

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"

EL ALCANCE DE LA REQUISICION EN EL DERECHO
DE HUELGA

D-65
T E S I S

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JORGE BASILIO HERNANDEZ CAMPOS



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DER 382

111

100

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

LIBRARY

1950

1950

1950

1950

1950

A mis padres:

JOSE HERNANDEZ LINAREZ

Y

VENTURA CAMPOS JAUREGUI.

Con todo cariño, respeto e
inmensa gratitud.

A mis Hermanos:

LIDIA

ENEDINA

MIGUEL

YOLANDA

FERNANDO

ENRIQUETA

MARTHA y

LOURDES

...así como a mis sobrinos.

Para tí con especial cariño y
afecto: Chivis.

A mis Maestros y Asesor de tesis, que me ayudaron para la elaboración de este trabajo, hecho con humildad y sacrificio, - pero pensando en todos Ustedes, para no defraudarlos en lo futuro.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO.	
1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.	3
1.1. Evolución general de la huelga	3
1.2. Principales movimientos obreros antes de la Revolución de 1910 en México	12
1.3. El Derecho de huelga en el Constituyente de 1916-1917.	24
CAPITULO SEGUNDO.	
2. FUNDAMENTACION JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA	29
2.1. Definición del Derecho de Huelga	29
2.2. Fundamento Jurídico del Derecho de Huelga	29
2.3. El Derecho de Huelga en la Doctrina	30
2.4. El Derecho de Huelga en el Artículo 123 Constitucional	33
2.5. En la Ley Federal del Trabajo de 1931	39
2.6. En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963	48
2.7. En la Ley Federal del Trabajo de 1970	53
CAPITULO TERCERO	
3. FINALIDADES DE LA HUELGA	62
3.1. En la Obtención de mejores prestaciones	62
3.2. En la celebración del Contrato Colectivo	77
3.3. En la revisión del Contrato Colectivo	87
3.4. Para exigir el Contrato-Ley	90

CAPITULO CUARTO

4. DISTINTAS CLASES DE HUELGAS	99
4.1. Huelga Lícita	99
4.2. Huelga Ilícita	102
4.3. Huelga Existente	105
4.4. Huelga Inexistente	110
4.5. Huelga Justificada	114
4.6. Huelga Burocrática	116
4.7. Huelga Revolucionaria	122
4.8. Huelga Solidaria	124

CAPITULO QUINTO

5. INTERVENCION DEL ESTADO POR MEDIO DE LA REQUISICION EN UNA HUELGA.	127
5.1. Antecedentes Históricos de la Requisición en una Huelga.	127
5.2. Fundamento de la Requisición en el Derecho de Huelga.	129
5.3. Aplicación de la Requisición en el Derecho de Huelga.	131

CONCLUSIONES	150
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	155
--------------	-----

I N T R O D U C C I O N

La figura jurídica de la huelga en un principio no -- fue reconocida por las legislaciones del mundo como tal, -- inclusive, era combatida por los Estados, pero vemos que -- poco a poco los obreros del mundo a través de sus luchas -- van logrando que se reglamente buscando el equilibrio de -- los medios de producción capital y trabajo, disminuyendo -- con ésto la explotación que se llevaba a cabo con ellos, -- debido muchas veces a su ignorancia y al apoyo que tenían -- los empresarios del Estado quien consentía la explotación.

Posteriormente surge una etapa en la que los gobernantes empiezan a ver la necesidad de crear normas que rijan las relaciones obrero-patronales sobre las que se va a llevar a cabo el trabajo reglamentando el derecho de huelga, con el que facultan a los trabajadores para que puedan suspender las labores sin ninguna responsabilidad, siempre y cuando esta suspensión se efectúe cumpliendo con los requisitos establecidos en las leyes laborales respectivas.

Los Constituyentes de 1916-1917, consignaron en el artículo 123, de la Carta Magna la suspensión de las labores hecha por los trabajadores, elevándola a la categoría de -- un derecho, para que las condiciones de trabajo se adecúen cada día a la época que se vive, pero no crearon una figu-

ra jurídica que limitará ese derecho cuando en ejercicio - del mismo se afectará el interés social.

