, prohibió las coaliciones, que constituían el acuerdo general entre trabajadores y patrones para el planteamiento y resolución de conflictos laborales colectivos.

Por su parte, el Código Civil de 1804, ante la ausencia de legislación laboral, asimilaba el contrato de trabajo a un arrendamiento de servicios en el que se señalaba la igualdad de las partes contratantes.

Napoleón III expidió el 25 de marzo de 1864 una ley que suprime lo establecido por la Ley Chapelier respecto de la prohibición de las coaliciones.

Euquerio Guerrero, al hablar de la asociación profesional, indica que en el movimiento sindical francés se observan tres etapas, a saber:

- Prohibición Absoluta. De la promulgación de la Ley Chapelier a 1849.
- Tolerancia. De 1849 a 1883.
- Reconocimiento de la libertad de asociación profesional. 21 de mayo de 1884. (2)

A su vez, Rivero y Savatier, en el tratado

(1) Sánchez Alvarado, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, t. I, Vol. I. México, 1967 pág. 49

(2) Guerrero, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. México, 1975 págs. 271-272

Droit du Travail, dividen la historia francesa de los conflictos de trabajo en las siguientes fases:

- Antes de 1864. Prohibición de la huelga, con siderándola una figura delictiva. Delito de coalición, sancionado por el Código Penal de 1811, en sus artículos 414 a 416.
- De 1846 a 1946. La huelga configura un ilícito penal. A pesar de ello tiene efectos, puesto que es tolerada, pero no llega a constituir un derecho.
- 1946. Constitucionalización del derecho de huelga.

En 1936 se llevó a cabo una reunión entre los representantes de los sindicatos obreros y patronales, con el objeto de formular un Anteproyecto de Ley que reglamentara el derecho de huelga y de lock-out. El Anteproyecto fue presentado al Parlamento y después de algunas modificaciones se promulgó como Ley de 31 de diciembre de 1936.

Este ordenamiento, junto con los Decretos de 16 de enero y 19 de septiembre de 1937, estableció la conciliación y el arbitraje obligatorios como instancias previas a la realización de la huelga. Tales dispositivos legales determinaron que, ante el desacuerdo entre los árbitros, correspondería a un tercero designado al tenor de la ley dictar sentencia arbitral, con el carácter de inapelable y obligatoria.

Se presume que el otorgamiento supremo del derecho de huelga se logró a través de la Constitución Francesa de 27 de octubre de 1946, ya que en su preámbu

lo estableció que tal derecho se ejercería en el marco de las leyes que lo reglamentaran. Sin embargo, por haber sido expresado en esos términos, cabe señalar que ello dejó abierta la posibilidad de que posteriormente el legislador, al expedir las leyes reglamentarias, ampliara, redujera o condicionara tal derecho.

La Ley 205, de 11 de febrero de 1950, sigue las bases establecidas por la de 1936, a más de permitir el establecimiento de procedimientos contractuales de arbitraje en los contratos colectivos.

Jean Rivero no clasifica al derecho de huelga dentro del grupo de los derechos inherentes a la persona humana, basado en el argumento de que el de huelga sólo puede ejercerse colectivamente; mientras que los del grupo referido pueden disfrutarse individualmente, conforme a la voluntad particular.(3)

En cuanto a la relación de trabajo entre el Estado y sus servidores, Acosta Romero apunta que en Francia el derecho de asociación de los funcionarios fue reconocido por la Ley de 1901. También señala que, de acuerdo con la jurisprudencia de ese país, el derecho de huelga puede ejercitarse cuando el servicio público que afecte no tenga el carácter de indispensable y siempre que una parte del personal asegure su continuidad.(4)

Saint-Jours analiza la legislación laboral de Francia y declara:

(3) Rivero, Jean. *Evolución de la huelga y de su régimen jurídico en Francia*. Santa Fe, 1951 pág. 436

(4) Acosta Romero, Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo* México, 1981 pág. 650

"Proclamando que el derecho de huelga ejerce en el marco de las leyes que lo reglamentan, sin operar ninguna distinción entre los agentes públicos y los asalariados del sector privado, el Preámbulo de la Constitución de 1946, retomado por la de 1958, confiere al derecho de huelga el carácter de un principio fundamental del derecho del trabajo y de la función pública, en el cual la reglamentación está reservada, por virtud del artículo 34 de la Constitución, a la competencia del Poder Legislativo. Pero en ausencia de una regulación legal del derecho de huelga, el Consejo de Estado ha reconocido la competencia del Poder Ejecutivo para limitar y, en ocasiones, prohibir el ejercicio del derecho de huelga, bajo el control a posteriori del juez. Esto resulta una transferencia de competencia del Legislativo al Ejecutivo, que se adapta mal con las disposiciones constitucionales." (5)

J. de Hulster manifiesta que la legislación debe reprimir la ocupación de los lugares de trabajo con motivo de las huelgas; prohibir la huelga cuando se intente en servicios públicos; y, facultar al Poder Ejecutivo para que funja como árbitro en conflictos colectivos surgidos en la industria y el comercio privados. (6)

El tratadista Paul Pic hace hincapié en que cuando la suspensión colectiva del trabajo esté prohibida se deberá establecer el arbitraje obligatorio, apoyado en disposiciones penales que impongan sanciones severas ante el incumplimiento de la sentencia arbitral.(7)

(5) Saint-Jours, Yves. *Les relations du travail dans le Secteur Public*. París, 1976 pág. 128

(6) Hulster, J. de. *Le Droit de Grève*. París, 1952 pág. 312

(7) Pic, Paul. *Traité Elementaire de Législation Industrielle*. París, 1922 pág. 127

Conforme al Estatuto de la Ley de 19 de octubre de 1946, se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores ocupados en actividades destinadas a la prestación de servicios públicos para la satisfacción de necesidades esenciales de interés general.

En Francia la prohibición de la huelga alcanza a magistrados, policías, agentes de la administración penitenciaria, controladores de la circulación aérea y militares principalmente, pues se considera que están encargados de misiones de justicia, orden y seguridad pública. La prohibición va acompañada de la sanción de revocación del nombramiento para los funcionarios que no observen los estatutos correspondientes. Sin embargo, el 31 de julio de 1963 apareció una ley que permite la huelga a ciertos trabajadores encargados de servicios públicos no esenciales. En esta ley se estipula que tales trabajadores deberán evitar huelgas sorpresivas, por lo que se fija el requisito de un preaviso que precise los motivos de la huelga, documento que deberá llegar a la dirección del establecimiento o empresa con cinco días de anticipación a la fecha señalada para el estallamiento de la huelga.

En caso de que no sea observada la disposición que establece el requisito de un preaviso, la huelga adquirirá el carácter de "huelga salvaje" y los huelguistas se harán acreedores a las sanciones disciplinarias previstas para tal supuesto en el estatuto o reglamento correspondiente.

Resulta interesante indicar que existe una regla contable conocida bajo el nombre de "trigésimo invisible", según la cual el salario no es susceptible de

fraccionarse, razón por la que, cuando la cesación afecta tan solo una parte la jornada laboral ordinaria, se descuenta la percepción correspondiente a toda la jornada. Con esta disposición se generaliza la situación de que las huelgas que afecten servicios públicos tengan una duración mínima de un día, transgrediendo de esta forma el principio de continuidad de la prestación.

Roland Barthes realiza una disertación sobre la huelga en los servicios públicos en su artículo "*El usuario y la huelga*", en la que concluye lo siguiente:

"Oponer huelguista y usuario es constituir el mundo en teatro, extraer del hombre total un actor particular y confrontar a esos actores arbitrarios en la falsedad simbólica que simula creer que la parte es sólo una reducción perfecta del todo. Esto participa de una técnica general de mistificación que consiste en formalizar, en la medida de lo posible, el desorden social. Por ejemplo, la burguesía afirma que no se inquieta por saber quién esta equivocado o quién tiene la razón en la huelga. Después de haber dividido entre sí los efectos, para aislar mejor el que le preocupa, pretende desinteresarse de la causa: la huelga se reduce a un incidente aislado, a un fenómeno que no merece ser explicado." (8)

Este autor no coincide con el criterio legislativo francés que escinde en dos categorías a los trabajadores por el mero hecho del ente para el cual prestan sus servicios. Al respecto, afirma que el trabajador de los servicios públicos, al igual que los funciona-

(8) Barthes, Roland. Artículo: "*El usuario y la huelga*", en *Mitologías* México, 1980 págs. 137-140

rios, están marginados de la masa laboral, como si la calidad de asalariado de esos trabajadores fuera atraída, fijada y después sublimada en la superficie de sus funciones. (9)

La legislación francesa, para impedir los movimientos huelguísticos en épocas de crisis, dotó al titular del Poder Ejecutivo de la potestad de requisa en dos aspectos: civil y militar.

La legislación sobre requisa es de carácter excepcional, ya que sólo se autoriza y aplica en aquellos casos en los que la huelga conlleva graves riesgos a la satisfacción de las necesidades esenciales de la población. En estos casos, la decisión del Ejecutivo siempre deberá ser confirmada por el Legislativo, con el fin de que exista un límite a actuaciones que pudieran configurar exceso de poder. Esta confirmación se conoce como control judicial a posteriori, e impide al Ejecutivo hacer nugatorias las garantías de los gobernados.

El Tribunal de Casación ha emitido criterios en los que establece que la defensa de los intereses de los huelguistas debe estar limitada por las exigencias que dicte el interés general, y que la jurisdicción administrativa puede prohibir las huelgas que comprometan en sus atribuciones esenciales el ejercicio de funciones estratégicas para la buena marcha del Estado, facultándola, inclusive, para tomar medidas tales como la requisa en empresas fundamentales e indispensables.

En *Le Droit de Grève*, Berthélémy distingue dos clases de funcionarios: de autoridad y de administración. Los primeros ejercen su actividad por virtud de una potestad pública; mientras que los segundos, realizan una prestación de servicios en la que su actividad es meramente de gestión.

Con base en esta división, una parte de la doctrina francesa, así como la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), han considerado que a los funcionarios de administración les corresponde gozar del derecho de huelga, ya que por sus funciones y por prestar sus servicios por un contrato de derecho privado, se asimilan a los trabajadores de las empresas particulares, no así en el caso de funcionarios de autoridad, puesto que conceder el ejercicio del derecho de huelga a estos trabajadores acarrearía afectación a la organización estatal.

Berthélémy, a pesar de ser el autor de la clasificación expuesta supra, niega a ambas clases de funcionarios el derecho de huelga, pues, a su juicio, constituiría rebelión contra el Estado el que los funcionarios ejercitaran tal derecho.

Esta postura se apoya en la Ley de 26 de julio de 1957, que prohíbe la huelga a los agentes de los servicios estatales.

En la práctica, el Estado francés determina unilateralmente los deberes y derechos de los agentes de gobierno.

Al firmar su nombramiento, el trabajador acepta

su contenido y se obliga a prestar el servicio, garantizando su continuidad.

Junto con la precitada Ley de 1957, supresora del derecho de huelga en los servicios estatales, se aplica la Ley 777, de 31 de julio de 1963, que se ocupa de las excepciones a la prohibición aludida, declarando que tienen derecho de ejercer la huelga: el personal civil al servicio del Estado, Departamentos y Municipios con más de diez mil habitantes, así como los trabajadores de empresas privadas, encargados de la gestión de servicios públicos.

»

9

3. EN ALEMANIA

La transformación social creada por la Revolución Francesa repercutió en los Estados de la Federación del Rin y en Prusia, donde Stein, Hardenberg, Humbolt y Scharnhorst, entre otros, intentaron reformar el estado de cosas que prevalecía en Alemania, mediante la eliminación de las barreras feudales para crear una sociedad de ciudadanos libres que suprimiera la servidumbre y garantizara la libre agremiación. Lamentablemente, tan dignas aspiraciones chocaron con la resistencia de la nobleza y no fueron otra cosa que buenos propósitos.

En 1835 comienza la verdadera industrialización, y junto a ella aparece (1) la clase obrera alemana. Más adelante, en 1844, surgen los primeros brotes de rebelión obrera; una de las más trascendentales manifestaciones de descontento fue la de los tejedores de Silesia, quienes afectados por el desplazamiento de que fueron objeto con la introducción de maquinaria en los talleres, organizaron revueltas tendientes a destruir las máquinas. Este movimiento obrero tuvo como consecuencia que el Ejército Prusiano se avocara a reprimir toda clase de manifestaciones, incluso mediante la violencia física en contra de los propios obreros.

A finales de la primera mitad del siglo XIX, la miseria e inconformidad de los asalariados motivaron la creación de una asociación clandestina, formada por trabajadores e intelectuales de Europa Occidental, que llevó el nombre de "Liga de los Comunistas".

(1) En una absoluta desprotección jurídica, por ausencia de toda legislación laboral.

En noviembre de 1847 la Liga celebró en Londres un congreso al que asistieron Carlos Marx y Federico Engels. Ahí les fue encargada la elaboración de un programa teórico-práctico del Partido Comunista, se dedicaron a tal cometido y redactaron el Manifiesto del Partido Comunista, que vio la luz a principios del año siguiente.

Alentados por el postulado del Manifiesto que establecía que la emancipación de la clase obrera sólo debía ser obra de esa propia clase, los trabajadores franceses, austriacos y alemanes organizaron la Revolución de febrero de 1848, en la que sustentaron el principio de que los sindicatos constituían la fuerza organizada que habría de eliminar el trabajo asalariado y el dominio del capital, mejorando, a su vez, la condición económica y social del proletariado. La Revolución fracasó y las organizaciones obreras fueron severamente reprimidas.

En mayo del año siguiente, los trabajadores alemanes luchaban por imponer una Constitución que obedeciera a las necesidades de justicia de la gran masa de la población y no tan sólo de una pequeña élite privilegiada. Las revueltas se sucedieron en Sajonia, el Platinado y Baden; lograron algunas conquistas mediante disposiciones legales, mismas que fueron reformadas posteriormente hasta tornarse preceptos reaccionarios.

Es hasta 1863 cuando la Asociación General Alemana de Trabajadores, siguiendo la ideología de Ferdinand Lassalle, sentó las bases del "Programa Obrero", cuyas principales reivindicaciones fueron el derecho al

sufragio universal y la independencia y autonomía del movimiento obrero que, ayudado por el Estado, fundara cooperativas de producción. Escasamente fue satisfecha la segunda de estas solicitudes.

A la muerte de Lassalle, en 1864, tomaron las riendas de la lucha laboral Augusto Bebel y Guillermo Liebknecht, quienes fundaron en agosto de 1869 el Partido Socialdemócrata Obrero de Alemania, que propugnó por la libertad de asociación y de coalición; jornada laboral de ocho horas; limitación del trabajo de las mujeres y prohibición del de los menores; y, ayuda estatal al cooperativismo.

El movimiento político obrero de la Socialdemocracia fue arrasado con la promulgación de la "Ley contra los intentos subversivos de la Socialdemocracia", vigente durante doce años. (2)

Se persiguió a los trabajadores, se disolvieron las asociaciones profesionales, pero sin embargo, se ensanchó la solidaridad de los obreros, patentizada en el llamado hecho a los trabajadores de Berlín:

"¡Compañeros!, ¡Trabajadores de Berlín!, nos vemos obligados a seguir el camino del exilio, que nos arranca de vuestras filas. Aún no sabemos hasta dónde nos llevará la ola de persecuciones, pero de una cosa podéis estar seguros: cualquiera que estemos, siempre permanecere mos fieles a la causa común, siempre mantendremos alta la bandera del proletariado. Sólo una cosa pedimos de vosotros: no perdáis la calma, dejad a vues

(2) De 1878 a 1890.

tros enemigos en su campaña rabiosa y calumniadora. Rechazad a los que os vengan a tentar incitándoos a contraer lazos secretos o a dar golpes de Estado. Nuestro respeto a la ley será la tumba de nuestros enemigos.
 ¡Compañeros: guardad en vuestra memoria a nuestras mujeres y a nuestros hijos!"(3)

En 1890 subió al trono el Emperador Guillermo II, y para crear un "Imperio Social"(4) buscó la colaboración obrera, pero en vista de que no obtuvo éxito inmediato, cambió su estrategia política y adoptó una línea reaccionaria; la inestabilidad de su política y la falta de sustentación, tanto interna como externa, fueron las causas de la corta duración de su Imperio.

A la abdicación de Guillermo II, se centró el poder político en el "Consejo de Comisarios del Pueblo", que era una Junta de Gobierno Socialdemócrata. En noviembre de 1918 el Consejo suprimió todas las restricciones al derecho de asociación y de reunión(5); derogó las Ordenanzas del Servicio Doméstico y las leyes de excepción contra trabajadores agrícolas; promulgó disposiciones protectoras del trabajo que prescribieron: la jornada laboral de ocho horas, con fuerza de ley; y, ayuda a los desempleados. Se dispuso también que, en adelante, las elecciones para corporaciones de derecho público se realizarían conforme al principio del derecho al voto universal.

(3) Ohligs, Fritz. *El movimiento obrero alemán, apuntes históricos*. Bonn, 1972 pág. 19

(4) Cristoph, Dieter. *La realidad alemana*. Munich, 1981 pág. 60

(5) (incluyendo como sujetos de ese derecho a los funcionarios y trabajadores públicos)

En ese mismo año se creó el "Círculo Central de Patronos y Asalariados Industriales", que acordó el reconocimiento de los sindicatos como legítima representación de los trabajadores; ilimitación en las negociaciones sobre convenios laborales; reglamentación de las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos en favor de todos los trabajadores, estableciendo comisiones laborales en todas las empresas con más de cincuenta asalariados.

En 1919 la Asamblea Nacional se reunió en Weimar para promulgar la nueva Constitución del Reich, que hapasado a la historia como la Constitución de la República de Weimar. El representante presidencial de la República fue Friedrich Ebert, máximo dirigente del Partido Socialdemocráta.

La Constitución de Weimar era una ley social por excelencia; dedicó gran parte de su articulado a garantizar condiciones dignas a las clases desprotegidas, los trabajadores lograron cristalizar en ella todas las reivindicaciones por las que habían luchado.

Para la Ley Suprema de 1919 la huelga constituía el medio lícito de defensa de los derechos de los trabajadores frente a la fuerza del capital, a más de que con ella era factible mejorar las condiciones de trabajo y de producción.

Como consecuencia del contenido social de la Constitución, el legislador se ocupó de emitir disposiciones en favor de la clase trabajadora que reglamentaran sus postulados.

En 1920 se promulgó la Ley de Consejos Empresariales por la que tanto había luchado el Círculo Central y que más tarde configuraría la cogestión. En esta ley se estableció que todas las empresas deberían contar con representaciones elegidas por los obreros y empleados, mismas que tendrían derecho a integrar órganos directivos de las empresas y factorías, obedeciendo a la tendencia de debilitar la estructura autoritaria existente.

Las conquistas laborales en materia de seguridad social se patentizaron en la Ley del Seguro Social de Empleados de 1924 y en la Ley del Seguro de Desocupación de 1927.

La República inició su decadencia cuando gran parte del ejército, terratenientes, burocracia administrativa y personajes de la economía financiera apoyaron a Hitler.

El movimiento sindical alemán desapareció oficialmente el 2 de mayo de 1933, cuando los sindicatos de todas las corrientes fueron objeto de control y dirección por parte del Estado. En febrero de ese año todos los sindicatos reconocidos sufrieron la confiscación de sus bienes y la persecución de sus líderes por los dirigentes de la dictadura nazi. Como golpe final a la democracia, el Partido Nacionalsocialista, con Hitler como Canciller, destruyó la República de Weimar.

En 1948 el Consejo Parlamentario Alemán se reunió en Bonn, con el objeto de trabajar en la elaboración de una Ley Fundamental para la República Federal de Alemania, ordenamiento que fue aprobado el 8 de mayo de 1949, entrando en vigor el 23 del mismo mes y año, con

la intención de ser solamente una ley provisional que, conforme al último precepto de su articulado, señalaba que su carácter sería transitorio y tendría validez únicamente en tanto se expidiera una Constitución sancionada por la libre decisión del pueblo.

La Constitución se basó en cuatro "Fundamentos del Orden Estatal": Estado Democrático, de Derecho, Federal y Social.

El fundamento que convierte a Alemania en un Estado Social surgió como resultado de la necesidad insoslayable de que la legislación tomara en cuenta los requerimientos sociales, traducidos en la realización jurídica de leyes laborales sobre Tribunales del Trabajo, Asistencia Financiera a la Seguridad Social, Contratos Tarifarios, Constitución de Empresas y Cogestión, por mencionar solamente algunas materias.

En opinión de Alvarez del Castillo, la doctrina alemana posterior a 1940 afinó conceptos sobre el contenido de las estipulaciones de los contratos colectivos de trabajo y permitió, a su vez, concentrarlos en cuatro elementos:

- Transitorio, comprendiendo derechos y obligaciones que desaparecen al ser cumplidos.
- Obligatorio, formado por normas tendientes a asegurar la efectividad del contrato, así como por derechos y obligaciones permanentes para sindicatos y patrones.
- Normativo, que abarca toda la regulación sobre condiciones generales, tanto individuales como colectivas, de prestación de servicios

de los trabajadores en la empresa.

- De Envoltura, integrado por normas sobre vigencia, duración, modificación, terminación y jurisdicción del contrato colectivo.(6)

De estos elementos, se consideran con carácter imprescindible el normativo y el obligatorio, mientras que son prescindibles el transitorio y el de envoltura.

Retomando la evolución histórica de la clase obrera alemana, es importante señalar que a fines de 1949 se llevó a cabo en Munich la unión de los diferentes sindicatos locales en una Central Sindical Nacional que luchó por un ordenamiento económico en el que reinara la justicia social, se eliminara la penuria económica y se garantizara el trabajo para todo aquel que quisiera trabajar.

En otro orden de ideas, se contempla la situación de los trabajadores ocupados en la prestación de servicios públicos. A ellos, la Ley Fundamental los ha reconocido en cuatro diferentes categorías de funcionarios públicos: superiores, intermedios, ordinarios y subalternos.

De acuerdo con las ideas de Hueck y Nipperdey, la contienda laboral y las conductas individuales en la misma deben ser limpias. Los principios sobre el juego limpio, en relación a la huelga, tienen una importancia tanto mayor si se considera que la contienda laboral

(6) Álvarez del Castillo, Enrique. "Incumplimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo", en *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Buenos Aires, 1967 pág. 24

puede afectar intereses relativos a trabajadores y patrones, pero también otros que pertenecen a terceros.(7)

Los funcionarios federales se rigen por el Estatuto de 14 de julio de 1953, (*Bundes Beamten-gesetz*) (8) en el que se señalan sus derechos y obligaciones, dentro de estas últimas las más importantes son las de obediencia, el sometimiento a los poderes jerárquico y disciplinario, así como la prohibición de ejercitar el derecho de huelga, propio de los trabajadores ordinarios, para no infringir el principio de continuidad en el servicio, aún cuando a los funcionarios públicos sí les está reconocido el derecho de asociarse profesionalmente.

Cabanelas hace referencia a la Ley de Funcionarios Federales de 1954, que reitera a éstos la libertad sindical obtenida en la legislación de 1953, y somete a la competencia de la jurisprudencia la limitación a la posibilidad de que dichos trabajadores declaren la huelga.(9)

En la actualidad, las reivindicaciones sindicales de los trabajadores alemanes tienden a lograr los siguientes objetivos:

- "1. Regulación legal del derecho de cogestión en todas las ramas económicas.
2. Mejora de las medidas de seguridad en el trabajo y posibilidades adecuadas de formación.

(7) Hueck y Nipperdey. *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1963 pág. 418

(8) Acosta Romero, Miguel., Op. cit., pág. 650

(9) Cabanelas, Guillermo. *Derecho de los conflictos laborales*, Buenos Aires, 1966 pág.

3. Reducción de la jornada laboral, de acuerdo a las posibilidades de la economía.
4. Elevación de nivel de vida, mediante el aumento de salarios y sueldos para trabajadores, empleados y funcionarios públicos.
5. Una mayor seguridad social."⁽¹⁰⁾

Los asalariados y patrones alemanes tienen derecho a celebrar convenios sobre sueldos para fijar la cantidad que deben ganar los obreros o empleados en una determinada rama de la industria.

Cuando el Ministerio de Trabajo declara obligatorio un convenio tarifario, éste es válido para toda la rama industrial de que se trate.

Ningún convenio tarifario puede estipular condiciones menores de protección social a las ya establecidas por la ley, razón por la que generalmente tales convenios estipulan condiciones que favorecen a los trabajadores más allá de lo exigido por la legislación laboral.

Actualmente es poco frecuente que se presenten desacuerdos entre los sujetos de la negociación tarifaria, pero cuando esto llega a suceder, un árbitro intenta solucionar las divergencias, y si no lo logra, entonces el sindicato está obligado a efectuar una votación que decida el emplazamiento, sólo cuando la mayoría de dos tercios vote por la huelga será posible declararla.