La huelga al ampliar su radio de acción produce como resultado inevitable un perjuicio a terceros, al suspender los servicios destinados a la satisfacción de las necesidades de la colectividad que han sido elevados a la categoría de públicos para garantizar a los usuarios la continuidad de su prestación. Y en virtud de la importancia que reviste la prestación de estos servicios, el Estado se ha visto obligado a limitar el derecho de huelga aplicando la requisa en ese momento. Ya que la Constitución no prevee los casos en los que los movimientos obreros afecten el bien común, y las demás leyes no contienen disposiciones adecuadas aplicables a estos casos.

Por lo que en este trabajo se pretende hacer notar la importancia social y jurídica que existe cuando se da un movimiento obrero que afecta no sólo a los obreros y patrones, sino a un gran número de personas ajenas a la relación laboral y al mismo Estado en su economía.

CAPITULO PRIMERO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

1.1. EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA..

El Maestro J. Jesús Castorena nos dice que la huelga fue determinada por la negativa de los patrones a discutir con sus trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas; el Estado que se decía sin autoridad para regular los contratos, dejaba al juego de la voluntad de los trabajadores y de los patrones esa función.

Pero el juego de esas voluntades no existía, la autoridad del patrón dentro de la empresa era la que dominaba. El régimen jurídico que imperaba en ella era su obra exclusiva, ese régimen jurídico lo construía el patrón con la sola mira de elevar sus utilidades. Hombre y Trabajo eran considerados como factores de la producción, eran sólo un factor numérico que se manejaba como cualquier gasto de la empresa. Por una parte, la abstención del Estado, la negativa de los patrones a discutir las cuestiones de trabajo, la concepción de que el contrato era el resultado de la concurrencia del consentimiento, el principio de que la voluntad no dejaba de ser voluntad por duras que fueran las condiciones de trabajo implantadas en las empresas, no de-

jaron otra posibilidad de solución, que la negativa a trabajar por parte de los trabajadores.

En algunos Estados se consideró a la huelga como un delito sancionado por los códigos penales. En otros fue tolerada como una consecuencia de la libertad de trabajo. La suspensión de trabajo se podía dar en cualquier momento y los patronos tenían la facultad de sustituir a los huelguistas. Ellos también obraban al amparo de la libertad de trabajo. (1)

Mario de la Cueva nos señala las etapas por las que ha ido evolucionando el derecho colectivo de huelga y las cuales son:

- a) PERIODO DE LA PROHIBICION
- b) PERIODO DE LA TOLERANCIA
- c) LA LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA
- d) LA HUELGA COMO UN DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES.

El mismo autor nos dice que desde tiempo inconcebible se negó la titularidad de la huelga, en virtud de que el Rey - - Eduardo I de Inglaterra en el año de 1303, prohibió todo - - acuerdo que tuviera por objeto cambiar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, dicha prohibición fué recordada con frecuencia y la cual pasó

(1). CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Este libro se imprimió en los talleres de la Imprenta Didot, S. de R. L. 3a. Edición 1959. Op. cit. págs. 265 y 266.

a formar parte del COMMON LAW.

En Alemania y Francia también existían prohibiciones parecidas a las que se daban en Inglaterra al concluir casi el siglo XVIII ratificaron las viejas prohibiciones.

La Escuela Liberal Económica estaba en contra de la intervención de las fuerzas humanas que se organizaran para solucionar los problemas que se daban en la producción, en virtud de que la única fuerza que debía actuar era la del capital; el derecho era la norma que buscaba la armonía de los intereses por medio de la lucha y de la violencia; dicha argumentación de la escuela económica liberal ha sido tomada como base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó para combatir a los obreros de la Edad Media así como a los trabajadores de nuestras fábricas.

Al no permitirse la libertad de coalición a los trabajadores se le dió a la huelga el carácter de un delito; en la Revolución francesa se consideró a la coalición y a la huelga como términos sinónimos por esta razón se estableció en los códigos penales de Francia dos tipos de figuras delictivas diferentes, el de coalición o huelga y el de asociación.