⁽¹⁰⁾ Ohlrigs, Fritz. Op. cit., págs. 66-67

4. EN ESPAÑA

Durante la Edad Media aparecieron, no sólo en España, sino en toda Europa, los gremios. Eran asociaciones profesionales encaminadas a regular el trabajo entre los asociados y a mantener el monopolio de la actividad, ya que nadie podía ejercer el oficio sin pertenecer al gremio, en alguna de las posiciones jerarquizadas que lo componían, a saber: maestro, compañero u oficial y aprendiz.

Los compañeros fueron fundamentalmente los causantes de la posterior desaparición de los gremios, pues fueron inconformándose de no poder ascender a la categoría de maestros después de haber pasado la etapa del aprendizaje, hecho que los constituía en obreros con conocimientos de maestro.

La posibilidad de alcanzar el grado de maestro se subordinaba al arbitrio de los gobernantes del gremio: los maestros. Cuando los compañeros intentaron, a través de su unificación, obtener la maestría, se les impuso la obligación de prestar sus servicios a la organización gremial durante un tiempo determinado sin obtener por ello remuneración alguna y la creación de una obra maestra, como prueba de sus conocimientos.

Esta situación convirtió al gremio en la unión de maestros, con poder y decisión para regular unilateralmente las relaciones y condiciones de trabajo de los agremiados; el gremio se transformó así de asociación mixta en asociación empresarial.

Alonso (1) afirma que con el gremio se da la primera expresión concreta de relación colectiva, surgida de la solidaridad de aquellos que dentro del gremio se encontraban bajo condiciones comunes de regulación.

Los privilegios del gremio español sólo existían, como ya se señaló, para los maestros; se privaba de libertad a oficiales y aprendices, de ello derivó su disolución.

Los constantes abusos condujeron a la reivindicación del trabajo libre y provocaron el nacimiento de la doctrina liberal. Sin embargo, es necesario reconocer la importancia de la asociación gremial como antecedente regulador del trabajo.

A la inquietud social que provocó la caída del sistema gremial español se añadieron medidas legislativas contrarias a la idea corporativa. Ejemplo de ellas son las Reales Ordenanzas de 26 de mayo de 1790 y de 1º de marzo de 1798, que declararon el libre ejercicio de la industria, mediante el requisito de probar la pericia en el oficio ante las autoridades municipales y no ante las gremiales, como sucedía anteriormente.

La posición gubernamental en ese sentido se ratificó con el Decreto Real de 8 de junio de 1813 sobre libertad industrial y pérdida del privilegio gremial. No obstante, la Real Ordenanza de 29 de junio de 1815 derogó el Decreto de 1813 que se mencionó anteriormente.

(1) Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona, 1973 págs. 62-63

Por Decretos Reales de 20 de enero de 1834 y 6 de diciembre de 1836 finalmente se implantó la libertad de trabajo y se afirmó el ocaso de los gremios españoles. Las únicas sociedades que sobrevivieron en este período de exagerado individualismo, consagrado en los principios de *libertad e igualdad*, fueron las de socorros mutuos, puesto que jurídicamente imperaban también los postulados de *libertad contractual y autonomía de la voluntad*.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial desapareció totalmente la escasa reglamentación del trabajo, hecho que permitió innumerables abusos de los empresarios y verdadera explotación de la mano de obra, incluso la de mujeres y niños, con jornadas excesivas y agotadoras.

Se implantó el estilo inglés del *truck-system* como instrumento de retribución a los trabajadores; forma que en México dio lugar a la aparición de las tiendas de raya. Se polarizó la vida rural en la concentración urbana, que hizo depender a las grandes masas exclusivamente de fuerza de trabajo para subsistir, apareciendo entonces el proletariado.

En esta etapa, el Estado Español se abstuvo de intervenir en las relaciones de trabajo. La regulación legal vigente fue objeto de las disposiciones del Código Civil, considerando al trabajo como arrendamiento de servicios, más concretamente como servicio de criados y trabajadores asalariados.

Las medidas de derecho común se encaminaban a

garantizar la libertad individual, así como a contener y eliminar todo indicio de asociacionismo profesional, bajo el argumento de que su existencia suponía la perturbación en la relación individuo-Estado.

En consecuencia, apareció la ideología antiliberal que propugnaba por la consideración del trabajo como valor moral creador de la dignidad humana, mediante la necesaria intervención del Estado en la materia laboral imponiendo la preferencia de los intereses de clase sobre los individuales.

El Estado, sin considerar las necesidades sociales, dictó las Constituciones de 1869 y 1876 que se constriñeron a reconocer la libertad de industria. Las disposiciones constitucionales se refirieron al trabajo, pero sólo en la forma en que lo hizo la Declaración Francesa de 1789, estableciendo la libre elección para el ejercicio de cualquier oficio, profesión o industria, sin que el Estado interviniese de manera alguna en la regulación de las relaciones laborales.

Durante casi todo el siglo pasado tuvo vigencia la estipulación contenida en el artículo 222 del Código Penal de 1822 que sancionaba la existencia de las asociaciones profesionales. A partir de 1887, con la Ley General de Asociaciones, se inicia el período de tolerancia del sindicato, ya que se extinguieron las medidas que castigaban la creación de asociaciones profesionales, pero no se dictó disposición alguna que otorgara reconocimiento jurídico a este tipo de asociación.

A grandes rasgos, el Derecho del Trabajo Espa-

ñol atravesó por diferentes épocas, durante el siglo pasado su participación se limitó a establecer normas aisladas sobre protección de mujeres y menores trabajadores.

A partir de 1900 se inició la regulación concreta en lo relativo a accidentes de trabajo, jornada, Tribunales Industriales, incluyendo la creación del Instituto Nacional de Previsión y el Ministerio del Trabajo, y trabajo de mujeres y menores.

En el lapso que va de 1923 a 1931 se creó el Consejo de Trabajo y se promulgó el Código de Trabajo Español, que señalaba el procedimiento ante los Tribunales Industriales.

La autorización formal y expresa de la organización profesional fue consecuencia de la promulgación de la Constitución de 1931 y del desarrollo de algunos de sus preceptos en la Ley de 8 de abril de 1932.

Entre 1931 y 1936 comenzó la regulación del contrato de trabajo y se creó la Sala de lo Social en el Tribunal Supremo.

Unos años más tarde, en 1944, el Código Penal estableció en la fracción III del artículo 222, el castigo como reos de sedición a los obreros huelguistas, en tanto que el artículo 223 se ocupó de marcar la penalidad aplicable al delito de huelga.(2)

La rectificación en el rigor prohibitivo que se expresa en la legislación posterior a 1939 se inició con

(2) La pena era mayor para los promotores, organizadores y dirigentes y menor en los demás casos.

la Ley sobre Asociaciones Profesionales de 1958.

En opinión de García Abellán, (3) los conflictos colectivos de trabajo, en especial la huelga, adquieren caracteres legales con la promulgación de la Ley de 24 de abril de 1958, fecha desde la cual la legislación penal española deja de tratar en su articulado lo referente a las huelgas meramente laborales y sólo se ocupa de las manifestaciones de violencia, persecución de fines políticos en la cesación colectiva o de las que causen graves daños al orden público. Anteriormente, la Ley de Seguridad del Estado, de 29 de marzo de 1941, consideraba, en el artículo 44, el ilícito penal de la huelga.

Sin embargo, y como consecuencia del sistema dictatorial seguido por Franco, el artículo 2º del Decreto de 21 de septiembre de 1960 consideró a los huelguistas como reos de delito de rebelión militar. Más adelante, el 2 de diciembre de 1963, la Ley por la que se instauró el Juzgado y Tribunal de Orden Público derogó el tratamiento penal de las huelgas.

Conforme a la reforma al artículo 222 del Código Penal, lograda por la Ley 104 de 21 de diciembre de 1965, sólo constituirían delito aquellas huelgas que carecieran de finalidad profesional, las llevadas a cabo por funcionarios, empleados y particulares encargados de servicios públicos y las que se encaminaran a perturbar la actividad regular del Estado, tales como las llevadas a cabo por solidaridad.

(3) García Abellán, Juan. Op. cit., pág. 137

Con base en la reforma habida en el Código Penal, la Sala Sexta del Tribunal Supremo Español emitió opinión interpretativa sobre los efectos de la destipificación penal de la huelga, afirmando que la atipicidad penal de una conducta no implicaba la legitimación de la huelga, ni su licitud, ya que a pesar de la reforma, la huelga no figuraba dentro de la legalidad. Con tal argumento se consolida el criterio legal y judicial de considerar a la huelga como un conflicto colectivo ilegal.

Jean Cassou, citado por Dolléans, (4) dijo respecto de la situación española:

"Hitler y Mussolini hicieron en España todo lo que quisieron, esto es, sus grandes maniobras...Liberado el mundo, para España todo ha continuado como antes...El pueblo español sufre. Tiene hambre, es esclavo."

El problema social más importante lo constituyó la dictadura; el régimen franquista probó en muchas ocasiones que su única preocupación era centralizar el poder; jamás tuvo una inquietud medianamente seria por la condición que guardó el pueblo.

Finalmente, en 1975 España se ve liberada de la opresora dictadura gracias a la muerte de su principal representante: Francisco Franco.

El pueblo español cristalizó su derrotero de democratización en 1978 con la promulgación de su Nueva

(4) Dolléans, Edouard. *Historia del movimiento obrero III, desde 1921 hasta nuestros días*, Buenos Aires, 1961 pág. 136

Constitución.

El Constituyente de 1978 dispersó a lo largo de toda su obra legislativa los preceptos reguladores de las relaciones laborales, formación profesional, seguridad e higiene, descansos, jornadas y seguridad social.

El artículo 7º declara:

"Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos."⁽⁵⁾

El artículo 28 ordena la promulgación de una Ley Orgánica que regule el ejercicio del derecho de huelga, garantizando el mantenimiento de los servicios esenciales. Este artículo considera por primera vez en la legislación española el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses con el grado de libertad pública y derecho fundamental.

⁽⁵⁾ Martín Oviedo, José María. "Las relaciones laborales en la Nueva Constitución Española" en *Libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva*, México, 1981 pág. 320

LA NORMA DE NORMAS SÓLO TIENE VA
LIDEZ CUANDO DESCRIBE CON VERACI
DAD LA REALIDAD DE UNA COMUNIDAD.

SCHMITT

CAPITULO II LA HUELGA EN MEXICO

I. IGNACIO L. VALLARTA

El antecedente inmediato de los preceptos sobre libertad y propiedad, que sirvió de base al Constituyente de 1857 para declarar que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales, lo fue el contenido de la Ley Constitucional de 1835, junto con las disposiciones del Estatuto Orgánico Provisional de la República, de 16 de mayo de 1856.

Es un mérito de la Constitución del 57 haber tocado el punto referente a la libertad de trabajo, idea que surgió en la época de la Reforma, con base en la doctrina del liberalismo-individualismo.

En opinión de Trueba Urbina, la libertad de trabajo vio la luz gracias a las ideas que acompañaron a la Reforma, por ello afirma:

"El desenvolvimiento de las ideas libertistas de la época, hizo posible en el Congreso Constituyente de 1856-1857, que se abordara el tema de la libertad del trabajo, y que se defendiera con entusiasmo exhibiendo las lacras dolorosas del pasado."(1)

En los debates, el Constituyente reconoció el valor del trabajo como condición indispensable para la superación de la vida, tanto pública como individual, y por

(1) Trueba Urbina, Alberto. *Evolución de la Huelga*, México, 1950 pág.

ello fue posible concluir que era de una inaplazable necesidad otorgar garantías para el libre ejercicio del trabajo, ya que se consideró que omitir su regulación demeritaba la calidad de ser humano del trabajador y lo proscribía a la consideración de mercancía susceptible de arrendamiento o, en el peor de los casos y más usual, lo sumía en la esclavitud.

Las discusiones sobre libertad del trabajo se realizaron con la participación de los diputados Vallarta, Zerqueda, Prieto, Arrizcorreta, Villalobos, Moreno, Fuente, Mata, Lafragua y Ampudia.

El debate sobre la libertad de industria y de trabajo se inició con un discurso de Ignacio L. Vallarta, que es pertinente transcribir, en su parte conducente.

"¿Quiere esto decir que nuestros males son inevitables y que la ley no podrá con su égida defender a la clase proletaria? Lejos de mí tal pensamiento; confesando que es imposible en el día conseguirlo todo, voy a ver si puede alcanzarse algo. Desde que Quesnay proclamó su célebre principio de dejar hacer, dejar pasar, hasta que Smith dejó probada la máxima económica de la concurrencia universal, ya no es lícito dudar de aquellas cuestiones. El principio de la concurrencia ha probado que toda protección a la industria, sobre ineficaz, es fatal; que la ley no puede ingerirse (sic) en la producción; que la economía política no quiere del legislador más que la remoción de toda traba, hasta las de protección; que sólo el interés individual, en fin es el que debe crear, dirigir y proteger toda clase de industria, porque sólo él tiene la actividad, vigilancia y tino para que la producción de la riqueza no sea gravosa. De tan seguros principios de-

duzco esta consecuencia: Nuestra Constitución debe limitarse a proclamar la libertad de trabajo, no descender a pormenores eficaces para impedir aquellos abusos de que nos quejábamos y evitar así las trabas que tienen con mantilla a nuestra industria, porque, sobre ser ajeno a una constitución descender a formar reglamentos, en tan delicada materia puede, sin querer, herir de muerte a la propiedad, y la sociedad que atenta contra la propiedad se suicida".(2)

Vallarta concluye su participación en los debates por la defensa de una legislación del trabajo, en los siguientes términos:

"El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia del modo más amplio y absoluto."(3)

Del espíritu de la Constitución de 1857 se desprende que la función del Estado se limitara a vigilar que las fuerzas derivadas de las diferentes clases sociales no alteraran el orden público; impera el individualismo pero la doctrina está alejada de la realidad nacional y, por lo mismo, no corresponden los preceptos legales a las necesidades de regulación. En ese momento el país requería una intervención más concreta del poder público, y no

(2) *Los Derechos del Pueblo Mexicano*, Tomo I, México, 1978 pág. 176

(3) González Navarro, Moisés. *Vallarta y su ambiente político jurídico*. México, 1949 pág. 116

simplemente la presencia de un guardián de las riquezas.

La Ley Fundamental consagró la soberanía popular, el gobierno representativo, la división de poderes, el sistema federal y los derechos del hombre, pero sin considerar la defensa del trabajo como requerimiento derivado de su propia inferioridad frente a la poderosa fuerza económica y política del capital. La legislación se limitó a establecer la igualdad de sujetos que desde siempre han sido desiguales: trabajadores y patrones.

El reconocimiento de tan grave omisión se expresó en las consideraciones dirigidas por Lafragua a Comonfort, y que en lo conducente señalan:

"La comisión de Constitución ha concluido por ahora su tarea, ardua y sobremanera difícil para sus débiles fuerzas. No pide expresamente la indulgencia del congreso, ni del pueblo mexicano, porque sabe que el pueblo y el congreso se la han otorgado. Elevar a todos los hijos de una misma patria a la dignidad moral del ciudadano; ayudar a cada uno para que alcance el bien a que le permite llegar una sociedad en que reina la igualdad política no son hechos que se realizan por simples proclamaciones."(4)

Ponciano Arriaga, en su célebre Voto Particular sobre el Derecho de Propiedad, denota que no es suficiente que en una ley se establezca la ciudadanía y la libertad para que las grandes masas se conviertan, por ese hecho, en libres. Así lo menciona en el siguiente párrafo:

(4) Tena Ramírez, Felipe. *Leyes Fundamentales de México, (1808-1978)* México, 1978 pág. 533

"¿Cómo se puede racionalmente concebir ni esperar que tales infelices salgan alguna vez por las vías legales de la esfera de colonos abyectos y se conviertan por las mágicas palabras de una ley escrita, en ciudadanos libres, que conozcan y defiendan la dignidad e importancia de sus derechos?

Se proclaman ideas y se olvidan las cosas, nos divagamos en la discusión de derechos y ponemos aparte los hechos positivos." (5)

Más adelante hace los siguientes cuestionamientos.

"¿Hemos de practicar un gobierno popular, y hemos de tener un pueblo hambriento, desnudo y miserable? ¿Hemos de proclamar la igualdad y los derechos del hombre, y dejamos a la clase más numerosa, a la mayoría de los que forman la nación, en peores condiciones que los ilotas o los parias? ¿Hemos de condenar y aborrecer la esclavitud, y entretanto la situación del mayor número de nuestros conciudadanos es mucho más infeliz que la de los negros en Cuba o en los Estados Unidos del Norte? ¿Cómo y cuándo se piensa en la suerte de los proletarios, de los llamados indios, de los sirvientes y peones del campo, que arrastran las pesadas cadenas de la verdadera, de la especial e ingeniosa servidumbre, fundada y establecida, no por las leyes españolas, que tantas veces fueron holladas e infringidas, sino por los mandarines arbitrarios del régimen colonial? ¿No habría más lógica y más franqueza en negar a nuestros cuatro millones de pobres todo participio en los negocios políticos, toda opción a los empleos públicos, todo voto activo y

(5) op. cit., pág. 574

pasivo en las elecciones, declararlos cosas y no personas, y fundar un sistema de gobierno en que la aristocracia del dinero, y cuando mucho la del talento, sirviese de base a las instituciones?" (6)

Fue trascendente también la participación de Ignacio Ramírez, quien defendió denodadamente la condición de los desposeídos, parte de esa alocución señala:

"Es muy respetable el encargo de formar una Constitución para que yo la comience mintiendo...formemos una Constitución que se funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra raza y para que el poder público sea otra cosa que la beneficencia organizada... Las invenciones prodigiosas de la industria se deben a un reducido número de sabios y a millones de jornaleros: dondequiera que exista un valor, allí se encuentra la efigie soberana del trabajo. Así es que el grande, el verdadero problema social, es emancipar a los jornaleros de los capitalistas: la resolución es muy sencilla y se reduce a convertir el capital en trabajo. Esta operación exigida imperiosamente por la justicia asegurará al jornalero no solamente el salario que conviene a su subsistencia, sino un derecho de dividir proporcionalmente las ganancias con todo empresario. La escuela económica tiene razón en proclamar que el capital en numerario debe producir un rédito como el capital en efectos mercantiles o en bienes raíces; los economistas completarán su obra, adelantándose a las aspiraciones del socialismo, el día que concedan los derechos incuestionables a un

(6) *ibídem*, págs. 575-576

rédito al capital trabajo...en vano proclamaréis la soberanía del pueblo mientras privéis a cada jornalero de todo el fruto de su trabajo y lo obliguéis a comerse su capital y le pongáis en cambio una ridícula corona sobre la frente. Mientras el trabajador consume sus fondos bajo la forma de salario y ceda sus rentas con todas las utilidades de la empresa al socio capitalista, la caja de ahorros es una ilusión, el banco del pueblo es una metáfora, el inmediato producto de todas las riquezas no disfrutará de ningún crédito mercantil en el mercado, no podrá ejercer los derechos de ciudadano, no podrá instruirse, no podrá educar a su familia, perecerá de miseria en su vejez y en sus enfermedades."(7)

Las proposiciones y debates de los diputados al Congreso Constituyente no tuvieron los frutos esperados, por lo que toca al problema social de la libertad de trabajo; concluyeron en simples enunciados sobre libertad de industria, expresados en los artículos 4° y 5°, bajo la fórmula: "El Trabajo y la Industria Libres".

"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." (Artículo 4°)

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento

to. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro." (artículo 5°)

Adiciones y reformas de 25 de Septiembre de 1873 al artículo 5° de la Constitución de 1857.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menos cabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro."

Reformas al mismo numeral, de 10 de junio de 1898.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser en los términos que establezcan las leyes respectivas, obligatorio el de las armas, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales, las cargas concejiles y las de jurado

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto el menos cabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso."

LOS TRABAJADORES ESTAMOS ENTERA-
MENTE CANSADOS DE LA LABOR PÉRFI
DA QUE EN DETRIMENTO DE LAS LIBER
TADES PÚBLICAS HAN LLEVADO A CABO
LOS ACADÉMICOS, LOS ILUSTRES, LOS
SABIOS, EN UNA PALABRA, LOS JURIS
CONSULTOS.

HÉCTOR VICTORIA
DIPUTADO CONSTITUYENTE

2. EL PORFIRIATO

Siendo presidente Sebastián Lerdo de Tejada, Porfirio Díaz organizó la insurrección de Tuxtepec con el fin de derrocar al titular del Poder Ejecutivo, el resultado fue que durante treinta y cinco años, de 1876 a 1911, el pueblo mexicano vivió bajo la dictadura.

Desde el punto de vista económico, el porfiriato se caracterizó por crear infraestructura en vías de comunicación, auspiciar el establecimiento de grandes fábricas y, en general, favorecer la entrada de capital extranjero a México.

Respecto a lo social, sólo el veinte por ciento de la población del país, formado por terratenientes y políticos, disfrutaba de todas las prerrogativas y comodidades. Mientras que el ochenta por ciento restante se constituía de una raza infeliz y desgraciada, sumida en el pauperismo y la inanición.

En "El verdadero Díaz y la Revolución", Francisco Bulnes indica que el porfiriato no implicó progreso social alguno, porque el progreso de un pueblo no se mide por la situación que guardan sus minorías, sino por la condición de vida de sus clases populares; y éstas en el porfiriato intentaban sobrevivir en la peor de las condiciones, sacrificando todo por hambre, incluso su dignidad.

El gobierno del General Díaz se sustentó en el lema "Poca política y mucha administración", pero como

bien señala Silva Herzog, (1) la administración no tuvo en cuenta a la clase trabajadora. Díaz sirvió a los intereses del capital, otorgando a los industriales y terratenientes todo su apoyo, por esta razón siempre se opuso al interés del trabajador y jornalero.

La administración porfirista tuvo dos momentos en materia de huelgas: en la primera parte de la dictadura hubo tolerancia y ya en su decadencia la represión brutal de este régimen se hizo sentir a todo aquel trabajador que pretendiese mejorar sus condiciones de trabajo.

Díaz prohibió, en las postrimerías de la dictadura, todas las manifestaciones obreras que tendieran a elevar el salario o a reducir la excesiva jornada de trabajo, dando así mayores garantías a los empresarios y explotadores agrícolas.

Cansados ya del estado de cosas que privaba en lo social, tanto proletarios como la clase media intelectual fueron organizándose poco a poco y en los últimos años del siglo pasado lograron su unificación en la lucha contra las injusticias del régimen. Su unión debilitó el postulado basado en la máxima "Orden y Progreso".

La defensa y justificación de las huelgas fue preocupación importante de los pensadores de la época, de entre ellos se puede mencionar a Ignacio Ramírez, José María Lozano y Guillermo Prieto. Sin embargo, durante todo el porfiriato, la prohibición establecida por el ar

(1) Silva Herzog, Jesús. *Breve historia de la Revolución Mexicana*. México, 1973 pág. 48

título 925 del Código Penal de 1871 continuó en vigor, castigando severamente los movimientos obreros que propugnaran por mejores condiciones laborales. La sanción consistía en multa y privación de la libertad, bajo la base de que tales movimientos impedían el libre ejercicio de la industria y, consecuentemente, del trabajo hacedor de progreso.

Las cifras sobre el número de huelgas acontecidas a lo largo de este período ascienden a más de 250, de las cuales las más importantes se dieron entre los ferrocarrileros, mineros, hilanderos y tejedores.

La primera cesación colectiva que encaró el régimen aludido fue la de los obreros de "La Fama Montañesa", en 1877 con el objetivo de pedir que les fuese autorizado un Reglamento Interior en el que se determinara la jornada, se reajustaran los salarios y se brindara asistencia médica a los obreros. Como este conflicto pertenece a la primera época, no fue perseguido y, por el contrario, se le solucionó mediante pequeñas concesiones patronales.

Pero más adelante, la situación fue tornándose insoportable para todos aquellos que no fueran hacendados, industriales o extrañeros.

Según relata González Ramírez, "Las principales industrias como eran la minera, la incipiente petrolera, la textil y la de los transportes estaban en manos de extranjeros. Y éstos eran los que imponían las condiciones de trabajo a los operarios mexicanos; en la inteligencia de que, de acuerdo con la filosofía políti

ca del régimen, era más valioso un inversionista extranjero que un trabajador mexicano."

El 7 de enero de 1900, Ricardo, Jesús y Enrique Flores Magón y Antonio Horcacitas fundaron el periódico "Regeneración" y desde esa tribuna iniciaron la lucha por el surgimiento de un régimen de libertades públicas. Como es lógico suponer, Regeneración sufrió la persecución del gobierno, pero aún así fue imposible evitar su circulación; la clandestinidad enmarcó sus páginas.

En 1906 se creó en Cananea la Unión Liberal Humanidad, bajo el liderazgo de Manuel M. Diéguez, siguiendo las pautas marcadas por el Partido Liberal.

Los obreros, cansados del sinnúmero de injusticias a que les sometían los propietarios de las minas, decidieron reunirse, el 28 de mayo de 1906, para declarar la huelga, en esa reunión acordaron que iniciarían la cesación el día 31.

El 1° de junio, los representantes de los huelguistas presentaron sus peticiones a la empresa; solicitando la ocupación preferente de mexicanos en los puestos que requirieran las mismas aptitudes (75% de mexicanos y 25% de extranjeros), la posibilidad de ascenso para todos y cada uno de los trabajadores y la fijación de un salario mínimo obrero en \$5.00 por la jornada de 8 horas.

El coronel Williams C. Greene, gerente de la "Cananea Consolidated Copper Company", consideró demasia

do pretenciosas las demandas de los obreros y no las atendió, por lo que los trabajadores se dirigieron en filas compactas a los talleres de maderería gritando ¡que salga el gringo desgraciado!

Fueron recibidos por los obreros norteamericanos con detonaciones, que dejaron el saldo de un trabajador mexicano muerto. Esto influenció a los huelguistas y los decidió a ir a las oficinas de Filiberto V. Barroso, Presidente Municipal de Ronquillo.

Barroso ya había solicitado al Gobernador Rafael Izábal su ayuda para contener a los trabajadores. Al acercarse éstos al Palacio Municipal, fueron víctimas nuevamente de los disparos de la autoridad. La contienda era del todo injusta: hombres armados contra trabajadores que se defendían con piedras; el resultado de la desigual lucha fue de seis trabajadores muertos.

Al día siguiente llegaron fuerzas militares mexicanas y rangers americanos acompañando al Gobernador para apoyar al Presidente Barroso. Ocuparon toda la mañana en perseguir y encarcelar a los líderes obreros. Tal actitud enardeció todavía más el ánimo de los trabajadores y los decidió a organizar una manifestación para que sus representantes se entrevistaran con Izábal; no pudieron lograr su objetivo porque se les opusieron los soldados americanos con la fuerza de sus mausers, en una lucha que se prolongó hasta altas horas de la noche.

La derrota final de los obreros sobrevino el 5 de junio, cuando, después de las masacres de días anteriores, las autoridades consiguieron dejar acéfala la ya muy

mermada organización huelguista con el encarcelamiento en las mazmorras de San Juan de Ulúa de Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y Francisco M. Ibarra, hasta entonces líderes del movimiento.

Las noticias sobre tan trágicos acontecimientos llegaron a San Louis Missouri, donde estaban exiliados los miembros del Partido Liberal y por ello el 1° de julio de 1906 lanzaron el Programa y Manifiesto del Partido Liberal, en el que se señalaba la urgencia de una reorganización gubernamental que diera lugar a la creación de una legislación que contemplara y se ocupara de la resolución de los problemas de los trabajadores industriales y del campo.

Esa legislación debería: fijar la jornada máxima de ocho horas; establecer un salario mínimo; prohibir el trabajo de los menores de catorce años; reglamentar las condiciones de seguridad e higiene y la obligatoriedad de la indemnización por accidentes de trabajo; prohibir todo pago del salario no hecho en efectivo; suprimir la existencia de tiendas de raya; y, declarar nulas las deudas que en ese momento tuvieran los trabajadores agrícolas.

En 1907 se soldó un eslabón más en la cadena de expresiones de descontento e inconformidad ante la gestión de Díaz, que no consideró nunca la situación miserable de la fuerza trabajadora del país, sobrevino la huelga textil de Río Blanco.

Esta huelga fue resultado de los acontecimientos iniciados el 3 de diciembre de 1906, cuando 6,000 obreros textiles de Puebla declararon la cesación colectiu

va del trabajo, inconformes por el nuevo reglamento de las fábricas que fijó el horario de labores de las seis de la mañana a las ocho de la noche, con cuarenta y cinco minutos de descanso para comer, además de prohibir a los trabajadores que recibieran visitas en sus cuartos y de exigirles el pago de los útiles que se rompieran en el trabajo.

A los trabajadores de Puebla se les unieron los de Tlaxcala el 5 de diciembre.

Como contrapartida, argumentando exceso de producción, los industriales cerraron el 8 de diciembre las fábricas poblanas de hilados y tejidos.

El 12 de diciembre una comisión de huelguistas se entrevistó con el general Mucio P. Martínez, Gobernador del Estado de Puebla, para que hiciera saber a los empresarios que los obreros habían redactado un nuevo reglamento y con el fin de que realizara las gestiones de conciliación para que dicha reglamentación fuese admitida en las industrias. Al día siguiente los obreros acudieron con el Arzobispo de Puebla solicitando también su mediación entre los industriales y obreros.

Como los industriales no aceptaron el reglamento, los operarios enviaron el día 14 al Presidente de la República su petición para que fungiera como árbitro en el conflicto poblano. El lunes 17 le mandaron toda la documentación referente a las causas y antecedentes de la huelga, ya que Díaz había puesto esa condición para aceptar el arbitraje.

El 24 de diciembre, 10,000 obreros de Orizaba perdieron su trabajo al cerrarse las fábricas, como represalia por la ayuda que brindaron a sus compañeros de huelga dándoles un día de su salario en cooperación al sostenimiento del movimiento.

El 4 de enero de 1907, Díaz hizo saber a los trabajadores que había llegado a un arreglo con los industriales en el que se les indicaba volver a su trabajo el día 7 de ese mismo mes, con la promesa de que más adelante se estudiaría su problema y se remediaría la situación.

El "Gran Círculo de Obreros Libres" se reunió el día 6 de enero en Orizaba para manifestar su desacuerdo con el arreglo de Díaz, así como su decisión de no volver al trabajo en esos términos.

Orillados a la violencia por los abusos comunes de los industriales y por la burla de que fueron objeto, al haber confiado a Díaz la solución de sus conflictos, el lunes 7 llegaron los obreros a la tienda de raya de Río Blanco y tomaron todo el dinero y mercancías que allí había, acto seguido incendiaron el lugar. Después se dirigieron a la cárcel y liberaron a los presos.

Las autoridades locales pidieron refuerzos y las tropas hicieron fuego sobre los manifestantes. En el genocidio que se inició el día 7 y culminó el 9 perdieron la vida Rafael Moreno y Manuel Juárez, Presidente y Vicepresidente respectivamente del Círculo de Obreros Libres, junto con otros ochocientos obreros.

Estos sucesos, aunados al repudio popular por el gobierno de Díaz, fueron sembrando el terreno para futuros movimientos revolucionarios.

Fue definitiva la publicación de una entrevista entre el vanidoso dictador y James Creelman, en la que el anciano declaró que la democracia era el único principio justo y verdadero de gobierno y que la República ya estaba preparada para elegir a sus gobernantes, por lo que manifestó que en 1910, al cumplir 80 años, dejaría la Presidencia.

Esas declaraciones auspiciaron la actividad política de los partidarios del régimen y, por supuesto, también la de sus detractores.

Aparece en 1908 "La Sucesión Presidencial" de Francisco I. Madero, en donde se expresa que la organización obrera es el medio legítimo de lucha entre el capital y el trabajo. Se rechaza el paro patronal, la explotación de las tiendas de raya, la censura a la prensa obrera y los crímenes de Cananea y Rio Blanco, a la vez que se admite y apoya el derecho de huelga. Todas las consideraciones vertidas en la obra de Madero son de importante contenido social y de trascendente idealismo.

Madero denota su pacifismo cuando propone que los cambios se den por vías democráticas, abogando por la efectividad del sufragio y la no reelección.

El objetivo primario de su obra es la proposición de crear el Partido Nacional Democrático encargado de hacer posibles las legítimas aspiraciones del pueblo.

El Centro Antirreeleccionista de México se formó el 22 de mayo de 1909 en la Ciudad de México y en el mes de abril del año siguiente se llevó a cabo la Asamblea Nacional Antirreeleccionista para designar candidatos a la Presidencia y Vicepresidencia de la República; fueron elegidos Madero y Vázquez Gómez, respectivamente.

Es interesante asentar las consideraciones sociales que marcaron los candidatos en su Programa de Gobierno.

Base 6a. "Mejorar la condición material, intelectual y moral del obrero, creando escuelas talleres, procurando la expedición de leyes sobre pensiones o indemnizaciones por accidentes del trabajo, y combatiendo el alcoholismo y el juego. Igual solicitud se tendrá respecto de la raza indígena en general, especialmente de los indios mayos y yaquis, repatriando a los deportados y fundando colonias agrícolas en los terrenos nacionales, o los que puedan adquirirse con tal objeto. Acelerar la mexicanización del personal ferrocarrilero en todas sus jerarquías, instruyendo al efecto los centros de educación que sean necesarios." (3)

Madero hizo campaña, cada vez era más notoria su popularidad y lo que en un principio no significó nada para el dictador se convirtió en una seria amenaza; el 7 de junio de 1910 ordenó la aprehensión de Madero y su secretario, Roque Estrada, bajo los cargos de incitación a la rebeldía y quebrantamiento de la paz pública. Esto les brindó muchos más simpatizantes, sobre todo porque se hizo ostensible el despotismo gubernamental, ya que se cele

(3) Silva Herzog, Jesús. op. cit. pág. 86

raron elecciones el 26 de junio, estando preso el candidato más popular y violando con ello las disposiciones electorales, por lo que el proceso electoral, así como su resultado, venían a ser nulas a todas luces.

Madero expidió el Plan de San Luis, fechado el 5 de octubre de 1910. Con él "persigue reivindicar la vigencia de un estado de derecho alejado de la realidad y refundido en la sola letra de la Constitución." (4) El Plan convocó al pueblo a tomar las armas para derrocar al tirano y salvar al país de un futuro nefasto.

Los levantamientos revolucionarios se iniciaron en el centro del país el 20 de noviembre de 1910 y fueron sucediéndose por todos los confines de la nación, al grado de que en 1911 el Ejecutivo ya era insuficiente para controlarlos.

Díaz, sin otra alternativa, anunció el 7 de mayo de 1911 su retiro del poder. El 25 de mayo, con un discurso melodramático y cursi abandonó la silla presidencial, para salir el 27 del país a bordo del vapor "Ipiranga", cerrando una de las épocas más oscuras de la Historia Patria.

(4) *Los Derechos* cit. pág. 262

LA REVOLUCIÓN MEXICANA TENDRÁ EL
ORGULLO LEGÍTIMO DE MOSTRAR AL
MUNDO QUE ES LA PRIMERA EN CON-
SIGNAR EN UNA CONSTITUCIÓN LOS SA
GRADOS DERECHOS DE LOS OBREROS.

ALFONSO CRAVIOTO
DIPUTADO CONSTITUYENTE

3. CONSTITUCIÓN DE 1917

Una vez lograda la dimisión de Díaz, retorna triunfalmente a la capital Don Francisco I. Madero entre aclamaciones y vítores.

El Lic. Francisco León de la Barra fue designado Presidente Interino, en tanto se convocara a elecciones.

El 9 de julio de 1911, Madero disolvió el Partido Antirreeleccionista para crear, unos días después, el Partido Constitucional Progresista.

En agosto, la Convención del nuevo Partido se reunió para designar candidatos a la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los nombramientos recayeron en Madero y Pino Suárez.

Ese mismo mes Madero intentó convencer a Zapata de licenciar a sus tropas con la promesa de que se ocuparía del reparto de tierras cuando llegara a la Presidencia. Pero fue entonces cuando Victoriano Huerta, bajo las órdenes del Presidente Interino alteró el orden marchando a Cuautla con el objeto de violentar a Zapata y lograr de esa manera que se enemistara con Madero.

El 6 de noviembre de 1911, ganó las elecciones por amplia mayoría la fórmula Madero-Pino Suárez, pero por desgracia el Presidente creyó ingenuamente que al remediar los problemas políticos mediante el establecimiento de las libertades democráticas, el país había solucionado todas sus necesidades; descuidó la problemática so-

cial, la del campo y la de la industria.

La composición de su gabinete constituyó una grave amenaza para la estabilidad política, recién lograda de la nación.

Bajo el mandato del "Apóstol de la Democracia", como se ha dado en nombrar a Madero, se reorganizó el movimiento obrero: En 1911 se constituyeron la Confederación Tipográfica de México y el Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores, en 1912 se crearon la Casa del Obrero Mundial, la Unión Minera Mexicana, la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana, por sólo mencionar algunas instituciones.

Ante la importancia del movimiento asociacionista obrero nacional, el Presidente Madero decretó el 11 de diciembre de 1911 la creación de la Oficina del Trabajo, que se dedicaría a intervenir en las relaciones y controversias entre el capital y el trabajo.

Los trabajadores, al sentirse apoyados por la Administración, comenzaron a exigir mejores salarios y reducción de la jornada, motivando una serie de huelgas con la consecuente reclamación de los capitalistas, pidiendo al Presidente el restablecimiento de la paz porfiriana. Madero cedió a las presiones de los empresarios y reprimió los movimientos obreros, provocando así la separación del conglomerado obrero con las instituciones gubernamentales, igual actitud tomó el campesinado al no ver resultados de repartición de las tierras.

Zapata, el 28 de noviembre de 1911, y Pascual

Orozco, el 25 de mayo de 1912, lanzaron, respectivamente, los Planes de Ayala y Orozquista de la Empacadora, en los cuales propugnaban por la elevación a rango constitucional de la cuestión agraria y por la mejoría y enaltecimiento de la situación de la clase obrera.

Por su parte, la reacción, encabezada por los generales Reyes y Díaz, intentó, sin éxito, luchar contra Madero. Se les encarceló y ello provocó que sus partidarios sublevaran a la guarnición para liberarlos. Los sublevados trataron de tomar Palacio Nacional y Madero cometió uno de los peores errores de su mandato: encargó a Victoriano Huerta la operación militar de defensa del Palacio, con el cargo de Comandante Militar de la Plaza del Palacio.

El 18 de febrero de 1913, Huerta llevó a cabo la detención de Madero, Pino Suárez y algunos de sus funcionarios y dio por inexistente y desconocido el Poder Ejecutivo, quedando encargado el propio Huerta de las autoridades, en tanto no se designara nuevo Presidente.

El día 19 Madero y Pino Suárez presentaron su renuncia ante la Cámara de Diputados. En ese mismo acto protestó como Presidente el Lic. Pedro Lascuráin y designó a Huerta nuevo Secretario de Gobernación; cuarenta minutos después Lascuráin renunció y se selló la usurpación con la protesta como Presidente Constitucional hecha por Huerta.

So pretexto de un enfrentamiento entre amigos de Madero y Pino Suárez con los guardias que los custodia diaban en el trayecto a la Penitenciaría, el 22 de febre-

ro se perpetró el asesinato de estos mártires de la nación.

Es preciso señalar que, a pesar de que Madero tuvo siempre las mejores intenciones y rebozó honestidad y gentileza, no supo gobernar por su total desconocimiento de los problemas fundamentales del país.

Se inició el Movimiento Revolucionario Constitucionalista, cuyo nombre deriva de su objetivo: la restauración del orden constitucional roto por Huerta, el 26 de marzo de 1913 con el Plan de Guadalupe que desconocía a Huerta como Presidente, puesto que ocupó la Magistratura mediante la comisión del delito de traición, también proclamaba el desconocimiento de los Poderes Legislativo y Judicial por haber permitido tal burla a las instituciones jurídicas. El Plan que se comenta buscaba la legalidad y prometía tratar el problema social al término de la lucha.

El 12 de diciembre de 1914 Carranza expidió las Adiciones al Plan de Guadalupe, conocidas com Plan de Veracruz, en cuyo artículo 2° disponían:

"El Primer Jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad raíz; legislación para mejorar las condiciones

del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias..." (1)

El 17 de febrero de 1915 se celebró una alianza entre el Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, representada por Celestino Gasca, Roberto Aguirre, Rafael Quintero, Rafael Zubarán Capmany, Carlos M. Rincón, Rodenso Salazar, Juan Tudó, Gonzalo García y Roberto Valdés, en ese acuerdo las fuerzas obreras de aquella Casa se comprometían a apoyar la causa de la Revolución, incluso tomando las armas. En este convenio se consolida la postura social del Gobierno Constitucionalista.

Además del convenio de referencia, Carranza expidió Leyes sobre Restitución y Dotación de Ejidos, Supresión de las Tiendas de Raya y Establecimiento de Escuelas en las Fábricas y Haciendas. En este momento existía ya una honda preocupación por los problemas agrarios y laborales y no exclusivamente por los que se derivaran de asuntos políticos, como sucedió en la época maderista.

Son consecuencia de la actitud social de la Revolución Constitucionalista las disposiciones laborales que se expidieron:

- En Yucatán. El 11 de septiembre de 1914, por el Gobernador Provisional Eleuterio Avila; el 14 de mayo de 1915, por el Gobernador Salvador Alvarado, creando Consejos de Conciliación y Arbitraje con facultades para conocer y resolver conflictos laborales; y, el 11 de diciem-

(1) Trueba Urbina, Alberto. *Evolución de la Huelga*, México, 1950 pág. 97.

bre de 1915, por el Gobernador Alvarado expidiendo la Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, documento importante para los efectos de este estudio, ya que en él se consigna por primera vez el derecho de huelga, previendo incluso el caso de la que se origine por solidaridad.

- En Veracruz. El 19 de octubre de 1914, por el Gobernador Cándido Aguilar, creando las Juntas de Administración Civil con competencia para conocer y dirimir las diferencias suscitadas con motivo del trabajo.

- En Jalisco. El 28 de diciembre de 1915, por el Gobernador Manuel Aguirre Berlanga, creando Juntas Municipales para resolver conflictos laborales.

- En Aguascalientes. El 23 de agosto de 1914 el Gobernador Alberto Fuentes D. decretó el descanso semanal y la jornada máxima de ocho horas de trabajo.

- En San Luis Potosí. el 15 de septiembre de 1914 el Gobernador Eulalio Gutiérrez publicó una ley sobre salario mínimo, jornada máxima de nueve horas, supresión de las tiendas de raya, anulación de las deudas de los trabajadores y creación del Departamento de Trabajo para resolver los problemas de los proletarios.

- En Puebla y Tlaxcala. El 3 de septiembre de 1914 el general Pablo González decretó la abolición de las deudas de toda clase de trabajadores.

- En Michoacán, Querétaro, Hidalgo y Guanajuato. El 9 de abril de 1915, Alvaro Obregón decretó la fijación del salario mínimo para estas Entidades.

El 5 de marzo de 1916 se inauguró el Congreso al que convocó la Federación de Sindicatos de Obreros del Distrito Federal. En él participaron trabajadores sindicalizados de todo el país para redactar un Manifiesto que textualmente señala:

"Primero. La Confederación del Trabajo de la Región Mexicana acepta, como principio fundamental de la organización obrera, el de la lucha de clases, y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción.

Segundo. Como procedimiento de lucha contra la clase capitalista, empleará exclusivamente la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda acción política, entendiéndose por ésta el hecho de adherirse oficialmente a un gobierno o a un partido o personalidad que aspire al poder gubernativo. (2)

Tercero. A fin de garantizar la absoluta independencia de la Confederación, cesará de pertenecer a ella todo aquel de sus miembros que acepte un cargo público de carácter administrativo.

Cuarto. En el seno de la Confederación se admitirá a toda clase de trabajadores manuales e intelectuales, siempre que éstos últimos estén identificados con los principios aceptados y sostenidos por la Confederación, sin distinción de credos, nacionalidades o sexo.

Quinto. Los sindicatos pertenecientes a la Confederación son agrupaciones exclusivamente de resistencia.

(2) Esta actitud revela que en adelante no se apoyaría la Revolución Constitucionalista como se hizo en la alianza, ya comentada, del 17 de febrero del año anterior entre la Revolución y la Casa del Obrero Mundial.

Sexto. La Confederación reconoce que la escuela racionalista es la única que beneficia a la clase trabajadora." (3)

En 1916 se sucedieron los movimientos huelguísticos, el más trascendente de ellos fue el iniciado el 31 de julio por los trabajadores de las industrias eléctrica y de transportes, su importancia radica en el tratamiento que se le dio, esto es, encarcelamiento de los líderes, asimismo fueron importantes sus consecuencias, es decir, la promulgación del Decreto de 1° de agosto del mismo año que castigaba con la muerte a los trabajadores que se pusieran en huelga.

No es ocioso señalar que Carranza creía en el postulado de la igualdad de las partes, establecido por la Constitución de 1857, y que, aprovechando el contenido del artículo 925 del Código Penal de 1871 y de la Ley de enero de 1862 tomó la actitud de los pensadores liberales europeos del siglo XVIII, que consideraban que la población de un Estado era homogénea y por ello no era factible conceder prerrogativas que provocaran su heterogeneidad, sino por el contrario debían tender a legislar para situaciones de igualdad de los ciudadanos.

Respecto de las ideas sobre las que se basaron los revolucionarios constitucionalistas para la elaboración de una nueva Constitución, Jorge Carpizo, citando a Gabriel Ferrer Mendiola, señala que la idea de crear una Constitución surgió a raíz del telegrama que Carranza dirigió el 3 de febrero de 1915 a su representante en Washington en el que le informó:

(3) Silva Herzog, Jesús. *Breve historia de la Revolución Mexicana*, t. II. México, 1973 págs. 287-288

"Cuando la paz se restablezca, convocaré Congreso debidamente electo por todos ciudadanos, el cual tendrá carácter de constituyente para elevar a preceptos constitucionales las reformas dictadas durante la lucha." (4)

El 14 de septiembre de 1916 Carranza expidió el Decreto reformativo de algunos artículos del Plan de Guadalupe para elegir diputados que representaran a las entidades federativas en el Congreso Constituyente que se ocuparía, en un tiempo no mayor de dos meses, del proyecto de Constitución Reformada que presentaría el Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista.

El proyecto que fue presentado a los diputados constituyentes, el 1° de diciembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro, conservaba intacto el liberalismo de la Constitución de 1857; ratificaba todas las manifestaciones de libertad individual que aseguraran la coexistencia pacífica de todas las actividades y afirmaba el carácter indispensable de la libre concurrencia para el aseguramiento de la vida y del desarrollo de los pueblos.

En ese orden de ideas, en materia de trabajo, el proyecto de Constitución se limitaba a adicionar unas frases al artículo 5° de la Constitución de 1857, limitando a un año forzoso el contrato de trabajo y con la facultad del Congreso, establecida en el artículo 73, fracción X, para legislar en toda la República sobre trabajo.

Los diputados radicales, como verdaderos representantes del pueblo que apoyó con sus fuerzas la Revolu-

(4) Carpizo, Jorge. *La Constitución Mexicana de 1917*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM México, 1982 pág. 60

ción Constitucionalista, reclamaron que los derechos de sus representados fueran tomados en cuenta y se hiciera una real justicia social, plasmando mediante fórmulas jurídicas las necesidades del pueblo. Por estas razones se opusieron a que se encargara a leyes secundarias la resolución de los problemas laborales.

El 19 de diciembre de 1916 se inició el debate del artículo 5° del Proyecto. Los diputados Aguilar, Vega Sánchez, Jara, Victoria, Tepal, Góngora, Mayorga y Martínez formularon observaciones al respecto, en ellas se establecían los derechos de huelga y de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que deberían formar parte de un Código Obrero expedido por el Congreso, en uso de la facultad otorgada por la fracción X del artículo 73 Constitucional.

El 26 de diciembre el diputado Manjarréz propuso que la Constitución consignara un Capítulo especial sobre Trabajo y, a su vez, el diputado Victoria señaló la necesidad de que se establecieran bases constitucionales bajo las cuales se debería expedir la legislación laboral. Esto implicaba que la Carta Magna prescribiera garantías sociales constitucionales mínimas diversas de las individuales.

El 28 de diciembre el diputado Cravioto hizo saber a la comisión que Macías había redactado un Código Obrero que beneficiaría a los trabajadores del campo y a los obreros industriales. En este ordenamiento se reconocía como un derecho social económico a la huelga.

Pastor Rouaix realizó reuniones con los diputa-

dos que propugnaban por evitar que se dejara a leyes reglamentarias la regulación fundamental del trabajo, este grupo se encargaría de la Declaración Constitucional de los Derechos Sociales.

El 13 de enero de 1917 la comisión entregó al Congreso su proyecto del Capítulo "Trabajo y Previsión Social". Este capítulo decía, respecto de la huelga, en su Exposición de Motivos:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (la huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia." (5)

Estas consideraciones dieron lugar a la redacción de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional, reconociendo el derecho de los trabajadores a la huelga y precisando cuando aquella constituye un ilícito.