Sin embargo no todos los pueblos consideraron a la huelga como un acto delictivo. Las legislaciones que permitieron la libertad de reunión y asociación, tuvieron que tolerar la coalición.

Inglaterra y particularmente Francia prolongaron por un-

período más largo la prohibición de dichas figuras jurídicas en sus códigos penales. La era de la prohibición duró en Inglaterra hasta el año de 1824, Francia la prolongó hasta los tiempos de Napoleón III. (2).

b) PERIODO DE TOLERANCIA.

No es una sucesión histórica de la anterior; ya que la huelga dejó de ser considerada como un delito, esto no significaba que la huelga se transformada en un derecho de la clase obrera; más bien era una situación de hecho la cual producía consecuencias jurídicas, por lo regular en contra de los trabajadores. En sí la huelga era la facultad de no trabajar, era un derecho de carácter negativo en virtud de que no producía consecuencias en favor de los trabajadores.

La primera reglamentación jurídica de la huelga de la cual se tiene conocimiento según Paul Norrison se le debe a un abogado francés de nombre Berrger al decirnos: Que el derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en sus aspectos tanto positivo como negativo; el hombre por lo tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarle a

(2). DE LA CUEVA MARIO. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Op. cit. págs. 759 y 760.

trabajar ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato. Pues bien decía Berrger, lo que puede hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien y no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo, transforme el hecho en delito. La argumentación de Berrger se dirigía a todas las declaraciones de derechos del hombre, pero fue vista con desdén.

Posteriormente la Escuela Económica Liberal sostenía que el Estado no debía intervenir en la vida económica y a las luchas que entablaran para obtener la composición de sus intereses: el Estado se iba a limitar a no intervenir en la solu-ción del conflicto ya que dejaría a los factores de la producción, Capital y Trabajo, que resolvieran directamente sus problemas, con la condición de que no se ejecutaran actos delictivos punibles; la lucha de las dos clases pasaría a ser una consecuencia nueva de la no intervención del Estado en la Economía y esta nueva política liberal pasaría a ser el resultado del principio de la libertad de la economía frente al Estado.

La huelga no era considerada como un acto punible, ni -- tampoco era considerada como un derecho, sólo consistía en la suspensión colectiva de las labores e implicaba una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los contratos individuales de trabajo; en el momento en que se ejecutaba la falta se destruían los contratos por los mismos trabajadores o da-ban causa para su rescisión; el empleador quedaba autorizado,

a partir de ese momento, a dar por concluidos los contratos.- La huelga era, únicamente, un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores de una negociación.

El siglo XIX no pudo entender a la huelga; el derecho individualista no concebía a la huelga como un derecho colectivo; sólo quiso transformarla en un derecho individual y por eso cambió la idea de delito por suspensión de labores, pero no la protegió y así la huelga se dio como un derecho de cada trabajador (3).

C) LA LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA.

Esta etapa por la que atraviesa la huelga se le debe a los trabajadores ingleses, ya que su esfuerzo realizado tendió a conseguir que la presión ejecutada sobre los obreros para declarar o mantener una huelga se tuviera como lícita con la condición de que no constituyera un delito especial: En el año de 1859 se dictó una ley penal (Molestation of Workmen -- act), siendo más flexible que la antigua legislación penal, pero en el año de 1871 se volvió a los procedimientos antiguos, ya que toda acción de los trabajadores en materia de huelga era sancionada por la ley penal; la oficina internacional del trabajo resumió los principios de esta ley en los siguientes puntos:

(3) Op. cit. págs. 760 y 761.

1.- "Se podían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro, a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional:

- a) Recurriera a la violencia sobre las personas;
- b) Profiriera amenazas tales que justificaran su comparencia ante los tribunales, a fin de que éstos garantizaran la paz;
- c) Molestaran a una persona de una de las maneras siguientes:

I.- Siguiendo persistentemente a una persona de un lugar a otro;

II.-Ocultando los útiles, vestidos u otros objetos -- que le pertenecieran;

III.-Vigilando o asediando su casa o siguiéndole a lo largo de una calle o camino con dos o más personas y de una manera desordenada".