El texto de las fracciones señaladas quedó finalmente en nuestra Ley Fundamental como sigue:

(5) Cueva, Mario de la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II México, 1984 págs. 575-576

"XVII. Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y patronos las huelgas y los paros.

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno."(6)

El Artículo 123 fue aprobado finalmente en la sesión del 23 de enero de 1917; así, la cristalización plena de los ideales revolucionarios de 1910 y 1913 se logró plenamente el 31 de enero de 1917; fecha en que se clausuró el período único de sesiones del Congreso Constituyente de Querétaro. A partir de entonces se inició una nueva vida para las instituciones jurídicas, una conquista constante y sin desmayo por alcanzar la justicia social.

(6) Tena Ramírez, F., Op. cit., pág. 872

LA HUELGA ES LEGÍTIMA Y SU LEGITIMIDAD RESIDE EN LA NECESIDAD DE QUE SE IMPONGAN LOS INTERESES LEGÍTIMOS DE LOS TRABAJADORES CUANDO PROCURAN MEJORAS RAZONABLES Y EQUITATIVAS. EN VIRTUD DE ELLO ES QUE SE CONSIDERÀ A LA HUELGA COMO EL EJERCICIO DE UN DERECHO Y DE UNA LEGALIDAD.

LUIS A. DESPONTÍN

4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El Artículo 123 ordenaba en su primer párrafo que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados expidieran leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases reglamentarias que el propio artículo señalaba en sus fracciones. En cumplimiento de esta disposición, los Estados promulgaron Códigos Locales de Trabajo y, obviamente, éstos no seguían criterios uniformes, razón por la que se hizo necesaria la federalización legislativa de 1931.

Las leyes anteriores a 1931 que reconocieron expresamente disposiciones reguladoras del derecho de huelga son las siguientes.

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, artículos 407 a 427;

Ley del Trabajo del Estado de Campeche, artículos 206 a 216;

Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, artículos 140 a 149;

Ley del Trabajo del Estado de Colima, artículos 122 a 133;

Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo Primero del Artículo 4° Constitucional en el Estado de Chiapas, artículos 113 a 123;

Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, artículos 198 a 208;

Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, artículos 78, 79, 81 a 84, 88 y 89;

Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato,

artículos 86 a 90 y 93;

Ley Reglamentaria del Artículo 123 del Estado de Hidalgo, artículos 173 a 185;

Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, artículos 122 a 133;

Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, artículos 167 a 170 y 175 a 182;

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, artículos 154 a 163, 204 y 205;

Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Nuevo León, artículos 34 a 38;

Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, artículos 228 a 239;

Código de Trabajo del Estado de Puebla, artículos 178 a 186;

Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, artículos 167, 168, 170, 171 y 175 a 185;

Ley Reglamentaria de las Fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del Artículo 123 de la Ley Federal, del Estado de San Luis Potosí, artículos 12 a 25;

Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, artículos 42, 43 y 94 a 104;

Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, artículos 42, 43 y 94 a 104;

Ley del Trabajo del Estado de Tabasco, artículos 113 a 116;

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, artículos 192 a 209;

Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, artículos 153 a 162;

Código de Trabajo del Estado de Yucatán, artículos 118 a 121;

Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, artículos 148 a 155; y,

Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales.

El 31 de agosto de 1929 se reformó la Constitución y el 6 de septiembre se publicó el Decreto reformativo de los artículos 73, en su fracción X, y 123, con lo que se otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo.

Como consecuencia de esa reforma, el Presidente Portes Gil puso a consideración del Poder Legislativo el "Proyecto de Código Federal del Trabajo", pero su articulado fue severamente criticado, ya que establecía el arbitraje obligatorio de las huelgas y esto laceraba los derechos adquiridos desde 1917 por los trabajadores.

En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un nuevo proyecto, ya no de Código sino de Ley, que fue sujeto a algunas modificaciones y se promulgó como Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

La Exposición de Motivos, al ocuparse de las huelgas, señaló:

"En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que ape

lan respectivamente trabajadores y patros para obtener satisfacción a sus demandas...

En el proyecto se reconoce, de acuerdo con la teoría imperante, que la huelga no rompe, sino que sólo suspende el contrato de trabajo. Una vez resuelto el conflicto, el patrón queda obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierden los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su vez, los trabajadores quedan obligados a proseguir aquellos trabajos que son indispensables para la seguridad de los talleres, o para que sea posible la reanudación de los trabajos al terminar el conflicto.

De conformidad con el principio consignado en la Ley Reglamentaria del Artículo 4° de la Constitución, el estado de huelga sólo existe cuando es declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, y en ese caso es obligatoria para todo el personal.

Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos contra las personas y las propiedades; y en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

La huelga es entonces un delito colectivo, y las autoridades no sólo deben imponer penas a las personas responsables de actos de violencia que constituyan delitos, sino que están obligadas a aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mismo.

Pero pueden los obreros de una empresa no haber cometido un acto que deba conceptuarse como delito colectivo, y ser responsables de una suspensión del trabajo, que por ser contraria a las disposiciones legales o a los términos de los contratos colectivos, merezcan una sanción civil.

La huelga, para ser un acto no solamente lícito, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el armonizar los intereses del patrón y del trabajador,

haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo.

Si el movimiento no reúne esos requisitos, será una suspensión ilícita del trabajo, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para imponer sanciones civiles, y para obligar a los trabajadores, bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores.

La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se condena también como una suspensión ilícita del trabajo. (1) Si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia... (2)

El artículo 259 de la Ley de 1931 definió a la huelga como la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

Los preceptos de esta Ley que se ocupaban de la huelga son los siguientes:

Artículo 80. Protección de la huelga frente al patrón y los trabajadores no huelguistas.

(1) Sin embargo, a pesar del pensamiento conservador del que se empujó esta parte del proyecto, la fracción IV del artículo 259 aceptó como objetivo de la huelga el apoyo a otra que tuviera alguno de los señalados por las fracciones I, II y III.

(2) Trueba Urbina, Alberto. Op. cit., págs. 222-223

Artículo 258. Definición de coalición.

Artículo 259. Definición de huelga.

Artículo 260. Objeto de la huelga.

Artículo 261. Suspensión del contrato de trabajo por todo el tiempo que dure la huelga.

Artículo 262. Limitación de la huelga a suspender el trabajo.

Artículo 263. Ilicitud de la huelga.

Artículo 264. Requisitos de la declaración de huelga.

Artículo 265. Requisitos previos a la declaración de huelga.

Artículo 266. Definición de servicios públicos en relación al aviso que fija el plazo para llevar a cabo la huelga.

Artículo 267. No suspensión de los efectos de los avisos por pláticas entre trabajadores y patrones.

Artículo 268. Derechos del patrón por resolución de la Junta de ilicitud de la huelga.

Artículo 269. Declaración de inexistencia de la huelga por la Junta, y sus consecuencias.

Artículo 270. Derecho de los trabajadores, patrones y terceras personas de pedir a la Junta que haga las declaratorias enunciadas en los artículos 268 y 269.

Artículo 271. Pago de salarios de los días en que los trabajadores holgaron, cuando la huelga sea lícita y sus motivos imputables al patrón.

Artículo 272. Obligación de la Junta y autoridades civiles de hacer respetar el derecho de huelga, dando garantías y auxilio a los trabajadores.

Artículo 273. Supuestos de terminación de la huelga.

Artículo 274. Prohibición al patrón y sus representantes de celebrar nuevos contratos para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales contemplados por la misma ley, en tanto no termine la huelga.

Artículo 275. Obligación de los trabajadores de mantener el número indispensable de ellos, que determine la Junta para proseguir las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de talleres y negociaciones.

Artículo 276. Prohibición a los trabajadores huelguistas de suspender el trabajo en negocios no controlados por su sindicato.

En 1941 se decretaron reformas a la Ley Federal que, para los efectos de este estudio, se señalan en mate

ria de huelga.

Artículo 259. Se adicionó el término "legal" a la suspensión del trabajo. (3)

Artículo 262. Se modificó el término original de "actos violentos de los huelguistas" por "actos de coacción o de violencia física y moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas". Se sancionó este tipo de actos con "prisión hasta de dos años, multa de diez mil pesos y reparación del daño", en vez de sujetar a los autores de los actos a las responsabilidades penales y civiles consiguientes, como señalaba el primario artículo. (4)

Artículo 265. En la fracción I se agrega que los trabajadores "anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de ella, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida". Se señala que el plazo comenzará a correr desde que se notifique al patrón; y, que la notificación constituya al patrón en depositario o interventor de los lugares de trabajo que resultaren afectados por la huelga.

En la fracción II se responsabiliza al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de hacer llegar al patrón el escrito de peticiones de los trabajadores en cuanto lo reciba y de que el patrón o sus representantes contesten por escrito a ese documento en cuarenta y ocho horas.

(3) El término era innecesario, puesto que con señalar la temporalidad era suficiente, de lo contrario hubiera sido innecesario sentar en artículos posteriores los requisitos legales a que debe sujetarse la cesación.

(4) La reforma logró hacer más específica la sanción por violencia de los huelguistas.

Se prevé también la ubicación de centros de trabajo alejados del lugar de radicación de la Junta y la inexistencia de autoridades laborales en el sitio de trabajo. (5)

Artículo 267. Se ocupa de las conferencias conciliatorias entre capital y trabajo. Asigna a la Junta la función de intentar el avenimiento de las partes. Trata también la rebeldía de ambas. (6)

Artículo 269. Cambió al indicar que la Junta de clarará "de oficio" la inexistencia del estado de huelga cuando no se cumpla con lo dispuesto por el artículo 265. Originalmente abarcaba las fracciones I y III de este último precepto. Las fracciones permanecen como en el primer texto. (7)

Se creó el artículo 269-Bis para determinar en dos incisos, A) y B), a quienes se aplicarían las sanciones a que se refiere el artículo 262. (8)

Se otorga competencia a los Tribunales de la Fe

-
- (5) Este artículo determina supuestos no contemplados en el numeral original y evita, por responsabilizarlas, la negligencia de las autoridades laborales.
- (6) El precepto es más amplio y abarca un mayor número de supuestos que el original de 1931.
- (7) Es importante que se establezca de oficio la declaración de inexistencia. Hay que señalar que además se tuvo que cambiar el primer párrafo, porque el artículo 265 también sufrió reformas.
- (8) Esto es, a quienes impidan o estorben las medidas dictadas por la Junta para que los trabajadores continúen en el trabajo (artículo 269 fracción IV), y a los que tomen parte en una huelga inexistente, con la salvedad de los trabajadores a que se refiere la fracción IV del artículo 260.

deración para conocer de los delitos que trata el precepto en comento, conforme establece el artículo 104, fracción IV, Constitucional.

Las reformas demuestran la constante renovación y el dinamismo que impera en el Derecho del Trabajo, así como su carácter tutelar, consecuente con la debilidad de la clase a quien se dirigen sus normas: la clase trabajadora.

Dada la materia del presente análisis, se intentará una pequeña semblanza de los artículos relativos a la huelga, contenidos en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de 17 de abril de 1941, antecedente inmediato de la vigente Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, de 28 de diciembre de 1963.

Artículo 66. Definición de huelga. (9)

Artículo 67. Definición de la declaración de huelga. (10)

Artículo 68. Generalidad o parcialidad de la

(9) Corresponde, en sus términos, al actual artículo 92 de la Ley Burocrática.

(10) El precepto vigente (artículo 93) no hace referencia a trabajadores de una "unidad burocrática", sino de una "dependencia", ni a que los Poderes de la Unión o representantes no accedan a las demandas de los trabajadores, se habla del "titular de la dependencia".

huelga de trabajadores al servicio del Estado. (11)

Artículo 69. Definición de huelga general y causas que la motivan. (12)

Artículo 70. Definición de huelga parcial y causas que la motivan. (12)

Artículo 71. Suspensión y no extinción de los efectos del nombramiento por todo el tiempo que dure la huelga. (13)

Artículo 72. La primera frase del primer párrafo corresponde al texto del artículo 96 de la Ley de 1963. (14)

Artículo 73. Requisitos para la declaración de huelga. (15)

Artículo 74. Presentación del pliego de peti-

-
- (11) Correlativo al artículo 94, que señala que el derecho de huelga puede abarcar una o varias dependencias de los Poderes Públicos, con la condición de que se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B), creado por Decreto de 5 de diciembre de 1960.
- (12) Se definen las causas, porque no existía el Apartado B) que generaliza los derechos de los trabajadores.
- (13) En idénticos términos se expresa el artículo 95 de la Ley actual.
- (14) El resto de este párrafo, así como el segundo, comprenden actualmente el contenido de los artículos 97 y 98, respecto de actos violentos de los huelguistas, y de trabajadores con funciones en el extranjero, a quienes les está prohibido efectuar cualquier movimiento huelguístico fuera del Territorio Nacional.
- (15) Este artículo marca el requisito de que la declaración sea hecha por mayoría absoluta de los trabajadores. El 99 sólo exige que lo hagan las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

ciones de los trabajadores al "tercer árbitro del Tribunal de Arbitraje". (16)

Artículo 75. Determinación de la legalidad de la huelga. Conciliación de las partes. Presencia obligatoria de éstas en las audiencias. (17)

Artículo 76. Hipótesis de no avenimiento entre las partes, que permite a los trabajadores suspender las labores. (18)

Artículo 77. Supuesto de declaración de huelga ilegal, a juicio del Tribunal, prevención de que en caso de que los trabajadores suspendan las labores, el acto se considerará como abandono de trabajo. (19)

Artículo 78. Caso de suspensión de labores llevada a cabo antes de los diez días del emplazamiento; por minoría de trabajadores, conocida por recuento, o sin cubrir los requisitos establecidos en preceptos anteriores, que provoca la declaración de inexistencia del estado de huelga y obliga al Tribunal a fijar un plazo de veinticuatro horas para que los huelguistas reanuden las labores, y si no acatan el apercibimiento quedan cesados sin res-

(16) Equivalente del artículo 100, con la salvedad de que el pliego se presenta al "Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje".

(17) Corresponde al artículo 101 de la Ley vigente.

(18) Equivalente del artículo 102 de la Ley de 1963.

(19) El artículo 104 en vigor señala que, en este caso, la suspensión será causa justificativa de cese.

ponsabilidad para el Estado. (20)

Artículo 79. Declaración de ilegalidad de la huelga o de huelga delictuosa, por violencia de los huelguistas o en los casos del artículo 29 Constitucional.(21)

Artículo 80. En huelgas ilegales quedan cesados los trabajadores que hayan suspendido las labores, sin responsabilidad para el Estado. (22)

Artículo 81. Obligación de las autoridades civiles y militares, junto con el Tribunal, de respetar el derecho de huelga y de dar garantías y prestar el auxilio que soliciten los trabajadores. (23)

Artículo 82. Causas de terminación de la huelga: avenencia de las partes; resolución de la asamblea de trabajadores, tomada por acuerdo de la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los miembros; (24) declaración de ilegalidad; (24-A) y, laudo de la persona o tribu

(20) El artículo 113 establece la declaración de inexistencia por el único hecho de suspender las labores antes del plazo de diez días del emplazamiento y sanciona de igual forma a los trabajadores que no reanuden sus labores dentro de las veinticuatro horas siguientes al apercibimiento.

(21) El artículo 106 conserva los mismos términos de este precepto.

(22) El artículo 105 varía únicamente en que no se emplea el término "responsabilidad para el Estado", sino "responsabilidad para los titulares".

(23) Texto idéntico al del artículo 107 vigente.

(24) El artículo 108, en su fracción II, no establece cómo se compone la mayoría.

(24-A) En la fracción III del artículo vigente se señala una causa más: la declaración de inexistencia.

nal que, a solicitud de las partes y con su conformidad, conozca del asunto.

Artículo 83. Fijación por el Tribunal del número de personas que los huelguistas deben mantener en el desempeño de sus labores.(25)

(25) El texto se reproduce en el artículo 109 de la Ley Burocrática.

LA HUELGA NO SE PUEDE EVITAR POR-
QUE ES EL ÚNICO RECURSO QUE EL -
TRABAJADOR TIENE PARA EXIGIR PAR-
TE DE LA PLUSVALÍA QUE TOMA EL CA
PITALISTA.

MIGUEL ANGEL QUINTANA

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y REFORMAS DE 1980

Las transformaciones económicas y sociales que vivió México desde 1931 hasta 1960 provocaron que el Pre sidente López Mateos meditara sobre la elaboración de re formas a la Ley Federal del Trabajo. Para ello creó una comisión, formada por los licenciados Salomón González Blanco, entonces Secretario del Trabajo y Previsión Social, Ramiró Lozano, Presidente de la Junta Local de Con ciliación y Arbitraje del Distrito Federal, María Cristi na Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal, y el Doc tor Mario de la Cueva. El resultado fue la Iniciativa de Reformas presentada al Poder Legislativo en 1962.

En el siguiente período presidencial la inque tud afloró nuevamente, por lo que el Presidente Díaz Or- daz encargó a la comisión en 1967 la redacción de un An- te proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo, mismo que fue enviado a la Cámara de Diputados en diciembre de 1968 como Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo.

El 1° de abril de 1970 se publicó la Nueva Ley indicando, en la parte introductoria, la razón de su creación.

"Pero nuestra realidad social y econó- mica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el princi pio de una era de crecimiento y progre so, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislaci ón.

lación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía...

...conviene hacer notar, que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que procure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del país, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores...Consecuentemente, la legislación del trabajo tiene que ser un derecho dinámico, que otorgue a los trabajadores beneficios nuevos en la medida que el desarrollo de la industria lo permita." (1)

En cuanto a las huelgas, la iniciativa señala:

"A su vez, las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al procedimiento de huelga, la celebración de contratos colectivos, en la mayoría de los cuales se ha obtenido, a lo largo de los treinta y siete años de vida de la Ley, beneficios superiores a los previstos por el legislador de 1931." (2)

La Exposición de Motivos, en su Apartado XXXIX, Derecho de Huelga, primer párrafo, indica:

"En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido

(1) *Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo*, Legislación del Trabajo de Ediciones Andrade. México, 1973 págs. II-III.

(2) *Ibíd.*, pág. II

en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El Proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del Trabajo vigente: en consecuencia, las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por el contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento." (3)

Los artículos 2° y 3° de la Ley de 1970 son innovadores. El primero de ellos determina como finalidad de las normas de trabajo, conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos; el segundo, caracteriza al trabajo como un derecho y un deber sociales.

Las variaciones que se detectan en la Ley de 1970 [y reformas de 1980] respecto de la Ley de 1931, se contienen en:

- Artículo 442. Señala los lugares que puede abarcar la huelga.

- Artículo 444. Define la huelga legalmente existente.

(3) *Exposición de Motivos*, Nueva Ley Federal del Trabajo, en Ediciones Andrade. México, 1973 págs. XLIV-XLV.

- Artículo 448. Indica que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes, excepto cuando la huelga tenga por objeto la solidaridad con otra suspensión colectiva. El precepto se relaciona con el actual artículo 902.

- Artículo 451. Amplía, en su fracción II, lo contenido en la misma fracción del artículo 264 de la ley anterior, ya que señala que la determinación de mayoría no podrá promoverse como cuestión previa a la suspensión del trabajo, sino, solamente como causa para solicitar la inexistencia de la huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 460. Este último numeral fue derogado por el Decreto publicado el 4 de enero de 1980, su texto pasó a formar el artículo 929.

- Artículo 452. Se refiere a los requisitos del emplazamiento, se derogó en 1980. Se relacionaba con el artículo 265 de la Ley anterior, con la salvedad de que el pliego debería dirigirse al patrón, pero presentándolo a través de la Junta, para que ella realizara la notificación. Sus disposiciones actualmente ocupan el artículo 920.

- Artículo 453. Señala la responsabilidad del Presidente de la Junta para hacer llegar al patrón copia del escrito de emplazamiento. La estipulación del artículo 265 de la Ley de 1931 disponía que los trabajadores enviarían copia a la Junta, pero que ellos mismos entregarán el pliego al patrón. El texto del artículo 453 pasó al artículo 921.

- Artículo 454. Señaló al patrón un término de cuarenta y ocho horas para contestar el pliego de los trabajadores. En idénticos términos se expresa, por reforma de 1980, el artículo 922.

- Artículo 455. Aumentó en la consideración de servicios públicos los de cementerios. La Ley de 1931 hacía la enumeración en el artículo 266. Al ser derogado en 1980 el artículo 455 pasó al artículo 925.

- Artículo 456. Facultó a la Junta de Conciliación y Arbitraje para citar a las partes a una audiencia de conciliación en la que debería intentar avenirlas. El único antecedente que podría encontrarse en la Ley de 1931 lo constituye el artículo 267, ya que en él se hacía referencia a conferencias entre trabajadores y patronos para llegar a un arreglo. Actualmente, el artículo 926 reproduce el texto del artículo 456 derogado. La reforma estableció, asimismo, que a petición de los trabajadores la audiencia de conciliación puede ser diferida por una sola vez.

- Artículo 457. Señalaba normas para la conciliación. No tiene precedente en la Ley de 1931. La reforma de 1980 conservó el texto de las fracciones II, III y IV. Por lo que toca a la fracción I, el artículo 927 prevé el supuesto de que el patrón oponga la excepción de falta de personalidad, al contestar el pliego de peticiones de los trabajadores.

- Artículo 458. Marca normas para el procedimiento de huelga. Fue derogado por la reforma procesal de 1980. Varía del actual artículo 928 en los casos a que alude el inciso c), de la fracción I, ya que el anterior

artículo 458 señalaba que el Presidente de la Junta intervendría en los asuntos sobre el número de trabajadores que debían continuar prestando sus servicios durante la huelga y dictando el laudo por el que aquella finaliza. El artículo 928 menciona la intervención personal del Presidente, en los casos anteriores y en el previsto por el artículo 923, es decir, en emplazamientos no formulados por el sindicato titular del contrato colectivo, cuando se exija la firma del contrato colectivo, existiendo otro depositado en la Junta competente, o cuando el escrito de emplazamiento no cubra los requisitos de ley.

La fracción II vigente se adicionó con la prescripción del establecimiento de guardias permanentes de la Junta para efecto de notificaciones y citaciones.

La fracción IV del artículo 458 establecía que los miembros de la Junta no eran recusables; la misma fracción del artículo 928 expresa que no serán denunciables.

Se adiciona la última parte de la fracción V del artículo anterior con la expresión de que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia, la fecha a partir de la cual corre el término para suspender las labores.

- Artículo 459. Esta disposición continua en vigor y tuvo por antecedente el artículo 269 reformado en 1941.

- Artículo 460. Sus disposiciones fueron derogadas, por la reforma procesal de 1980, para pasar a for

mar parte del Capítulo XX, del Título Catorce, en el numeral 929, con la adición de solicitar la declaración de inexistencia por incumplimiento de los requisitos señalados en el artículo 920.

- Artículo 462. Fue derogado en 1980. Su contenido integra el artículo 931. La fracción I es igual en ambos artículos; la II del artículo 931 corresponde a la IV del numeral anterior; la III conserva su orden original en el nuevo artículo; la IV corresponde a la II del artículo 462 anterior; la V conservó el orden original.

- Artículo 463. Sufrió reformas de texto al constituirse, por la reforma de 1980, el artículo 932. La fracción II del texto vigente señala que al declarar la Junta la inexistencia, deberá notificarla a los trabajadores, por conducto de la representación sindical. La fracción I del artículo 463 sólo señalaba que la Junta debería apercibir a los trabajadores de las consecuencias a que daría lugar su negativa a acatar la declaración. Por su parte, la fracción III del texto actual es más clara en su enunciado: "Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y *que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros;*" la misma fracción del texto anterior prescribía: "Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y *que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.*"

- Artículo 464. La reforma de 1980 hizo que su texto se estableciera en el artículo 933 vigente.

- Artículo 465. A partir de 1980, su contenido se reubicó en el artículo 934.

- Artículo 466. Señala los servicios que seguirán prestando los trabajadores huelguistas. Su antecedente se ubica en lo dispuesto por los artículos 170 y 183 de la Ley de 1931.

- Artículo 467. Su texto, por virtud de la reforma procesal de 1980, se contiene en el actual artículo 935.

- Artículo 468. Actualmente se contiene en el numeral 936.

- Artículo 469. Esta disposición continua siendo vigente en la actualidad. Se ocupa de enumerar los supuestos de terminación de la huelga. Su precedente, el artículo 273 de la Ley de 1931, contenía tres hipótesis; en la actualidad, la fracción II contempla un nuevo supuesto relativo al allanamiento del patrón respecto de las peticiones de los trabajadores.

- Artículo 470. Este numeral debe su importancia al hecho de haber establecido los procedimientos de acuerdo con el fondo de la huelga, a saber: de conflictos colectivos de naturaleza económica y de naturaleza jurídica. Por reforma de 1980, su texto se trasladó al Capítulo XX del Título Catorce, en el artículo 937.

- Artículo 471. En la Ley de 1931 no hubo disposición expresa respecto del procedimiento para la huelga motivada para la celebración o revisión del contrato-ley. El artículo que se comenta fue derogado en 1980 y se unió como artículo 938 a las disposiciones del procedimiento de huelga. La única variación que sufrió su texto se en-

cuentra en la fracción I, que en el texto original establecía que el escrito de emplazamiento se presentaría por los trabajadores colectivamente, y que actualmente señala que se presentará por los sindicatos coaligados.

Es opinión generalizada que la reforma procesal de que fue objeto la Ley Federal del Trabajo en 1980 hizo más clara la aplicación de los principios tutelares de la clase trabajadora, además de haber hecho ostensible el carácter dinámico de las normas que constituyen el Derecho del Trabajo. En fin, la reforma agilizó e hizo acorde a la realidad nacional el conjunto de disposiciones laborales.

LA HUELGA, NO HAY QUE OLVIDARLO,
NACE DE LA INJUSTICIA DE LA ORGA-
NIZACIÓN SOCIAL.

ALBERTO TRUEBA URBINA.

CAPITULO III CONCEPTOS DE HUELGA Y DE TERCEROS

El apartado que nos ocupa se dedicará a enunciar los conceptos que la legislación y la doctrina han manejado para definir a la huelga y a los terceros. Este capítulo finaliza con un intento personal de definición de ambos conceptos.

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores."(1)

"En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas." (2)

"Huelga es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores." (3)

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece."(4)

Del contenido de los artículos 151 y 159 de la Constitución Alemana de la República de Weimar se

-
- (1) Artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al que en 1941 se le adicionó la palabra *legal*.
 (2) Capítulo XXXIX de la *Exposición de Motivos* de la Nueva Ley Federal del Trabajo
 (3) Artículo 440 de la Nueva Ley Federal del Trabajo
 (4) Artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional.

sintetizó en la coacción legal empleada por los trabajadores para la defensa de derechos amenazados, para la realización de las necesidades imperiosas de la colectividad trabajadora y para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y producción, a través del ejercicio de la libertad de coalición.

"La huelga puede calificarse como factor de equilibrio entre los patronos y trabajadores; y, a su vez, en su efecto directo, como la articulación de un elemento normativo que integra o comprende una de las partes del Derecho Colectivo del Trabajo."(5)

"La huelga es la suspensión concertada del trabajo que responde a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de todas sus necesidades."(6)

"La huelga consiste en la suspensión temporal y legal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, ajustada y protegida por el ordenamiento jurídico vigente."(7)

"Se llama huelga a la suspensión temporal del trabajo, como consecuencia de una coalición de obreros.

(5) Cueva, Mario De la. *Derecho Mexicano del Trabajo*, t. II. México, 1949 pág. 847

(6) Cueva, Mario De la. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. II México, 1984 pág. 588

(7) Cavazos Flores, Baltasar. *El Derecho Laboral y los incidentes de calificación de la huelga*, en *Revista Mexicana del Trabajo*. México, 1962 pág. 31

Por ser sólo temporal, la suspensión no termina los contratos existentes ni extingue los derechos que de ellos se derivan."(8)

"Etimológicamente, en castellano, la palabra huelga procede de *huelgo*, espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. A su vez, el sustantivo *huelgo* se origina de *holgar*, con raíz latina en *follicare*, respirar y, figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo.

En lo laboral, la huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos."(9)

"La huelga se ha considerado como un medio de lucha, cual un sistema de acción destinado a cambiar la estructura del Estado. Ha sido así un medio de protesta y arma para intentar el logro de la suma del poder público. En la huelga se ha visto un sistema de oposición de clases y la oportunidad de conseguir una mejor distribución de la riqueza, con la modificación de la estructura social y política del Estado."(10)

"La huelga se estima corolario obligado de la situación de inferioridad en que se encuentran los trabajadores aisladamente considerados y de la posibilidad de que éstos -coligados entre sí- utilizando la abstención

(8) Villamil Castillo, Carlos. *Formulario de Procedimiento en materia de Trabajo*, México, 1949 pág. 93

(9) Cabanellas, Guillermo. Op. cit., pág. 160

(10) *Ibidem*, pág. 201

de trabajar, obliguen a los empresarios o patronos a entrar a discutir condiciones de trabajo que signifiquen para los primeros un mejoramiento."(11)

Cabanellas clasifica la posición de los diferentes autores respecto de la huelga, de la siguiente manera:

- Para De la Cueva y Barassi, la huelga es un medio de lucha del trabajo contra el capital, es una presión sobre un patrono para obligarle a dar satisfacción a las demandas de sus trabajadores, tratando con ello de obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos.

- Según Charles Gide, Unsain y Fiore, la huelga es el instrumento destinado a modificar las condiciones laborales o a revisar el contrato de trabajo sin romperlo, ya que con la huelga se pretende únicamente la modificación de algunas condiciones, el contrato sólo se interrumpe.

- Conforme a los criterios de Tissebaum, Santoro Pasarelli, De Hulster, Cesbron, La Corte Constitucional Italiana y parte de la jurisprudencia argentina, siguiendo la doctrina del interés profesional, la huelga tiene por objeto la defensa de los fines profesionales, el reconocimiento de las gestiones profesionales de la actividad de que se trate.

- De acuerdo con Alvarez del Castillo, Gallart

(11) Ibidem, pág. 220

Folch y Kleeberg, la huelga es el medio de presión, basado en factores de orden político, al que recurre la clase obrera para establecer un equilibrio entre trabajo y capital.(12)

"La huelga es un hecho colectivo cuyo sujeto es un conjunto de trabajadores que acuerdan sus voluntades para realizar una abstención, que es la cesación y abandono del trabajo, como elemento compulsivo para producir presión en el patrón, en defensa de un fin lícito admitido, esto es, la defensa de un interés profesional, procurando condiciones que mejoren la prestación del servicio.

La huelga es jurídicamente, una simple facultad; políticamente, una libertad necesaria; socialmente, una amenaza saludable; filosóficamente, un ensayo colectivo de presión."(13)

"La huelga constituye un derecho del trabajador, por cuanto éste puede rehusar la prestación de sus servicios, negándose a aceptar las condiciones de trabajo que el empresario le imponga.

La huelga es el derecho que los trabajadores tienen para negarse a trabajar en las condiciones que les son propuestas por los patronos. Y reviste los caracteres de aquélla la negativa a trabajar que emana de una colectividad de trabajadores, esto es, cuando constituye un fenómeno colectivo. De tal forma, se considera que la

(12) *Ibidem*, 161-165

(13) Latour, Francois. *Les greves et la législation*. París, 1912
págs. 2-3

huelga es el ejercicio de un derecho potestativo de suspensión de la relación laboral por parte de los trabajadores." (14)

"Entre los trabajadores la huelga se presenta como una expresión de lucha, so pretexto del ejercicio de una libertad, que en su desarrollo o desenvolvimiento no puede ser coartada por el Estado.

La huelga es un modo de lucha que quiebra, sin ninguna duda, el equilibrio social y económico. Suscita una situación anormal en las relaciones de trabajo; provoca perjuicios directos a las partes en litigio e indirectos a la economía nacional."(15)

"La huelga auténtica es la que se plantea en una fase de coincidencia y de organización de los trabajadores, que luchan con método y con reiteración para su perar las condiciones laborales." (16)

"La huelga es un estado de guerra económica que tiene por objeto obtener por la fuerza lo que no puede conseguirse a través de un proceso conciliatorio."(17)

En el plano jurídico, la huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo, tendiente a ejercer

(14) Cesbron, M. *Le droit de greve et ses limites*. París, 1912 págs. 2-3

(15) Dioguardi, Georges. *Le droit de greve*. París, 1961 pág. 161

(16) Pic, Paul. *Tratado elemental de Legislación Industrial*. Madrid, 1942 pág. 320

(17) Gide, Charles. *Cours d'économie politique*. París, 1920 pág.

una presión sobre el empresario o los poderes públicos.

Sociológicamente, constituye el último medio de presión para obtener la integración de una o varias ventajas nuevas en el estatuto jurídico de los interesa dos."(18)

"La huelga es consecuencia o producto derivado de un proceso económico que corresponde a los tiempos actuales."(19)

"La huelga es, antes que nada, una omisión de trabajo: el dejar de realizar la prestación de tareas a que estaría obligado cada empleado u obrero, en virtud del contrato de trabajo. La omisión es su elemento más aparente, más notorio. Esta siempre se presenta como una inejecución de labor.

Es un fenómeno impregnado de transitoriedad histórica y que muy probablemente, en evolución perfeccionada de las instituciones jurídicas, esté llamada a desaparecer." (20)

"La huelga es un nombre que se da a un modo de ejercer una o varias facultades que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada más que un hecho. No es un derecho, sino un modo de ejercicio, es la creación de una condición indispensable para ejercer de

(18) Saint-Jours, Yves. *Les relations du travail dans le secteur pu*
blic. París, 1977 pág. 127

(19) Hueck y Nipperdey. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid,
1963 pág. 250

(20) Couture, Eduardo. *La huelga en el Derecho Uruguayo* "La Huel-
ga", t. III Santa Fe, 1951 pág. 299

rechos." (21)

"La huelga es un derecho que aparece como consecuencia de un conflicto de intereses y tiende precisamente a influir sobre el conflicto mismo." (22)

La voz *huelga* en el *Diccionario Jurídico Mexicano*, indica que, para algunos autores contemporáneos, que no la consideran como uno de los conflictos de trabajo, sino como medio destinado a lograr determinados objetivos sociales, la huelga es sólo un acto que forma parte de la lucha obrera, como consecuencia de una pugna de intereses que rebasa y se impone al conflicto mismo y que deriva de su exigencia para establecer determinadas condiciones de trabajo, ya sea cuando se pretenda el retorno a un orden establecido o, cuando se busque un acuerdo interpartes, si se trata de una controversia de naturaleza económica.

En el diccionario se indica también que, en el Proyecto de Código de Trabajo de Portes Gil se argumentó que: "la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho. La huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo para que pueda ser considerada como lícita, pues el constituyente sólo ha buscado armonizar los derechos del trabajo y del capital, considerándolos como factores de la producción y sólo cuando esa arma se ha perdido y existe un desequilibrio en dichos factores es cuando la huelga resulta lícita."

(21) De Ferrari, Francisco. *Justificación de la huelga*, en "La Huelga", t. I Santa Fe, 1951 pág. 286

(22) Ramírez Gronda, J. *El Contrato de Trabajo*. Buenos Aires, 1945 pág. 513

Más adelante apunta que la huelga, en síntesis, ha de contemplarse hoy en día como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo.

Finaliza señalando que, respecto de la huelga, no debe proscribirse la negociación, ya que al final de cualquier problema, el entendimiento de las partes viene a ser la única forma de solución y así se desprende de toda la legislación que regula esta materia.(23)

Toda vez que se apuntaron algunas definiciones de lo que los autores entienden por huelga, se procede a tratar lo concerniente a los terceros.

El término tercero, a diferencia del concepto huelga, ha ocupado menos páginas en los estudios de la doctrina. La mayor parte de las veces los diccionarios jurídicos analizan al tercero desde el punto de vista civil.

Tomando en consideración la afirmación anteriormente expuesta, en los párrafos siguientes se verán algunas definiciones de tercero, tercería y, dada la naturaleza del presente estudio, también se tomará en cuenta la noción usuario de servicio público.

El concepto tercero es diverso, según el punto que se adopte para determinarlo. Por tercero puede enten-

(23) Barajas Montes de Oca, Santiago. Voz *huelga* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. IV (E-H) México, 1983 págs. 345-347

derse la persona que no interviene en la celebración de un acto, sea que dicho acto le afecte legalmente, o no le afecte. Así considerado el problema, lo que caracteriza al tercero es su no intervención jurídica en el acto.

Desde otro punto de vista, terceros son las personas que no sólo no intervienen, sino que además no están representadas legal o convencionalmente en el acto. (24)

Hablando de la tercería, Podetti señala que los sujetos clásicos en el proceso son el actor *primus* y el demandado *secundus*, pero que en alguna eventualidad puede intervenir un sujeto más, el *tertius*, que es siempre un sujeto nuevo, distinto física y jurídicamente de los dos primeros.

Con base en ese supuesto, concluye que, en su acepción común, aún dentro del vocabulario jurídico, el tercero es una persona ajena a una relación o a una controversia suscitada entre otros. (25)

El tercero indiferente es, según la doctrina civil, el que no recibe beneficio ni perjuicio alguno por virtud del proceso, ya que su esfera jurídico-económica de actividades queda fuera de la órbita del proceso.

En cuanto a la tercería, deberá entenderse por tercero a la persona que no ha figurado como parte, en

(24) Pallares, Eduardo. voz *tercero* en *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. México, 1981 págs. 752-759

(25) Podetti, Ramiro. *Tratado de la Tercería* Madrid, 1951 págs. 50-54

sentido material, en el juicio preexistente. (26)

Para Villamil Castillo, terceros son aquellas personas que pudieran resultar afectadas con la resolución del conflicto. (27)

El artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba que tanto los patronos como los obreros podían proponer sus demandas en contra de las personas que pudieran resultar afectadas con la resolución que se diera a cualquier conflicto. La Junta se encontraba facultada para llamar de oficio a las personas a las que, de acuerdo con las actuaciones de un juicio, quedaran involucradas en alguna forma en la resolución que llegara a dictarse. Se estipulaba también que si un tercero interesado tenía conocimiento de una controversia laboral en la que pudiera resultar afectado, podía solicitar a la Junta intervenir en el proceso, previa comprobación de su interés en él.

La Ley vigente, en su artículo 690, prescribe que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico, o bien, ser llamadas a juicio por la propia Junta.

Son terceros las personas que participan en un proceso iniciado por el actor en contra del reo. La legislación civil positiva considera a la tercería como la participación de un tercero con interés propio distinto,

(26) Pérez Duarte y N., Alicia. voz *tercerías* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. VIII México, 1984 págs. 257-258

(27) Villamil Castillo, Carlos. *Formulario de Procedimientos en materia de trabajo*. México, 1949 págs 68-69

o concordante con el del actor o del reo, en un proceso que tiene lugar antes o después de pronunciada sentencia firme.(28)

Jurídicamente, es usuario de servicio público el sujeto de derecho que, voluntaria o involuntariamente, se encuentra en una relación jurídica de derecho público, para el uso o disfrute de una prestación o bien público.

La situación jurídica de usuario puede ser general e impersonal o individual. En la legislación mexicana se asegura, para beneficio del usuario, el cumplimiento y funcionamiento regular y continuo de los servicios públicos.(29)

(28) Barajas Montes de Oca, Santiago. voz *tercero interesado* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. VIII México, 1984 Págs. 258-260

(29) Pineda, Fanny. voz *usuario de servicio público* *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. VIII México, 1984 págs. 375-376

CAPITULO IV MECANICA DE LA HUELGA

1. CONCEPTO.

El Capítulo III del presente trabajo se dedicó a señalar conceptos de tendencias diversas que definirán, de acuerdo al espíritu que los inspiró, lo que debe entenderse por huelga.

En el inciso que nos ocupa sólo se hará mención de los conceptos que ha contemplado nuestra legislación laboral a lo largo de su desenvolvimiento.

- Ley Federal del Trabajo de 1931.
Artículo 259. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.
- Ley Federal del Trabajo de 1931 reformada en 1941.
Artículo 259. Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.
- Ley Federal del Trabajo de 1970.
(texto vigente)
Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.
- Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941.
Artículo 66. Huelga es la suspensión temporal

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

- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963.

Artículo 66. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

2. TIPOS DE HUELGA

La legislación laboral vigente reglamentaria del Apartado A), del Artículo 123 Constitucional, en los Capítulos I y II, "Disposiciones Generales" y "Objetivos y Procedimientos de Huelga", respectivamente, del Título Octavo denominado "Huelgas", y el Capítulo XX, "Procedimiento de Huelga, del Título Catorce "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", reconoce diferentes denominaciones de huelga, a saber: la que abarca toda la empresa y la que afecta uno o varios de sus establecimientos; la legalmente existente y la inexistente; la ilícita; la justificada y la injustificada; la de solidaridad; y, como causa que suspende la tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, supuesto, este último, contemplado en el Capítulo XIX, "Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica", del Título Catorce.

El artículo 442 del ordenamiento de referencia prevé el ejercicio de la huelga en todos los establecimientos de una empresa o sólo en algunos de ellos.

La redacción del precepto es consecuente con el principio que marca *quien puede lo más, puede lo menos*, aunque en la práctica resulta poco factible que se lleve a cabo la huelga en un solo establecimiento de la empresa. Pero el precedente que sienta este artículo es importante, porque permite que, cuando se presenta el caso, encuentre amparo en la ley.

Un supuesto que podría dar lugar al ejercicio de la huelga en uno o varios establecimientos de la misma empresa se presenta cuando existen varios sindicatos o contratos colectivos diferentes dentro de la misma, tal como lo previene el artículo 388, respecto de la sindicación o contratación colectiva múltiple.

El artículo 444 hace referencia a la huelga legalmente existente. Se considera que la cesación colectiva del trabajo tiene el carácter de legalmente existente cuando se plantea para equilibrar y armonizar los derechos de los trabajadores y patronos.

La armonización de esos derechos se obtiene al lograr que el patrón cumpla la obligación que marca el artículo 387, en el sentido de celebrar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato al que pertenezcan los trabajadores que emplea, o, en su caso, en el momento en que se obtiene la revisión de las condiciones en él establecidas, o su cumplimiento, si fue violado.

Una cristalización más del equilibrio y, a la vez, finalidad que da el carácter de legalmente existente a la huelga, según el artículo 450, se da con la objetivación de la pretensión del sindicato que represente las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el Territorio Nacional, conforme estipula el artículo 406, de celebrar el contrato-ley o, cuando corresponda, de obtener su revisión o exigir su cumplimiento en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Es también un objeto lícito que se traduce en existencia legal de la huelga, la exigencia de los trabajadores respecto del cumplimiento de las condiciones que sobre participación de utilidades establece el Capítulo VIII del Título Tercero de la Ley.

Los trabajadores pueden legalmente suspender colectivamente la prestación del trabajo en la empresa o establecimiento, cuando no se satisfaga, en su oportunidad, la solicitud de revisión anual del contrato colectivo o contrato-ley a la que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis, respectivamente, en lo referente a salarios en efectivo por cuota diaria.

Finalmente, el último de los objetos que, conforme a la Ley, puede perseguir el movimiento huelguístico es el de apoyar una huelga que tenga alguna de las finalidades expuestas en párrafos anteriores, con la salvedad del objetivo consignado en la fracción VII del artículo 450, ya que es en la fracción VI donde se señala la huelga por solidaridad, indicando que ésta podrá darse por apoyo a cualquiera de las fracciones que le anteceden y, sin hacer mención de la fracción que le sigue inmediatamente, es decir, de la huelga que se lleva a cabo: exigiendo la revisión anual de los salarios estipulados en el contrato colectivo o contrato-ley, según sea el caso.

Para que la Junta declare legalmente existente una huelga, es necesario que ella cubra alguno de los objetos del artículo 450 ya señalados y que satisfaga el requisito del artículo 451 sobre mayoría, cuando la determinación de mayoría se promueva como causal de inexistencia.

Ahora bien, respecto de la inexistencia, se establece que, conforme a lo dispuesto por el artículo 929, pueden solicitar de la Junta la declaración de inexistencia de la huelga, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, los trabajadores o patronos de la empresa o establecimiento que ella afecta, o los terceros interesados, cuando la suspensión se realice por una minoría, de acuerdo con lo señalado por los artículos 451, fracción II, y 459, fracción I; en el caso de que la suspensión no obedezca a alguno de los objetos establecidos en la Ley; cuando el pliego de peticiones no cubra los requisitos que marca el artículo 920, respecto de que se dirija por escrito al patrón y se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, precisando las peticiones de los trabajadores así como su intención de suspender el trabajo de no satisfacerse éstas, así como el objeto, hora y día en que se iniciará la huelga, o el término de prehuelga; avisando, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha fijada para la suspensión del trabajo, o con diez días si la huelga afectare servicios públicos.

La inexistencia declarada tiene como consecuencia que la Junta resuelva que puede reanudarse el trabajo; que el patrón no incurrió en responsabilidad; y, que los trabajadores tienen un plazo de veinticuatro horas para reanudar el trabajo, apercibiéndolos de que si no lo hacen, el patrón podrá contratar otros trabajadores y que quedarán terminadas sus relaciones de trabajo.

Por otra parte, la Ley considera ilícita la

huelga que se lleva a cabo en cualquiera de los dos supuestos que prevé el artículo 445, es decir, cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos o, en caso de guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios dependientes del Gobierno. Obedece el primero de los casos al hecho de que la huelga debe limitarse exclusivamente a suspender el trabajo. El segundo supuesto, a la consideración de que la huelga, en tales circunstancias, perjudicaría la seguridad nacional y el orden público.

El artículo 446 considera justificada la huelga llevada a cabo por motivos imputables al patrón. Si la Junta declara la imputabilidad del patrón en la huelga, procederá a que éste satisfaga las pretensiones de sus trabajadores y a que pague los salarios de los días de holganza, excepción hecha en el pago cuando el objeto de la huelga hubiera sido apoyar otra suspensión colectiva de trabajo legalmente existente. Consecuentemente, terminará la huelga, de acuerdo con el artículo 937 segundo párrafo.

La jurisprudencia se ha ocupado del esclarecimiento de la imputabilidad de la huelga en los siguientes términos.

"Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al ne-

garse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono."(1)

En conclusión, si el patrón no justifica su negativa a cumplir las pretensiones de los trabajadores y por ello se lleva a cabo la huelga, se le considera imputable de los motivos de ella y, por esa razón, deberá pagar los salarios de los días que los trabajadores suspendieron los trabajos, en consecuencia de que los derechos reclamados eran procedentes y la huelga constituía la única forma de exigir que sus peticiones fueran resueltas. Cabe señalar que, conforme a la jurisprudencia transcrita, los trabajadores deberán proporcionar, durante el procedimiento, pruebas que denoten la injustificación del patrón respecto de las demandas de aquellos.

La huelga por solidaridad es un caso de cesación colectiva cuyos motivos no son imputables al patrón, por ello es que no se le obliga a pagar los salarios correspondientes a los días en que los trabajadores holgaron. Esto demuestra que el carácter de la Ley es protector y tutelar, pero de ninguna manera injusto,

(1) Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, Cuarta Sala, Tesis 119 págs. 125-126

puesto que, toda vez que el patrón de la empresa o establecimiento declarado en huelga de solidaridad no puede satisfacer las pretensiones del movimiento huelguístico original, por no ser el patrono responsable, se evita que tenga que pagar los salarios de los huelguistas.

La huelga inexistente a que se refiere el artículo 932 hace alusión, en la fracción III, a la declaración de la Junta en que se determina que el patrón no es imputable de los motivos de la huelga, emitiendo el laudo que fija a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para reanudar los trabajos y les determina el hecho de que si no cumplen lo dispuesto por el laudo, el patrón estará en libertad de contratar otros trabajadores.

La huelga por apoyo a otra puede darse únicamente cuando la huelga principal tenga por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción; obtener del patrón la celebración del contrato colectivo o contrato-ley, según corresponda, y exigir su revisión al término del período de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; o, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Se omitió como objeto de la huelga por solidaridad la revisión anual de los salarios establecidos en las convenciones colectivas, porque la fracción en la que se señala esta finalidad fue creada el 27 de septiembre, y el legislador no se percató de que la fracción VI del artículo 450 debía ser la última en la rela

ción enunciativa de los fines que persigue la huelga.

La enumeración de causas que motivan la huelga es simplemente enunciativa o ejemplificativa, pero de ninguna manera se le podrá considerar limitativa, excepto cuando se trate de huelgas por simpatía, ya que en tal caso se establece expresamente que ésta sólo podrá darse en apoyo de alguna de las hipótesis contempladas por las primeras cinco fracciones del artículo a comento.

Es preciso apuntar que, toda vez que la huelga por solidaridad es subsidiaria de una principal, a ella se aplicará el principio que establece que *lo accesorio sigue la suerte de lo principal*, es decir, que además de que los huelguistas secundarios deberán cumplir en su cesación todos los requisitos exigidos a los principales, en la hipótesis de que la huelga principal finalice, o sea objeto de declaración de injustificación, lo mismo sucederá a la segunda, pero no a la inversa, puesto que lo accesorio no puede decidir el asunto de lo principal.

Y, finalmente, en cuanto a los conflictos colectivos de naturaleza económica, cuya tramitación se suspende por ejercitarse la huelga, y de lo que se ocupa en determinar el artículo 920. En este apartado sólo corresponde enunciar que la Ley prevé esta situación con el objeto de proteger a los trabajadores, y que más adelante se analizará como parte del ejercicio de la huelga.

3. EJERCICIO DE LA HUELGA

El ejercicio de la huelga se dirige a obtener el equilibrio de las relaciones entre capital y trabajo para lograr la justicia social, puesto que la finalidad primordial de la huelga es, mediante la última defensa, reivindicar los derechos de la clase trabajadora.

La propia legislación protege el ejercicio de tal derecho, al considerar como ofensa a los derechos de la sociedad el intento de substitución o la misma substitución de los huelguistas en el trabajo, sin que haya sido resuelto previamente el conflicto que provocó la huelga.

Se ejercita el derecho de huelga cuando se suspende colectivamente, en una empresa o establecimiento, la prestación de los trabajos con el objeto de obtener mejores condiciones laborales, prestaciones o salarios.

El titular del derecho de huelga, esto es, quien, conforme a la ley, se encuentra facultado para ejercitar ese derecho es la mayoría de los trabajadores, a través de la coalición o sindicato. Es necesario señalar que el derecho de huelga pertenece a todo trabajador, pero sólo puede ejercerse de manera colectiva.

El ejercicio de la huelga da vigencia al derecho reconocido y garantizado por las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional, en el Apartado A; permite que la cesación produzca efectos jurídicos y que sea respetado su ejercicio, tanto prestando garantías a

los trabajadores, como auxiliándolos en lo necesario para llevar a cabo la cesación colectiva del trabajo.

Ahora bien, en el aspecto procedimental, el ejercicio de la huelga presupone el cumplimiento de requisitos, tanto de fondo como de forma.

De acuerdo con la división de requisitos, son de fondo:

- Que se persiga alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que la pretensión corresponda a la voluntad de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento correspondiente.

Son requisitos formales los siguientes:

- Que la pretensión que se persigue se establezca en forma clara y por escrito.
- Que el escrito de emplazamiento anuncie la intención de los trabajadores de ir a la huelga en caso de que el patrón no satisfaga sus peticiones, señalando un plazo de cuando menos seis días de anticipación, o diez días si la empresa de que se trate presta servicios públicos, de los que se ocupa la ley de la materia, en el artículo 925.
- Que el escrito se dirija al patrón, pero se

presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Toda vez que el ejercicio de la huelga debe constreñirse a la mera suspensión de los trabajos, conforme a lo establecido por el artículo 443, los huelguistas deberán abstenerse de ejecutar actos violentos contra las personas o las propiedades, puesto que si incurrieren en tales conductas la huelga adquiriría el carácter de ilícita y provocaría la declaración de la Junta en el sentido de dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

En cuanto a la inexistencia, se apunta que ésta es resultado de la inobservancia de los requisitos de fondo y forma, mismos que ya fueron señalados. La Junta emitirá declaración de inexistencia a solicitud de los trabajadores y patrones de la empresa o establecimiento afectado o, en su caso, de los terceros interesados, siempre y cuando la solicitud obedezca a las causas señaladas en el artículo 459 o al incumplimiento de los requisitos que marca el artículo 920, además de que la solicitud se formule dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo. Cuando no exista solicitud, la huelga se considerará existente.

4. PROCEDIMIENTO

El Derecho Procesal del Trabajo regula y dirige conflictos de clases, a fin de lograr el mejoramiento económico de los trabajadores. La naturaleza de sus normas es eminentemente social, con características proteccionistas y reivindicatorias que dan lugar al principio de disparidad procesal, cuyo objetivo es tutelar a la clase trabajadora para corregir la injusticia social propia del modo capitalista de producción, en el que la única propiedad con que cuenta el trabajador es su fuerza de trabajo y su característica de ente económicamente débil.

El procedimiento de huelga es consecuencia de la existencia de cualquiera de los dos tipos de conflictos colectivos contemplados por la ley:

- De naturaleza jurídica, en los que corresponde a la Junta, en palabras del maestro De la Cueva, *decir el derecho*, conseguir el respeto y la exacta aplicación de las normas transgredidas que consignan derechos en favor de los trabajadores y cuya violación o inobservancia implica incumplimiento de obligaciones establecidas a cargo de los patrones.

Los conflictos colectivos de naturaleza jurídica se originan para lograr la correcta aplicación o interpretación de un precepto de la ley laboral, o bien de un contrato colectivo.

Se condicionan a la existencia de un derecho supuestamente violado o infringido por el patrón.

En este tipo de conflictos la huelga se encamina a obtener el cumplimiento de derechos preexistentes que, a su vez, constituyen obligaciones del patrón.

- De naturaleza económica, en los que la autoridad laboral se aboca a crear nuevas condiciones de prestación de los servicios.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica surgen como un reclamo para el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o, en su caso, a la modificación de las ya existentes.

El artículo 123 Apartado A), en su fracción XVI establece la posibilidad de que los obreros se coliguen para defender los intereses que les son propios, siguiendo este precepto la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356, señala que será a través del sindicato como los trabajadores estudiarán, mejorarán y defenderán sus intereses.

Así, la sindicación es un derecho que compete exclusivamente a los trabajadores y que convierte al sindicato, de conformidad con las disposiciones de los artículos 440, 441 y 451, fracción II, en la coalición permanente de trabajadores titular del derecho de huelga, siempre y cuando en su ejercicio represente la voluntad de la mayoría de los trabajadores.

La aparición y desarrollo de la huelga se esboza desde el momento mismo en que los trabajadores deciden hacer uso de este medio de defensa votando en mayoría la huelga.

A partir de la votación deberán formular sus peticiones los trabajadores en un escrito de emplazamiento, o pliego de peticiones, mismo que dirigirán al patrón, a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, anunciando su intención de suspender las labores en la empresa o establecimiento en un plazo no menor de diez días, cuando se trate de empresa o establecimiento de servicios públicos, o de seis días en empresas o establecimientos de índole diversa a los anteriores, en caso de que las pretensiones del trabajo no sean satisfechas por el capital.

El artículo 920 de la Ley Laboral señala que en el pliego de peticiones, con el cual da principio el procedimiento de huelga, se expresará concretamente el objeto de la huelga, así como el plazo mínimo del aviso para la suspensión del trabajo, la ley marca el requisito de que el documento que contenga las peticiones de los trabajadores se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por duplicado o, en su caso, a la autoridad del trabajo más cercana o autoridad política de mayor jerarquía en el lugar donde se ubique la empresa o establecimiento de que se trate.

Por disposición expresa de la ley la autoridad que reciba el pliego de peticiones está obligada en un término no mayor de cuarenta y ocho horas a entregar al patrón emplazado la copia del documento petitorio.

La notificación al patrón del emplazamiento a huelga conlleva, conforme al espíritu de las disposiciones contenidas en los artículos 921, segundo párrafo, y 924, la constitución del patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado y la suspensión de

ejecución de sentencia, práctica de embargo, aseguramiento, diligencia, desahucio o secuestro de bienes instalados en el local, con excepción de que con anterioridad al estallamiento de la huelga se trate de asegurar los derechos de los trabajadores, los créditos de carácter social, tales como las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social y las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y los créditos fiscales.

El pliego de peticiones sirve para delimitar el período de prehuelga que va desde que se hace el emplazamiento al patrón y queda notificado hasta el momento en que, de no lograrse arreglo conciliatorio o allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, se suspenden las actividades y se estalla la huelga.

Es necesario remarcar que el Presidente de la Junta al recibir el pliego de peticiones y antes de efectuar cualquier diligencia tiene obligación de no darle trámite cuando en él no se cumplan los requisitos establecidos por el artículo 920; cuando lo presente un sindicato que no sea titular del contrato colectivo o titular, en caso del contrato ley; o, cuando ya exista un contrato colectivo depositado en la Junta y la pretensión consista en la firma de contrato colectivo. En estos casos rechazará la pretensión de los trabajadores mediante notificación escrita en la que exponga los motivos por los que no da trámite al pliego de peticiones.

En la hipótesis de que el pliego de peticiones no se ubique en alguno de los supuestos anteriores se estará a lo dispuesto por el artículo 926, que señala que durante el período de prehuelga la Junta deberá intentar el avenimiento de las partes, para lo cual celebrará una audiencia de conciliación.

La audiencia conciliatoria constituye una instancia obligatoria en el procedimiento de huelga. Su obligatoriedad se desprende del hecho de que no correrá el término para la suspensión de labores cuando los trabajadores no se presenten a la audiencia, así como de la facultad otorgada al Presidente de la Junta para obligar al patrón, incluso empleando medios de apremio, a que se presente a la audiencia.

En el período conciliatorio la Junta está impedida para resolver la controversia o para emitir declaración respecto de la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Su actuación se resume exclusivamente en auxiliar a las partes a solucionar el conflicto.

En la etapa de prehuelga, la Junta debe acatar la disposición del artículo 935, respecto de la fijación del número indispensable de trabajadores que deberá continuar prestando sus servicios.

El artículo 466 estipula que los trabajadores de vehículos de autotransporte que se encuentren en ruta al momento del estallamiento de la huelga deberán continuar prestando sus servicios hasta que lleguen al punto de destino; de igual forma, los trabajadores de hospitales clínicas, sanatorios y establecimientos análogos continuarán la atención de los pacientes que ahí se encuentren al momento de suspender el trabajo hasta que sean trasladados a otro establecimiento.

Si la huelga perjudica de manera grave la seguridad y conservación de los locales, maquinaria o mate-

rias primas o la reanudación de los trabajos y se presenta la situación de que los trabajadores designados por la Junta para continuar prestando sus servicios se niegan a hacerlo, la ley faculta al patrón para utilizar a otros trabajadores como personal de emergencia y a la Junta para que de resultar necesario, se auxilie de la fuerza pública a fin de llevar a cabo la prestación de esos servicios.

En relación con la declaración de inexistencia, la ley dispone que sólo después de haberse suspendido los servicios y dentro de las setenta y dos horas siguientes al momento del estallamiento de la huelga, se permitirá a los trabajadores y patronos de la empresa o establecimiento afectado y a los terceros interesados solicitar que la Junta declare la inexistencia de la huelga por las siguientes causas: que la suspensión no se haya realizado por la mayoría de los trabajadores, que con ella no se persiga alguno de los objetos que señala el artículo 450 o que no se hayan cumplido los requisitos que establece el artículo 920 respecto del pliego de peticiones.

Puesto que es solamente a petición de parte y no de oficio que la Junta puede declarar sobre la existencia o inexistencia de la huelga, constriñéndose a los supuestos regulados en los artículos 459 y 920, si en el plazo de setenta y dos horas que establece el numeral 929 no se solicita de la Junta tal declaración, la huelga adquirirá el carácter de legalmente existente para todos los efectos a que haya lugar.

El procedimiento para la declaración de inexistencia del estado de huelga se inicia con la solicitud, la cual requiere forma escrita y el número de copias necesarias para cada uno de los patrones emplazados y sindicatos emplazantes.

En la solicitud deberán señalarse todas las causas y fundamentos legales que le dan base ya que posteriormente no podrán aducirse otras causas de inexistencia.

Dentro de los cinco días siguientes a la recepción de la solicitud, la Junta citará a las partes a quienes corrió traslado de tal solicitud a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas referidas a las causas señaladas en la propia solicitud. En esa audiencia se rendirán todas aquellas pruebas que se puedan desahogar, y en caso de probanzas no desahogables en ese momento, tal como el recuento de trabajadores, se faculta a la Junta para señalar el lugar, fecha y hora en que se desahoguen.

Si la solicitud se funda en la causal de la fracción I del artículo 259 y se ofrece como prueba el recuento de trabajadores, podrán votar todos los que se presenten al conteo, aún los que hubiesen sido despedidos con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento. En el recuento no tendrán valor los votos de los trabajadores de confianza ni los de quienes ingresaron al trabajo después de la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

En la diligencia que se efectúe para llevar a cabo el recuento podrán ser objetados los trabajadores

que concurren. Esta objeción obliga a la Junta a citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas sobre ese punto. Después de que la Junta recibe las pruebas tiene un plazo de veinticuatro horas para resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga. La resolución se dictará por los representantes, tanto de trabajadores como de patrones que concurren a la Junta. Si la votación se empata se considerarán en el mismo sentido que el del Presidente los votos de los ausentes.

Las consecuencias de la declaración de inexistencia de la huelga consisten en la fijación de un plazo de veinticuatro horas para la reanudación de los trabajos, declaración que se notifica a través de la representación sindical, con el apercibimiento de que se darán por terminadas las relaciones de trabajo de quienes no acaten la resolución salvo causa justificada, dictando las medidas necesarias para que se reanude el trabajo y, finalmente, se emitirá declaración en el sentido de no responsabilizar al patrón y de permitirle contratar otros trabajadores si los que suspendieron las labores no regresan al trabajo en el plazo señalado.

Por virtud del artículo 937 los trabajadores se encuentran facultados para a su elección, someter el conflicto que motivó la huelga a la decisión de la Junta, misma que seguirá el procedimiento que corresponda según cual sea el motivo de la huelga, esto es, procedimiento ordinario para conflictos jurídicos o procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

En el supuesto de que la Junta declare que la huelga es justificada, es decir imputable al patrón según el concepto plasmado en el artículo 446, emitirá

laudo condenatorio para el patrón en el que se señale que deberá satisfacer las peticiones de los trabajadores que sean procedentes y declarará también que está obligado a pagar el importe de los salarios de los días de holganza a los huelguistas, excepción hecha cuando la huelga haya tenido por objeto apoyar a otra, en otras palabras, el patrón no podrá ser condenado al pago de los salarios de los trabajadores que hayan suspendido el trabajo con motivo de una huelga de solidaridad.

La última de las hipótesis regulada con modalidades diversas por la ley en materia de huelga es la que se realiza a fin de celebrar o revisar el contrato ley.

En este caso específico el aviso de suspensión de labores deberá darse con un plazo mayor al señalado en la fracción III del artículo 920, ya que se establece que el plazo mínimo será de treinta días para suspender las labores a partir de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

En huelgas de este tipo a la autoridad ante quien se presenta el emplazamiento se le otorga un plazo menor al que consigna el artículo 921, puesto que en este caso la autoridad dispone sólo de veinticuatro horas para hacer llegar a los patrones las copias del escrito recibido.

5. EFECTOS

La huelga produce efectos jurídicos y sociales. En los primeros se ven las consecuencias legales del ejercicio del derecho constitucional de huelga; los segundos constituyen la afirmación del sentido de clase de la legislación social, que brinda a los trabajadores la oportunidad de presionar al patrón, como muestra de que a pesar de su debilidad económica cuentan con la fuerza de su voluntad unificada que se encamina a lograr la defensa y reivindicación de sus derechos y el mejoramiento en su condición material, social, educativa y cultural.

Dentro de los efectos sociales se contemplan el respeto, la libertad e incluso el apoyo que se deben prestar a los trabajadores que hacen uso del derecho de huelga. Por lo que se considera que constituye una ofensa a los derechos de la sociedad cualquier ataque al derecho de huelga.

Jurídicamente los efectos de la huelga son, en primer término, suspender los efectos de la relación de trabajo por todo el tiempo que dure la cesación colectiva del trabajo; suspender la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y de las solicitudes que se presenten ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; obligar a la Junta y a las autoridades civiles a hacer respetar el derecho de huelga, así como a otorgar garantías a los trabajadores y prestarles el auxilio que requieran para ejercer ese derecho colectivo; constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga; suspender toda ejecución de sentencia, práctica de embargo, aseguramiento,

diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, secuestro de bienes del local donde se encuentren instalados, con la salvedad de permitir estas medidas en el período de pre huelga con la finalidad de asegurar los derechos del trabajador, los créditos por falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social o asegurar el cobro de aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y los demás créditos fiscales; calificar, mediante análisis de la Junta la huelga.

De esta actividad puede deducirse la existencia, cuya consecuencia es que la huelga se considere legalmente existente para todos los efectos legales.

La inexistencia que provoca que se declare la obligación de volver al trabajo en un término de veinticuatro horas y faculta al patrón para contratar otros trabajadores si los huelguistas no reanudan el trabajo.

La licitud que tiene el efecto de continuar la paralización de la actividad.

La ilicitud, que conlleva la terminación de las relaciones de trabajo y permite al patrón celebrar nuevos contratos con otros trabajadores.

La imputabilidad o justificación de los motivos de la huelga que obliga al patrón al pago de los salarios correspondientes a todo el tiempo que dure la huelga. y,

La injustificación o no imputabilidad de la huelga que se produce cuando el patrón demuestra que no

le es posible satisfacer las pretensiones y en la cual no existe obligación al pago de salarios correspondientes a la suspensión.

LA SOLIDARIDAD FUE SIEMPRE LA
ESPINA DORSAL DE LAS LUCHAS OBRERAS.

HENRI RABASSIERE

CAPITULO V

EFECTOS DE LA HUELGA EN RELACION A TERCEROS

1. HUELGA EN SERVICIOS PÚBLICOS

Las huelgas que afectan empresas o establecimientos encargados de la prestación de servicios públicos han provocado siempre graves controversias, porque los perjuicios que conllevan no se limitan a la persona del patrón, sino que atañen a todos los usuarios de esos servicios; sujetos que son del todo ajenos a la relación laboral y, por lo tanto, incapaces de dar satisfacción a las prestaciones objeto de la suspensión.

Las opiniones en torno a este tipo de huelgas son, invariablemente, radicales; en ocasiones a favor y otras veces en su contra, pero siempre tajantes y extremistas.

Ejemplo de ello son los juicios calificativos de Don Luis Cabrera y del Maestro Trueba Urbina, dos hombres que tuvieron hondas preocupaciones por los problemas sociales y grandes esperanzas en el advenimiento de la justicia social.

El primero de ellos pensó que las huelgas contra empresas de servicios públicos provocan perjuicios a los trabajadores que las promueven, ya que su actividad enardece a la opinión pública y les acarrea el rechazo general de la sociedad.

Contrariamente a la apreciación que se acaba de exponer, Trueba Urbina afirma que las huelgas en servicios públicos no sólo no perjudican a los trabajadores

de empresas o establecimientos de esa índole, sino que logran mejorar las condiciones económicas y laborales de sus autores, además de que con su ejercicio se reitera la respetabilidad de la institución creada por el Artículo 123 de nuestra Carta Magna. (1)

El Constituyente de 1917 reconoció como asunto de fundamental importancia el planteamiento de bases firmes dentro de la legislación laboral para plasmar y garantizar el derecho de huelga, al tenor de las siguientes ideas que conformaron el *Proyecto de Bases sobre Legislación del Trabajo*, presentado en la Cuadragésima Sesión Ordinaria del 13 de enero de 1917.

"... una de las aspiraciones más legítimas de la Revolución Constitucionalista ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra (sic) el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura." (2)

Los términos en que fue redactado el párrafo anterior permiten afirmar que en las disposiciones que se debatían en el seno del Constituyente de 1917 se de-

(1) Trueba Urbina, Alberto. *Evolución de la Huelga* México, 1950 págs. 323-325

(2) *Los Derechos del Pueblo Mexicano*, T. VIII México, 1978 pág. 623.

fendió el derecho de los trabajadores de todo tipo de industrias, razón por la cual se consideró ilustrativo, para los efectos del inciso que se comenta, enfatizar esa parte del texto con cursivas.

El espíritu que animó a los Diputados Constituyentes de 1917 fue el de brindar protección al conjunto de los trabajadores, proscribiendo, exclusivamente en tiempos de guerra, las huelgas de los trabajadores que pertenecieran a los establecimientos y servicios dependientes del Gobierno.

Desde la creación de las normas fundamentales en materia laboral estuvo permitida la huelga en empresas de servicios públicos, con la única referencia respecto de la huelga en general, de que en aquéllos fuese necesario dar aviso con diez días de anticipación de la fecha señalada para la suspensión; disposición que se ha conservado y continúa vigente.

En este orden de ideas y de conformidad con lo que establece el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, son servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, en este último caso cuando se refieran a artículos de primera necesidad y afecten una rama completa del servicio.

Es en este momento cuando resulta conveniente meditar respecto de la omisión en que ha incurrido la ley laboral, al no establecer diferencia expresa en rela

ción de los servicios públicos que son simplemente necesarios y aquéllos cuya suspensión provocaría consecuencias funestas para la colectividad, derivadas del carácter fundamental e indispensable de su prestación continua.

Bajo la consideración de que ningún derecho es absoluto, y a la luz de las circunstancias sociales y económicas en que se desenvuelven tanto el derecho de huelga como la prestación de servicios públicos de índole vital, es factible concluir que, puesto que el interés tutelado por la huelga de trabajadores de empresas encargadas de la prestación de servicios públicos corresponde a una minoría en relación con el de toda una colectividad, que se ve afectada por el ejercicio del derecho consignado a favor de los trabajadores, es de una necesidad imperiosa seguir el camino de la prudencia y de la subordinación del interés inferior para favorecer el mayor, a través de vías que no transgredan la legalidad y la constitucionalidad del derecho de huelga.

Por ello, y concordando con la afirmación del Maestro De la Cueva, (3) en el sentido de que el derecho de huelga es una norma supraestatal y, por lo tanto, fuera del alcance de los poderes estatales, en lo referente a la asunción de medidas que tiendan a evitar, limitar o impedir su ejercicio, la autora del presente estudio estima conveniente el establecimiento de acciones dirigidas a incluir en las disposiciones del artículo 935 el supuesto de la fijación del número indispensable de trabajadores de las empresas o establecimientos encargados de servicios públicos que deberá continuar trabajando para que se ejecuten las labores cuya suspensión perjudi-

(3) Cueva De la, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. II México, 1984 págs. 598-599

que gravemente a la colectividad usuaria del servicio de que se trate.

Esta solución tendría el doble efecto de no hacer nugatorio el derecho de huelga de los trabajadores de las empresas encargadas de la prestación de servicios públicos y el de evitar graves daños a la comunidad que se beneficia con esos servicios.

Además, teniendo en cuenta que existe ya la disposición y que se encamina a proteger los intereses del patrón, no es aventurado afirmar que la inclusión propuesta favorecería tanto a trabajadores como al interés público.

Por otra parte, de esta manera se evitaría el empleo de la requisita, puesto que ésta sólo tendría lugar en los servicios públicos esenciales cuando los huelguistas se negaran a acatar la disposición de la Junta sobre el número indispensable de trabajadores para efectos de la continuidad de la prestación.

En la actualidad se nulifica el derecho de huelga y, a la vez, se infringen las disposiciones constitucionales, pues cuando se presenta una huelga en servicios públicos, tales como los de comunicaciones y transportes, el Poder Ejecutivo decreta llevar a cabo la requisición de las instalaciones afectadas por la huelga; esta medida administrativa se tratará más adelante.

A pesar de esta última consideración, se reconoce que la legislación laboral mexicana está a la cabeza, en cuanto que los ordenamientos de otros países no contemplan la posibilidad de realización de huelgas en servicios públicos.

2. HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Originalmente, la Constitución de 1917 no estableció disposición específica alguna de aplicación en tiempos de paz, en la que se sustrajera de sus normas a los trabajadores al servicio del Estado; aseveración que se puede apreciar a través del texto de la alocución pronunciada por el Diputado Múgica en la Quincuagésima Séptima Sesión Ordinaria del Congreso Constituyente celebrada el 23 de enero de 1917.

"Precisamente la Comisión tuvo en cuenta que como en el proyecto presentado por los diputados que tuvieron a bien estudiar el asunto estaba sólo el trabajo económico, y el trabajo económico es aquello que produce, nosotros consideramos que no debemos hacer ninguna diferencia, sino equilibrar todo trabajo sujeto a salario." (1)

De acuerdo con tal pensamiento se redactó la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional. La excepción en materia de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, por la que se consideraría ilícita la suspensión del trabajo se estableció únicamente para la huelga de estos trabajadores que se suscitara en caso de guerra; por lo que los términos originales del Artículo 123 en lo relativo a huelga fueron:

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equi-

(1) ~~Los Derechos del Pueblo Mexicano~~, T. VIII México, 1978 Pág. 634.

librio entre los diferentes factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, *o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.* Los obreros de los Establecimientos Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional." (2)

Obedeciendo las disposiciones emanadas del Artículo 123, las Legislaturas de los Estados procedieron a expedir Leyes Locales del Trabajo en las que se contempló a los trabajadores al servicio del Estado, v. gr., Código del Trabajo del Estado de Puebla, de 1921; Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, de 1922; Ley del Trabajo del Estado de Chiapas, de 1927; Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, de 1928.

En 1929, Emilio Portes Gil envió al Congreso un proyecto de Código Federal del Trabajo, en cuyos Considerandos se excluía de la legislación laboral, por vez primera, a los trabajadores al servicio del Estado, en los siguientes términos.

(2) Op. cit., pág. 655

"El Ejecutivo a mi cargo considera que es de urgente necesidad, tan urgente como la expedición de este Código de Trabajo, la de una Ley del Servicio Civil, en la que se establezcan claramente los derechos del trabajador del Estado y que deberá comprender el derecho al trabajo, la calificación de su eficiencia, los ascensos por ésta y por servicios prestados, enfermedades, jubilaciones, etc.; aunque para expedir la sea necesario reformar la Constitución." (3)

Posteriormente, en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se dividió en dos ámbitos a los trabajadores; encomendándose a las Leyes del Servicio Civil la regulación de las relaciones entre el Estado y sus servidores.

Con fundamento en este precepto de la Ley de 1931, el Presidente Abelardo Rodríguez expidió en 1934 un Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, con vigencia limitada del 12 de abril, fecha en que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, al 30 de noviembre de ese mismo año.

En el Acuerdo se establecieron normas sobre derechos y obligaciones del personal comprendido en el Servicio Civil; se autorizó a los empleados y funcionarios a formar asociaciones para la defensa de sus intereses, pero considerando ilícita la asociación que adoptara el paro de labores como medio de defensa o de acción. Resultado: El Acuerdo negó el derecho de huelga a los trabaja

(3) Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, México, 1973 pág. 588

dores al servicio del Estado.

Afortunadamente, la limitada vigencia del Acuerdo unida al hecho de que no se expidiera la Ley del Servicio Civil, de la que era antecedente, impidió que tuviera aplicación la norma presidencial opuesta al espíritu del Artículo 123 Constitucional.

En 1938 se expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, por virtud del cual se crearon órganos jurisdiccionales encargados del conocimiento y solución de los conflictos entre los trabajadores y el Estado; las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje. A este Estatuto siguió el de 1941; en ninguno de ellos se estableció norma que prohibiera la realización de huelgas, pero su ejercicio se limitó considerablemente, a la vez que en ambos se excluyó de sus disposiciones a los trabajadores de confianza.

A raíz de la Iniciativa de Reformas a la fracción XVIII del Artículo 123, por la que se evitaría considerar asimilados a la milicia a los trabajadores civiles de los establecimientos fabriles del Ejército, se suscitó un debate a cargo del Senador Soto Guevara, sobre la inconstitucionalidad del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en los siguientes términos.

"Sobre el particular, yo estimo que, en defensa de los trabajadores al servicio del Estado, la mejor posición nuestra, consiste en hacer frente al problema con toda valentía y con toda sinceridad, y en este sentido pienso que mientras tanto no se haga una reforma constitucional de manera inte-

gral, los derechos de los trabajadores resultarán defraudados. Finco yo este argumento en diversas circunstancias meramente de orden constitucional; de tal suerte que concluyo que tanto el Estatuto Jurídico, o lo que se llama ahora Ley del Servicio Civil, son anticonstitucionales." (4)

"... así pues, señores Senadores, yo quiero que en esta tribuna se advierta una posición franca y radical en beneficio de los trabajadores al servicio del Estado; yo no quiero que haya ninguna mixtificación sobre este particular, porque no estoy tratando de aprobar la Ley del Servicio Civil o el Estatuto Jurídico, sino que estoy haciendo ver la conveniencia de que esas leyes estén de acuerdo con la Constitución." (5)

"Y precisamente la Constitución es lo que más nos debe preocupar, y nos debe preocupar porque "Constitución" quiere decir la más alta jerarquía; jurídicamente "Constitución", quiere decir la propia vida del Estado. y cuando se viola la Constitución, entonces se desvirtúa la vida, el concepto integral de lo que es Estado. Por tanto, habríamos de haber empezado, lógicamente, por reformar la Constitución, y de ahí partir para abajo, creando todas las demás leyes secundarias." (6)

Desgraciadamente, no logró nada Soto Guevara, pues, como ya se señaló en párrafos anteriores, en 1941 se promulgó un nuevo Estatuto para los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

(4) *Los Derechos*, pág. 679

(5) *Op. cit.*, pág. 682

(6) *Ibíd.*, pág. 682

Más adelante, en diciembre de 1960, se adicionó el Artículo 123 Constitucional al crearse el Apartado B), en el que se incorporaron muchas disposiciones ya fijadas en el Apartado A).

En la fracción X del nuevo Apartado se reconoció el derecho de asociación de los trabajadores al servicio del Estado para la defensa de sus intereses comunes, asimismo fue reconocido el derecho de huelga, pero sólo en los casos de violación general y sistemática de los derechos que el mismo Apartado garantiza; supuesto que convierte a la huelga en un derecho colectivo prácticamente imposible de hacerse efectivo.

Como consecuencia de la reforma constitucional, en 1963 se abrogó el Estatuto para dar paso a la aplicación de un nuevo ordenamiento; la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

El artículo 67 de este ordenamiento prevé la posibilidad de constituir sindicatos para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores de una misma dependencia.

El artículo siguiente permite exclusivamente la existencia de un sindicato en la dependencia, y más adelante (art. 69), se impide renunciar a la calidad de sindicalizado. La única forma de dejar de pertenecer al sindicato es la expulsión, perdiendo todos los derechos sindicales que la ley reconoce.

Respecto de la fijación de las Condiciones Ge-

nerales de Trabajo; el artículo 87 estipula que serán fijadas por el Titular de la Dependencia, concediendo facultades al Sindicato exclusivamente para opinar respecto de ellas. A los trabajadores al servicio del Estado no se les permite participar en la fijación a través de una comisión mixta, como sucede en la Ley Federal del Trabajo, en relación con la formulación de las disposiciones que componen el Reglamento Interior.

El artículo 94 de la Ley Burocrática es medular para comprobar las limitaciones de sus trabajadores para llevar a cabo una huelga.

"Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado B, del Artículo 123 Constitucional."

Se olvida el contenido de la Declaración de los Derechos Sociales de 1917 al no establecerse como motivo de la huelga el equilibrio y armonía de los derechos de los trabajadores y del Estado. Además de existir disposición en el sentido de tratar de ilegal y delictuosa la huelga que se decreta en caso de suspensión de garantías, conforme a lo dispuesto en este último supuesto por el artículo 29 de la Constitución. Esta causal no existe en la Ley Federal del Trabajo, pero es válida para la conservación de las instituciones en situaciones de emergencia.

Finalmente, se indica que en la ley a comentario no se considera como hipótesis de terminación de la huelga el allanamiento del Titular de la Dependencia a las

pretensiones de los trabajadores al servicio del Estado declarados en huelga.

En todos los casos el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje fija un número indispensable de trabajadores que deberán desempeñar sus labores cuando se haya resuelto que la declaración de huelga es legal, lo cual es congruente con la característica de continuidad de la función estatal.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado conserva disposiciones penales respecto de la huelga que ya no se encuentran previstas en la legislación del trabajo correspondiente al Apartado A).

Sin embargo, se hace necesario señalar que, aún cuando este estudio se refiere a la huelga, los trabajadores al servicio del Estado, por virtud de la legislación laboral que les es exclusiva, obtuvieron condiciones similares a las prescritas por el régimen legal de los trabajadores en general; se les aplican disposiciones más o menos uniformes en lo relativo a salario mínimo, duración de la jornada laboral y, principalmente, de seguridad social.

Toda vez que ya se señalaron las limitaciones al derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, es posible resumir, de acuerdo con Trueba Urbina, que la huelga de conformidad a las disposiciones de la Ley Burocrática, es meramente un mito.

LA UNIÓN DE LAS DEBILIDADES CREA
UNA FUERZA IMPONENTE E INCONTENI-
BLE.

3. HUELGA EN UNIVERSIDADES EL CASO DE LA U.N.A.M.

La Universidad Nacional Autónoma de México forma parte del sistema educativo nacional, en cuanto imparte educación superior y desarrolla investigaciones científicas.

Es una institución pública que se rige por sus propias normas, ya que desde 1929 está dotada de autonomía, y esas normas le otorgan facultades para determinar su organización general con plena independencia.

Los dos derechos fundamentales de la Universidad Nacional Autónoma de México son la autonomía y la libertad de cátedra, de ellos hace uso para cumplir sus fines: educación, difusión cultural e investigación. La autonomía tuvo también la consecuencia de facultarla para crear sus propios ordenamientos.

El caso de los trabajadores universitarios representa la lucha continua por el respeto de los derechos laborales. Su historia se presenta inadmisibile bajo las consideraciones de haber acontecido cincuenta años después del reconocimiento de las garantías sociales y en el país que otorgó al mundo la Primera Constitución Social.

Los trabajadores universitarios supusieron que gozaban de las garantías establecidas en el Artículo 123 para todos los trabajadores hasta 1945, fecha en que fue abrogada la Ley Orgánica de la Universidad por virtud de

la promulgación de la Ley Orgánica que rige en la actualidad, la que en su artículo 13 se refirió a las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores en los siguientes términos.

"Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo." (1)

Al Consejo Universitario, de conformidad con lo dispuesto por la fracción I, del artículo 8º, se le encomendó la expedición de normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento técnico, docente y administrativo de la Universidad.

Es preciso señalar que en la época de publicación de la Ley Orgánica no existían conflictos entre la Universidad y sus trabajadores, pero también hay que mencionar que al disponer que las relaciones de la Universidad y sus servidores se regirían por estatutos especiales, se alejó al personal universitario de las disposiciones constitucionales en materia laboral.

Los resultados de los estatutos a que se refiere la Ley Orgánica fueron nefastos para los trabajadores universitarios, tal como lo expresa Gastón García Cantú.

"Las condiciones de vida de los empleados universitarios no son las desea-

(1) *Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Dirección General de Publicaciones UNAM México, 1982 pág. 25

bles: el Estatuto de los Trabajadores, vigente desde 1965, no es aca-
tado por algunas autoridades ni es conocido por la mayoría de los inte-
resados; el tabulador no es, con frecuencia, la norma de los ascensos, el escalafón se desconoce; se ha aumentado, en no pocas dependencias el personal supernumerario; las compensaciones -medio de aumento irregular del salario- no son equitativas, se aplican a veces para favorecer a algunos empleados por sus jefes inmediatos; los contratos temporalmente carecen de pro-
tección jurídica; el desempeño de ciertas labores no está determinado por reglamentos adecuados; la jornada excede, en muchos casos, las ocho horas legales; condiciones las cuales no son de ahora sino están enraizadas en la Universidad." (2)

En 1949, como consecuencia de la Ley Orgánica de 1945, desapareció el primer sindicato de trabajadores universitarios denominado Sindicato de Trabajadores y Obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México, (STEOUNAM). Durante su vida que se inició en 1933, no pudo culminar su actuación en la celebración del contrato colectivo, objetivo que constituyó siempre su principal aspiración.

En 1970 apareció la Asociación de Trabajadores Académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México (ATAUNAM), la cual no pudo obtener su registro como sindicato.

El Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad (STEUNAM), se creó en 1971 y, al igual que

(2) García Cantú, Gastón. *Universidad y Antiuniversidad México*, pág. 87

a la institución de 1970, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social le negó el registro, so pretexto de carecer de facultades para otorgarlo, puesto que la Universidad se regía por sus propios ordenamientos. Ante la negativa el Sindicato solicitó el amparo de la justicia federal, que igualmente le fue negado para apoyar la postura de la Secretaría del Trabajo y confirmar el criterio en el sentido de que era imposible considerar a la UNAM como una empresa.

Frente a tal situación y con la meta de obtener la firma del contrato colectivo, el STEUNAM se declaró en huelga. La suspensión de labores en la Universidad comprendió ochenta y tres días, terminando con la firma del contrato.

En 1974 se creó el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (APAUNAM), solicitando en el año siguiente la firma de el contrato colectivo de los trabajadores en él comprendidos, así como el otorgamiento de su registro legal, pero el Consejo Universitario afirmó que tanto profesores como investigadores se encontraban fuera de la consideración jurídica de trabajador.

La conjunción de estos elementos orilló al Sindicato a hacer uso del único camino que aún no se le había cerrado: la huelga, con la que obtuvo la satisfacción de una de sus pretensiones, la firma del contrato colectivo, con el consecuente reconocimiento de su calidad de trabajadores.

Ambos sindicatos lograron plasmar en el conte-

nido de sus respectivos contratos colectivos la disposición de que, en adelante, las relaciones entre los trabajadores y la Universidad no sólo se registrarían por el Estaduto correspondiente, sino también por el contrato colectivo, con el señalamiento de que los sindicatos de la UNAM podrían coaligarse entre sí para defender sus intereses comunes.

Se contempló la existencia del derecho de huelga con estipulaciones sobre la imposibilidad de retener los salarios de los huelguistas cuando se presentara la suspensión y se agotaran las vías de conciliación.

Existió prevención sobre la formación de una Comisión Mixta de Conciliación para el conocimiento de los conflictos, en la cual participarían, en igual número, representantes de la Universidad y de los trabajadores, presidida por una persona designada por el total de los representantes.

El rector Soberón, sorprendido por la creciente fuerza del conjunto de trabajadores universitarios, sugirió en 1976 la creación de un Apartado C que adicionara al Artículo 123 Constitucional y estableciera condiciones de excepción en detrimento de los derechos de asociación profesional y de huelga de los trabajadores de la Universidad. Por ventura para los trabajadores universitarios, la proposición del Rector, cuyo texto se transcribirá más adelante, no fue considerada aceptable.

"C. El personal académico y administrativo de las universidades e instituciones de enseñanza superior con carácter público, salvo aquellos que dependan directamente del Gobierno de la Unión o de los gobiernos de las entidades fe

derativas, se regirán por las siguientes disposiciones:

I. El personal académico y administrativo podrá organizarse en sindicatos o asociaciones que deberán ajustarse a normas que aseguren la libertad de cátedra e investigación y los fines universitarios. Los sindicatos sólo tendrán el derecho de huelga cuando se violen, en forma *sistemática, general y reiterada* las condiciones laborales..."(3)

Los trabajadores administrativos y académicos comprendieron que sólo mediante su unión podrían hacer frente a las presiones del Ejecutivo, ejercidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del Judicial, cuando procedieron a negar el amparo para apoyar lo argumentado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ello decidieron en 1977 agruparse en un sólo sindicato; el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, que se abocó a la elaboración de un proyecto de contrato colectivo mismo que fue rechazado por sus "excesivas pretensiones" opuestas al espíritu y esencia de la Universidad".

Nuevamente la actitud de las autoridades se enfrentó al sindicalismo universitario; se impidió al sindicato recién creado obtener su registro, y por esa razón estalló la huelga del 20 de junio de 1977.

Con motivo de esta huelga se ejerció la peor represión hasta entonces conocida por los trabajadores universitarios; se tildó de ilegal al movimiento, se solicitó que se declarara inexistente, sin haber motivo le

gal en que se fundara la solicitud, se hizo uso de los medios de comunicación para pedir a los maestros que cumplieran con su cometido pedagógico en escuelas privadas que concedieron el uso de sus instalaciones para el efecto, se empleó la televisión comercial para la cátedra a control remoto y, lo peor, se utilizó la fuerza pública para destruir los locales sindicales, bajo la acusación que se presentó al Procurador General de la República en contra del sindicato por sabotaje y despojo.

Después de semejante violación al derecho de huelga, y sin ninguna esperanza, el sindicato levantó la huelga el 9 de julio. Como corolario de esta serie de hechos, vergonzosos en un régimen de derecho, la Universidad, sabedora de su triunfo, reconoció la subrogación de los derechos y obligaciones establecidos en el contrato colectivo del STEUNAM al STUNAM.

Ya en 1980, el Titular del Poder Ejecutivo decretó la adición al artículo 3° Constitucional, a fin de incluir en el Apartado A), de acuerdo con las características de un trabajo especial, las relaciones del personal académico y administrativo de las universidades e instituciones de educación superior, concordando dichas relaciones con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de esas instituciones: educación, investigación y difusión cultural.

La Exposición de Motivos de la adición se sustentó en las siguientes consideraciones, que se transcribirán en su parte conducente.

"El artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos define nuestra vocación por la

libertad, la solidaridad en la independencia, la justicia y el desarrollo equitativo. Es, asimismo, el mandato que impone el carácter democrático de nuestro sistema de vida, fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural de los mexicanos."

"Invocar la autonomía universitaria es señalar la posibilidad que tienen desde hace cincuenta años a nivel nacional estas comunidades de garantizar la educación superior y ofrecerla al alcance del pueblo."

"Las universidades públicas del país han solicitado que se legisle a nivel constitucional para garantizar el ejercicio de su autonomía y precisar las modalidades de sus relaciones laborales, con la finalidad de hacer compatibles la autonomía y los fines de las instituciones de educación superior con los derechos laborales de los trabajadores tanto académicos como administrativos. El Gobierno de la República está persuadido de que estas precisiones auxiliarán a que las universidades cumplan cada día mejor sus finalidades y se superen académicamente para que México pueda lograr su independencia científica y tecnológica."(4)

La adición del artículo 3° conformó el siguiente texto de la fracción VIII.

"Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la Ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas;

(4) *Legislación de la Universidad Nacional Autónoma de México*, Dirección General de Publicaciones UNAM México, 1982 págs. 12-13

realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. *Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el Apartado A del Artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.*" (5)

En ese mismo año se decretó la correspondiente adición a la Ley Federal del Trabajo que crearía el Capítulo XVII del Título Sexto, denominado Trabajos Especiales, conforme a los considerandos, la adición a:

"En conformidad con esta nueva fracción del artículo 3o. constitucional, la autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios en la vida de las comunidades universitarias. Entre ellos no debe haber oposición ni, tampoco, primacía de uno sobre otro. Y de ahí que disponga que en la Ley Federal del Trabajo se fijen, conforme a las características propias de un trabajo especial, los términos y modalidades con los que los derechos consagrados en la fracción "A" del artículo 123

(5) *Ibíd.*, pág. 11

de nuestra Ley Fundamental han de aplicarse al personal académico y al personal administrativo de las universidades e instituciones de referencia.

La naturaleza especial de las relaciones laborales que existen en las instituciones de este tipo, se deriva tanto de la índole específica del trabajo que en ellas se realiza, como de los objetivos que con él se persiguen." (6)

Los artículos del Capítulo XVII que revisten mayor importancia en materia de sindicación y huelga son el 353-J, que se ocupa de señalar que las disposiciones del Capítulo tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales entre las universidades y los trabajadores académicos y administrativos de ellas, con lo que se ajusta a la idea del Constituyente de 1917.

Respecto de los sindicatos, se establece en el artículo 353-N que sólo se formarán por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas, pudiendo ser de personal académico, administrativo o de institución, cuando comprenda a ambas categorías. El artículo 353-O sujeta la competencia, para efectos de registro, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuando la Ley que creó a la institución de que se trate sea federal, y a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si la ley fuese local. En las disposiciones del artículo 353-P se remite a las reglas del 388 de la Ley Federal del Trabajo, sobre la hipótesis de existencia de varios sindicatos en una misma empresa, corres-

(6) Ibíd., págs. 32-33

poniendo el tratamiento de sindicato de empresa a aquél que comprenda a ambos tipos de trabajadores, y el de sindicato gremial al que abarque a trabajadores administrativos o académicos solamente. Sin que las disposiciones del contrato colectivo de cada sindicato gremial se extiendan al otro, salvo convención en contrario. Se prohíbe estipular en el contrato la admisión exclusiva o la separación por expulsión al personal académico, según el artículo 353-Q.

Con relación a la huelga, es permisible afirmar que sigue las reglas para las suspensiones que se susciten en servicios públicos, tales como el plazo mínimo de diez días en el aviso para la suspensión y la fijación del número indispensable de trabajadores que deberán continuar prestando los servicios cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o experimento en curso.

El artículo 353-S prevé la existencia de Juntas especiales, en el seno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de las Juntas de Conciliación Permanentes, encargadas del conocimiento de los asuntos laborales de universidades e instituciones de educación superior, integradas por representantes de cada institución o universidad, el representante de sus trabajadores académicos o administrativos y el presidente respectivo, para cuya elección se expedirá convocatoria, de conformidad con el artículo 353-T.

La seguridad social de los trabajadores universitarios es materia de regulación del artículo 353-U.

La huelga en universidades finalmente ha adqui

rido la connotación de derecho colectivo tendiente a la reivindicación de los derechos del conjunto de trabajadores que prestan sus servicios a ese tipo de empresas.

Guardando todas las distancias, su lucha recuerda la de los primeros tiempos, cuando no se consideraba al trabajador como ser humano, sino como mero instrumento de trabajo; un utensilio más en el engranaje, que por su poca importancia era de fácil sustitución.

Costó muchos años la legitimación de las aspiraciones de los trabajadores universitarios. El caso de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México es el mejor ejemplo de que, aún ante las peores condiciones, frente a la injusticia, la fuerza de la clase trabajadora acaba siempre por imponerse, sin importar cuan adversas se presenten las circunstancias.

El reconocimiento de los derechos colectivos del trabajador universitario es una conquista más, lograda a base de tesón y sin permitirse jamás un desmayo, que en adelante debe alentar a aquellos trabajadores que todavía no están tutelados correctamente y para los cuales la legislación social es una burla, un espejismo.

4. REQUISA Y EXPROPIACION

Respecto del derecho de huelga pueden presentar se dos situaciones extraordinarias tales como la requisita y la expropiación.

En principio se expondrán los conceptos de ambas figuras para continuar más adelante con sus características y analizar la relación que guardan con el Derecho del Trabajo en general y, específicamente, con el fenómeno de la huelga.

La requisita es "la expropiación de bienes o el uso forzoso de muebles o inmuebles, e incluso la incorporación transitoria de personas en determinados servicios, dictada por la autoridad competente, para poder satisfacer o realizar algo que exige de inmediato la tranquilidad o el orden público y con fundamento en la legislación aplicable."(1)

El Derecho Administrativo define a la requisita como "un procedimiento administrativo unilateral de cesión forzada de bienes, que implica una limitación a la propiedad privada, principalmente muebles, para satisfacer urgentes propósitos de utilidad pública y mediante la indemnización correspondiente. También opera la requisición obligando a una persona a colaborar prestando servicios personales a la administración."(2)

(1) García Mendieta, Carmen. voz *requisición* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, t. VIII México, 1984 pág. 28

(2) Serra Rojas, Andrés. *Derecho Administrativo* T. II México, 1981 pág. 327

En la requisita se advierte la existencia de varios elementos, a saber:

- No obedece a una concertación de voluntades, es una medida unilateral por la que se exige forzosamente una prestación de bienes o servicios, incluso personales.
- Está limitada en su duración, por lo que es transitoria, temporal. Se condiciona a la existencia de situaciones excepcionales.
- Deriva de la necesidad de conservar el orden público, sólo se presenta en circunstancias que pudieran trastornarlo, de ahí su consideración de medida excepcional.
- Su aplicación implica indemnización para el requisado.

El máximo ordenamiento, nuestra Carta Magna, contempla la figura de la requisita en el último párrafo del artículo 16, pero exclusivamente para tiempos de guerra.

Toda vez que las requisas que ha decretado el Ejecutivo, tales como las de empresas de servicios públicos encargados de comunicaciones afectadas por huelga, han llegado a exigir la prestación de servicios por parte de los trabajadores, es necesario recordar que la Constitución prescribe en el artículo 5° que nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales, excepto el trabajo impuesto como pena judicial, que, en esencia, se encamina a brindar a los sujetos a quienes se les impone me--

dios de readaptación social; y los trabajos obligatorios en servicios públicos, que tampoco conforman lo que se entiende por requisa, así como los servicios profesionales de carácter social, los cuales constituyen un requisito para la obtención del certificado de estudios profesionales y, por lo cual, no pueden considerarse requisiciones de servicios personales.

Dentro de la legislación secundaria, esto es, aquella que reglamenta preceptos constitucionales, se determinan supuestos de requisa civil.

La Ley General de Salud, Reglamentaria del Artículo 4° Constitucional, determina medidas que se adecuan a la requisa civil. Los artículos 181 y 182 prevén hipótesis por las que puede originarse la "acción extraordinaria en materia de salubridad general", el artículo 183 facultaba al Ejecutivo a declarar los lugares sujetos a esa acción extraordinaria.

"Artículo 181.- En caso de epidemia de carácter grave, peligro de invasión de enfermedades transmisibles, situaciones de emergencia o catástrofe que afecten al país, la Secretaría de Salubridad y Asistencia [en la actualidad Secretaría de Salud] dictará inmediatamente las medidas indispensables para prevenir y combatir los daños a la salud, a reserva de que tales medidas sean después sancionadas por el Presidente de la República.

Artículo 182.- En caso de emergencia causada por deterioro súbito del ambiente que ponga en peligro inminente a la población, la Secretaría de Salubridad y Asistencia adoptará las medidas de prevención y control indispensables para la protección de la salud, sin perjuicio de la intervención que

corresponda al Consejo de Salubridad General y a la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.

Artículo 183.- En los casos a que se refieren los artículos anteriores, el Ejecutivo Federal podrá declarar, mediante decreto, la región o regiones amenazadas que quedan sujetas, durante el tiempo necesario, a la acción extraordinaria en materia de salubridad general.

Quando hubieren desaparecido las causas que hayan originado la declaración de quedar sujeta una región a la acción extraordinaria en materia de salubridad general, el Ejecutivo Federal expedirá un decreto que declare terminada dicha acción."(3)

La Ley de Vías Generales de Comunicación también prevé la declaración de requisita en el artículo 112.

"En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija la seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servi

ció de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes, y los perjuicios tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la incautación. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la nación.

En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna."

Las requisas practicadas en vías generales de comunicación y publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de abril de 1944, 7 de abril de 1960, 16 de agosto de 1962 y 26 de abril de 1979 comprenden los bienes muebles e inmuebles de las empresas en huelga. El Gobierno Federal, a través de las dependencias competentes, ordena la requisición y éstas ejecutan el ordenamiento. La requisita, en estos casos, abarcó también todos los servicios auxiliares, accesorios, dependencias y contratos celebrados para la explotación y funcionamiento de los servicios públicos.

La administración de los bienes requisados quedó en todos los casos bajo la administración de un Administrador General, designado por la autoridad requisante.

En las requisas que se analizan, practicadas a empresas de vías generales de comunicación, se justificó tal medida basándose en la obligación que tiene el Estado

de garantizar el orden público y defender la economía nacional, evitando las obstrucciones que pudieran presentarse para el cumplimiento de esa obligación, tales como la suspensión o interrupción en la prestación de servicios de telefonía.

En el articulado de las disposiciones que ordena la requisa se establece también la de servicios personales, en los siguientes términos: se ordena que el Administrador utilice al personal de la empresa para la continuación de los servicios, lo que significa una restricción a la huelga, ya que ella implica suspensión, paralización de las actividades de la empresa y con la requisa de servicios personales no tiene lugar la suspensión, se desvirtúa el derecho de huelga; se priva a los trabajadores del medio de defensa más importante para la satisfacción de sus pretensiones.

La requisa implica violación de los derechos constitucionales establecidos a favor de los trabajadores, así como de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que regulan y protegen el ejercicio de la huelga.

El fundamento jurídico de las requisas no es suficiente para que éstas puedan ser consideradas legales. Son inconstitucionales, puesto que contravienen preceptos de la Carta Magna, fundamentalmente el establecido en la fracción XVIII del Artículo 123.

No es suficiente que las requisas se fundamenten en la atribución del Ejecutivo Federal señalada en la fracción I del Artículo 89 Constitucional ya que si al Presidente se le faculta para "ejecutar las leyes que expida el

Congreso y proveer en la esfera administrativa a su exacta observancia"; en ese orden de ideas, deberá entonces quitar todo obstáculo que impida la exacta observancia de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y en el 4° de la Ley Federal del Trabajo que, respectivamente, otorga a los trabajadores el derecho de huelga y considera como ofensa a los derechos de la sociedad el intento de substitución o la propia substitución de los huelguistas en el trabajo que desempeñen, cuando no se haya resuelto el conflicto que motivó la huelga.

Como una opinión muy personal, considero que procedería la continuación aún en contra de la voluntad de los huelgistas mediante requisa, cuando aquellos no cumplan la obligación de permitir que un número indispensable continúe trabajando para evitar graves daños a la colectividad.

Al hacer uso de la requisa se desvirtúa el carácter tutelar y reivindicador de las normas de trabajo, puesto que cuando no existe presión, vía huelga, para el patrón, los trabajadores por su propia debilidad se ven obligados a aceptar las condiciones que impone el patrón.

En cuanto a la expropiación, en opinión de Acosta Romero, "es un acto jurídico de Derecho Público, por medio del cual el Estado impone al particular la transferencia de propiedad de determinados bienes, cuando los mismos son necesarios para la realización de la actividad del Estado y existe una causa de utilidad pública que así lo requiera, siempre que se cubra al particular una indemnización por causa de esta transferencia. El acto expropiatorio se deriva de la soberanía del Estado".(3)

(3) Acosta Romero Miguel. *Teoría General del Derecho Administrativo* México, 1981 pág. 370

Para Serra Rojas, "es un procedimiento administrativo de Derecho Público, en virtud del cual el Estado -y en ocasiones un particular subrogado en sus derechos-, unilateralmente y en ejercicio de su soberanía, procede legalmente en forma concreta, en contra de un propietario o poseedor para la adquisición forzada o traspaso de un bien, por causa de utilidad pública y mediante una indemnización justa".(4)

Los elementos constitutivos de la expropiación se pueden desmembran en:

- Se considera como un acto unilateral y de aceptación forzosa para quien la sufre.
- Se deriva de la necesidad del Estado de cumplir cabalmente sus fines.
- Siempre deberá realizarse para satisfacer necesidades de utilidad pública.
- Su objeto será siempre un objeto susceptible de derecho de propiedad.
- En el caso a que se refiere este estudio, consiste en rescatar empresas que prestan servicios públicos concesionados.
- Trae aparejada indemnización.

La expropiación de empresas que por concesión del Estado prestan servicios públicos tiene lugar cuando la administración rescata ese servicio por considerar que

(4) Serra Rojas, Andrés. *Derecho Administrativo*, T. II México, 1981 págs. 304-305.

conviene que sea ella misma quien lo preste, para efectos de satisfacer los intereses generales de la comunidad.

La Ley de Expropiación establece que para sus efectos se considera utilidad pública el establecimiento, explotación o conservación de un servicio público, la satisfacción de necesidades colectivas; la equitativa distribución de la riqueza acaparada o monopolizada en forma exclusiva de una o varias personas y con perjuicio de la colectividad en general, o de una clase en particular; la creación, fomento o conservación de una empresa que beneficie a la colectividad. Casos señalados en las fracciones I, V, VIII y IX, respectivamente del artículo 1°.

Cuando se presentaron los problemas colectivos laborales en Teléfonos de México se externaron opiniones en el sentido de que lo más conveniente para el Gobierno sería expropiar a los accionistas minoritarios su participación en la empresa y prestar el servicio él mismo. La medida no se ha realizado, pero si en esa empresa o en otra cualquiera, llegara a pretenderse tal situación deberán conservarse los derechos de los trabajadores y considerarse al nuevo patrón como patrón sustituto, con las mismas obligaciones que el anterior, respetando el ejercicio de la garantía social consignada en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, esto es, actuando conforme a derecho.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Respecto de los Capítulos I y II, por lo que corresponde a historia, se concluye que es importante la formación histórico-jurídica del Derecho del Trabajo y el conocimiento de la evolución de la huelga en la legislación, porque sin la referencia de este desarrollo el enjuiciamiento del ordenamiento jurídico actual quedaría sin ser aprehendido, por falta de una explicación de sus manifestaciones y su desenvolvimiento. Por ello es necesario conocer los factores económicos, históricos, sociales y políticos que concluyeron en la reglamentación del trabajo.

SEGUNDA. En países con un avance socializador inmensamente mayor que el nuestro, vgr. Italia, no existe en la actualidad un dispositivo jurídico que reglamente el ejercicio de la huelga, sólo se encuentra consignada en la Constitución, con la estipulación de que se ejercerá en el ámbito de las leyes que la regulen, sin que estas leyes hayan sido aún expedidas. El caso de México es diferente, puesto que desde 1917 se estableció en el Texto Fundamental tal derecho e inmediatamente después los Códigos Laborales de los Estados regularon su ejercicio.

TERCERA. En Francia se limita el derecho de huelga, puesto que es una instancia insuperable el arbitraje obligatorio previo a la suspensión de los trabajos. Además de que se prohíbe su ejercicio a los trabajadores encargados de servicios públicos esenciales y a los funcionarios de autoridad investidos de potestad pública.

CUARTA. En Alemania se crea la segunda Constitución Social del Mundo en 1919. En ella se considera que la huelga es un medio lícito de defensa de los derechos de los trabajadores.

Las características democráticas de este país lograron reinstaurar los derechos sociales después de que fueron desconocidos por el nazismo.

La legislación laboral y de seguridad social alemana supera por mucho a la mexicana, lo cual es congruente con su fuerza económica, mayor a la del Tercer Mundo.

QUINTA. La monarquía y la dictadura dedicaron grandes esfuerzos en engañar a la clase trabajadora española y en evitar cualquier clase de regulación que protegiera a los trabajadores.

Antes de la caída de Franco sólo se jugó con las disposiciones sobre la huelga; se penalizó, se despenalizó, se volvió a considerar delictuosa, y así siempre.

A partir de 1978, los trabajadores españoles tienen nuevas esperanzas en que finalmente les sean reconocidos sus derechos.

SEXTA. En México fue fundamental la ideología liberal, pues, aunque equivocada, fincó las bases para que la Constitución de 1857 reconociera y garantizara la libertad de trabajo y el valor que él encierra.

Vallarta, participando en los debates, tuvo el mérito de sugerir que la Constitución se ocupara de la libertad de trabajo, sin embargo se negó a que en la Carta de 1857 se reglamentara el derecho al libre trabajo.

Considero que, a pesar de que no fructificó, fue más congruente la postura de Ponciano Arriaga, así como la de Ignacio Ramírez, quienes propugnaron por una legislación que redimiera a las clases menesterosas, incluida la trabajadora.

SEPTIMA. Durante el Porfiriato se cometieron varios errores políticos, entre ellos el más importante consistió en no considerar la situación inhumana que privaba entre los trabajadores y que tuvo consecuencias tan lamentables como los asesinatos de Rio Blanco y Cananea.

La época porfirista tuvo fundamental importancia en la posterior legislación laboral, ya que se dedicó esta última a enmendar los errores y corregir los caminos seguidos por el dictador, bajo la bandera de la defensa del proletariado.

OCTAVA. La Constitución de 1917 será recordada siempre por haber sido la primera del mundo en consignar garantías sociales. La creación del Capítulo de Trabajo y Previsión Social fue el punto de partida de la legislación protectora de los trabajadores y la cristalización de sus esfuerzos, que siempre tuvieron como objetivo el reconocimiento de la valía del trabajo.

NOVENA. La federalización de la legislación del trabajo, por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fue criticada bajo el argumento de que restaba soberanía a los Estados para emitir sus propias normas. Personalmente opino que constituyó un avance y fue una medida necesaria, ya que no podía ser objeto de regulaciones diversas lo relativo al trabajo; era indispensable unificar el cri

terio legislativo en una materia tan valiosa.

DECIMA. Como consecuencia del proceso de industrialización y de los crecientes cambios sociales acaecidos en el país, surgió la Nueva Ley Federal del Trabajo en 1970. Esta ley, así como las reformas procesales de 1980 ampliaron las disposiciones establecidas en su predecesora e hicieron más clara la aplicación de los principios tutelares garantizados por el Artículo 123 Constitucional.

DECIMA PRIMERA. Por lo que toca a los conceptos de huelga, se concluye que en su mayoría presentan los mismos elementos.

En un intento de definición personal la huelga es la garantía otorgada a la clase trabajadora por el Derecho Social emanada del contenido de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, consistente en la exteriorización de la voluntad de una coalición de trabajadores por la que se suspende colectivamente el trabajo, previo el cumplimiento de requisitos legales, para presionar al patrón de aceptar el establecimiento de nuevos derechos o condiciones de trabajo que les permitan la satisfacción de sus necesidades o bien para exigir de éste el cumplimiento de las disposiciones legales ya existentes que redundan en la intención de equilibrar los factores de producción.

DECIMA SEGUNDA. El ejercicio de la huelga, sin que implique restricciones o limitaciones, es la prueba máxima de la existencia de un Estado de Derecho, de un

gobierno preocupado por hacer respetar los derechos del trabajo y encaminado a tutelar y reivindicar a la clase mayoritaria de su población: los trabajadores.

DECIMA TERCERA. En el procedimiento ante las Juntas para la solución de los conflictos colectivos se patentiza la disparidad procesal de las partes. Se brinda a los trabajadores, y sólo a ellos, la posibilidad de elegir el arbitraje de la Junta o de rechazarlo.

Sin embargo, no hay disposición en la Ley Federal del Trabajo respecto de las causas que toma la huelga cuando el conflicto no se somete a la decisión de la autoridad laboral. Las causas de terminación de la huelga permiten deducir que de no aceptar el arbitraje, los trabajadores están en aptitud de optar por la negociación con el patrón o por la elección de árbitros, pero si estas alternativas no solucionan el conflicto y si el patrón no se allana a las pretenciones de los trabajadores, la huelga se indefine. Sería conveniente, para presionar al patrón, señalar en la Ley un término para que solucione el conflicto, ya sea allanándose o mediante acuerdo con los trabajadores. Con ello se beneficiarían ambas partes; los huelguistas regresarían al trabajo y el patrón finalizaría su actuación como depositario y podría gozar nuevamente de todos los derechos sobre su propiedad.

DECIMA CUARTA. Respecto de las huelgas en empresas de servicios públicos se reitera lo señalado en las páginas 137 y 138. Sería conveniente que el Artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo incluyera las huelgas en servicios públicos y también para ellas valiera la fija-

ción de un número indispensable de trabajadores que continuarán prestando el servicio a fin de evitar perjuicios al usuario de tales servicios y, asimismo, abatir el empleo de medidas violatorias de la Constitución, tales como la requisita.

DECIMA QUINTA. Desafortunadamente es necesario señalar que en mi opinión, los trabajadores al servicio del Estado están excluidos de la huelga, ya que para que pudiesen llegar a ella sería necesaria la presencia de situaciones poco factibles, esto es, violaciones generales y sistemáticas a sus derechos.

La legislación aplicable a esta clase de trabajadores se opone al espíritu del Constituyente de 1917, que quiso proteger a toda la clase trabajadora.

DECIMA SEXTA. La requisita en las huelgas de servicios públicos soluciona de momento las dificultades que surgen de la discontinuidad en la prestación, sin embargo es una medida que en vez de favorecer al orden público ya que permite cuestionar la actitud gubernamental que al emitirla se olvida del apego que debe a las normas, que es en gran medida lo que caracteriza a un Estado de Derecho.

La requisita deja en estado de indefensión a los trabajadores huelguistas ya que no existe disposición alguna que brinde recursos a los trabajadores para oponerse a ella, a la vez que hace nulo uno de sus medios de defensa: la huelga, su mayor defensa de clase. Es violatoria de la Constitución, en especial de la fracción XVIII del Artículo 123. Considero que sólo es aceptable cuando los trabajadores de empresas de servicios públicos se nieguen a acatar la disposición de la Junta sobre el número indispensable de ellos que deberá continuar trabajando.

BIBLIOGRAFIA

- ACOSTA ROMERO, MIGUEL.
Teoría General del Derecho Administrativo
Editorial Porrúa, 4a. Ed.
México, 1981
pp. 705

- ALONSO GARCÍA, MANUEL.
Curso de Derecho del Trabajo
Ediciones Ariel, 4a. Ed.
Barcelona, 1973
pp. 780

- ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.
Incumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo, en Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Ediciones Depalma, 1a. Ed.
Buenos Aires, 1967
pp. 335

- BACA CALDERÓN, ESTEBAN.
Juicio sobre la Guerra del Yaqui y Génesis de la Huelga de Cananea
Editorial Nueva Imágen
México, 1975
pp. 225

- BALLELA, JUAN.
Lecciones de Legislación del Trabajo
Editorial Reus, 1a. Ed.
Madrid, 1933
pp. 430

- BARTHES, ROLAND.
El usuario y la huelga, en Mitologías Siglo XXI Editores, 1a. Ed. en español
México, 1980
pp. 280

- BUEN L., NÉSTOR DE.
Derecho del Trabajo, T. II
Editorial Porrúa, 4a. Ed.
México, 1981
pp. 871

- BUEN L., NÉSTOR DE.
El sindicalismo universitario y otros temas laborales
Editorial Porrúa, 1a. Ed.
México, 1982
pp. 240

- CABANELLAS, GUILLERMO.
Derecho de los Conflictos Laborales
Editorial Bibliográfica Omeba, 1a. Ed.
Buenos Aires, 1966
pp. 618

- CARPIZO, JÓRGE.
La Constitución Mexicana de 1917
UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas,
3a. Ed.
México, 1982
pp. 315

- CAVAZOS FLORES, BALTASAR.
*El Derecho Laboral y los incidentes de califi-
cación de la huelga*
Revista Mexicana del Trabajo
México, 1962

- CAVAZOS FLORES, BALTASAR.
El mito del arbitraje potestativo
Editorial Jus, 1a. Ed.
México, 1978
pp. 321

- CESBRON, M.
Le droit de greve et ses limites
Librairie de Jurisprudence
París, 1917
pp. 387

- CORDOVA, ARNALDO.
La clase obrera en la Historia de México, en una época de crisis, 1928-1934
Siglo XXI Editores, 1a. Ed.
México, 1980
pp. 240

- COSIO VILLEGAS, DANIEL.
Historia Moderna de México. El Porfiriato. La vida social
Editorial Hermes, 3a. Ed.
México, 1973
pp. 979

- COUTURE, EDUARDO.
La huelga en el Derecho Uruguayo, en La Huelga, T. III
Dirección General de Publicidad de la Universidad Santa Fe, 1951

- CRISTOPH, DIETER.
La realidad alemana
Lexicon-Institut Bertelsmann, 3a. Ed.
Munich, 1981
pp. 438

- CUEVA, MARIO DE LA.
Derecho Mexicano del Trabajo, T. II
Editorial Porrúa
México, 1949
pp. 475

- CUEVA, MARIO DE LA.
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. I y II
Editorial Porrúa, 8a. y 3a. Ed.
México, 1982 y 1984
pp. 647 y 738

- DE FERRARI, FRANCISCO.
Justificación de la huelga, en La Huelga T. I
Dirección General de Publicidad de la Universidad Santa Fe, 1951

- **DIOGUARDI, GEORGES.**
Le droit de greve
Editorial Gallimard, 1a. Ed.
París, 1961
pp. 380

- **DOLLÉANS, EDOUARD.**
Historia del Movimiento Obrero III, desde 1921 hasta nuestros días
Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1a. Ed.
Buenos Aires, 1961
pp. 327

- **GARCÍA ABELLÁN, JUAN.**
Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo
Editorial Instituto de Estudios Políticos de Madrid, 1a. Ed.
Madrid, 1969
pp. 404

- **GARCÍA CANTÚ, GASTÓN.**
Universidad y Antiuniversidad
Editorial Joaquín Mortiz, 1a. Ed.
México, 1973
pp. 356

- **GIDE, CHARLES.**
Cours d'économie politique
Librairie de Jurisprudence
París, 1920
pp. 469

- **GONZÁLEZ NAVARRO, MOISÉS.**
Vallarta y su ambiente político jurídico
Editorial Botas, 1a. Ed.
México, 1949
pp. 320

- **GUERRERO, EUQUERIO.**
Relaciones Laborales
Editorial Porrúa, 1a. Ed.
México, 1971
pp. 279

- GUERRERO, EUQUERIO.
Manual de Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, 7a. Ed.
México, 1975
pp. 565

- HUECK Y NIPPERDEY.
Compendio de Derecho del Trabajo
Editorial Reus 1a. Ed.
Madrid, 1963
pp. 760

- HULSTER, J. DE.
Le droit de greve
Editorial Gallimard
París, 1952
pp. 435

- LATOUR, FRANCOIS.
Les greves et la législation
Librairie de Droit
París, 1912
pp. 296

- LEAL, JUAN FELIPE.
*La clase obrera en la Historia de México, Del
Estado liberal a los inicios de la dictadura-
porfirista*
Siglo XXI Editores, 2a. Ed.
México, 1981
pp. 301

- MANCISIDOR, JOSÉ.
*Síntesis histórica del movimiento social en Mé-
xico*
Editorial Centro de Estudios Históricos del Mo-
vimiento Obrero Mexicano, 1a. Ed.
México, 1976
pp. 126

- MARTÍN OVIEDO, JOSÉ MARÍA.
Las relaciones laborales en la nueva Constitución Española, en Libro en homenaje al Maestro Mario de la Cueva
UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1a. Ed.
México, 1981
pp. 435

- MORENO RODRÍGUEZ, RODRIGO.
El régimen jurídico laboral de los trabajadores del Estado
INAP, Serie Praxis # 42, 1a. Ed.
México, 1981
pp. 59

- OHLIGS, FRITZ.
El movimiento obrero alemán, apuntes históricos
Editorial Friedrich Ebert Stiftung, 2a. Ed.
Bonn, 1972
pp. 87

- PASARELLI, SANTORO.
Nociones de Derecho del Trabajo
Editorial Ariel, 2a. Ed.
Madrid, 1963
pp. 756

- PIC, PAUL.
Traité élémentaire de Législation Industrielle
Librairie de Jurisprudence
París, 1922
pp.

- PODETTI, RAMIRO.
Tratado de la Tercera
Gurmaz Editores, 1a. Ed.
Madrid, 1951
pp. 433

- RAMOS, EUSEBIO.
Derecho Sindical Mexicano y las instituciones que genera
Cárdenas Editor y Distribuidor, 2a. Ed.
México, 1978
pp. 407

- RIVERO, JEAN.
Evolución de la huelga y su régimen jurídico en Francia, en *La Huelga* T. II
Dirección General de Publicidad de la Universidad Santa Fe, 1951

- SAINT-JOURS, YVES.
Les relations du travail dans le secteur public
Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1a. Ed.
París, 1976
pp. 450

- SÁNCHEZ ALVARADO, ALFREDO.
Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo T. I
Vol. I
Oficina de Asesores del Trabajo, 1a. Ed.
México, 1967
pp. 346

- SILVA HERZOG, JESÚS.
Breve Historia de la Revolución Mexicana T. I y II
Editorial Fondo de Cultura Económica 7a. Reimp.
México, 1973
pp. 382 y 356

- TENA RAMÍREZ, FELIPE.
Leyes Fundamentales de México 1800-1976
Editorial Porrúa, 7a. Ed.
México, 1976
pp. 1013

- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
Evolución de la huelga
Editorial Botas, 1a. Ed.
México, 1950
pp. 342

- TRUEBA URBINA, ALBERTO.
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Porrúa, 2a. Ed.
México, 1963
pp. 655

- VILLAMIL CASTILLO, CARLOS.
Formulario de Procedimiento en materia de trabajo
Editorial Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1949.
México, 1949
pp. 176

OTRAS FUENTES

- BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO, voces *huelga y tercero interesado* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. III y VIII
UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas
México, 1983 y 1984
- GARCÍA MENDIETA, CARMEN, voz *requisición* en *Diccionario Jurídico Mexicano* T. VIII
- *Los Derechos del Pueblo Mexicano*
Editorial Porrúa
Tomos I, III, IV, VII, VIII Y XII
México, 1976 (Tomos VIII y XII, 1978)
- PALLARES, EDUARDO,
voz *tercero* en *Diccionario de Derecho Procesal Civil*
Editorial Porrúa, 13. Ed.
México, 1981
pp. 877
- PÉREZ DUARTE Y N., ALICIA,
voz *tercero* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. VIII
México, 1984
- PINEDA, FANNY,
voz *usuario de servicio público* en *Diccionario Jurídico Mexicano*, T. VIII

PUBLICACIONES

- SÍNTESIS HISTÓRICA DE LA UNIVERSIDAD DE MÉXICO
UNAM. México, 1976
- EL SPAUNAM ANTE LOS PROBLEMAS DE LA UNIVERSIDAD
SPAUNAM. México, 1976
- LA UNIVERSIDAD EN EL MUNDO, PLANTEAMIENTOS VARIOS
EN TORNO A LA PROPUESTA DE ADICIÓN DEL APARTADO
"C" DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA
DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
UNAM. México, 1977
- UNOMASUHO *El derecho de huelga y sus mutilaciones*
por Mario de la Cueva
11 de mayo de 1980
pág. 5

LEGISLACION

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
Editorial Andrade
México, 1984
- LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA
UNAM. México, 1981
- LEYES SOBRE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES, T. I
Editorial Andrade
México, 1979
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO T. I
Editorial Andrade
México, 1984
- LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
Apéndice de la Legislación del Trabajo
Editorial Andrade
México, 1984

- REFORMAS LEGISLATIVAS EN LA UNAM
UNAM. México, 1976

- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

6 de abril de 1944

7 de abril de 1960

16 de agosto de 1962

26 de abril de 1979

7 de febrero de 1984