El maestro de la Cueva nos dice que la propia Oficina relata que en el año de 1872 el juez Esher, en un proceso seguido contra los trabajadores de las fábricas de gas (Gas Workers Case), sentenció al trabajador Bunn, con fundamento en la ley de 1871. La Oficina Internacional del Trabajo resumió algunos de los postulados de la ley:

"La ley autorizó expresamente el picketing pacífico. Y dispuso que un acuerdo o coalición para ejecutar un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial, no podría ser perseguido como conspiración, a menos que el mismo acto, si fuere cometido por un particular, fuera punible como crimen, según el derecho consuetudinario".

En el año de 1906 el derecho inglés por medio de una ley declaró la irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaran, esta legislación fue reformada en el año de 1927. Lo fundamental de estas medidas fue el esfuerzo que realizaron los obreros para hacer respetar el derecho de huelga y transformarlo en un derecho positivo.

Relata el maestro de la Cueva que era inútil que de mil-trabajadores de una empresa, setecientos o más suspendieran - sus labores, por que la negociación podía continuar sus operaciones con los no huelguistas y con los trabajadores libres, - pero si podían ejercer presión, no violencia, era entonces posible que se viera obligada la empresa a suspender toda actividad.

En los Estados Unidos no obstante el esfuerzo para convencer a los trabajadores, tienen estos costumbre de formar cordones alrededor de las fábricas para no permitir la entrada de los obreros disidentes; cuando la legislación permitió estos actos y otros semejantes, puede decirse que el derecho de huelga iba adquiriendo un matiz positivo. No obstante ninguna legislación europea, ni de los Estados Unidos, habían negado el derecho del empresariado para que la fuerza pública - protegiera sus establecimientos y garantice el trabajo de los obreros no huelguistas. La fuerza de la huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y en escala más reducida - en la dificultad para substituir con prontitud al personal de

una fábrica. (4).

d) LA HUELGA COMO UN DERECHO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES.

Corresponde a nuestra Constitución Mexicana de 1917 el haber consagrado como un derecho colectivo de los trabajadores la facultad de suspender las labores en las empresas, sin peligro de rescisión de sus contratos, es decir se le da reconocimiento pleno a los derechos de asociación profesional y de huelga, los cuales constituyen un triunfo de la justicia social en nuestro país y el primer paso hacia la democratización del trabajo y del capital. (5).

No obstante que el Código Penal de 1871 de Martínez de Castro en su artículo 925, prohibió la huelga, se dieron muchos movimientos obreros en México; el Código Penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios este artículo según opinión de algunos autores no se aplicó en las huelgas más importantes de principios del siglo; posteriormente se registraron en la época prerrevolucionaria importantes movimientos obreros ocurridos en 1906 y 1907, los cuales fueron combatidos con violencia, lo cual originó el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la revolución, con las elecciones para Presidente de la República en las que el voto popular favoreció al señor Made-

(4) Op. cit. págs. 761-762.

(5) TRUEBA URBINA ALBERTO. EVOLUCION DE LA HUELGA. Ediciones Botas. 1950. Op. cit. pág. 129.

ro; posteriormente ocurrió la traición del General Huerta y - el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició un período de lucha armada en el movimiento revolucionario, - encabezado por el Gobernador de Coahuila don Venustiano Carranza quien luchó hasta derrocar al General Huerta. (6).

1.2.- PRINCIPALES MOVIMIENTOS OBREROS ANTES DE LA REVOLUCION DE 1910 EN MEXICO.

Los primeros movimientos obreros no fueron obstaculizados legalmente, sino combatidos por el poder capitalista mediante el empleo del poder económico.

Las huelgas datan en México, desde el año de 1865 en que se dió el primer brote esta táctica de lucha fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y el surgimiento de las masas; fue entonces (1877), cuando el movimiento huelguístico tuvo en nuestro país un florecimiento y en esos momentos empezaron a manifestarse de un modo claro -- las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo; los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por pequeño-burgueses, quienes en las columnas de sus publicaciones hacían esfuerzos por -- orientar a los asalariados.

En julio del año de 1868 realizaron una importante huelga los tejedores del Distrito Federal de Tlalpan; otra huelga

(6) EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S. A. Op. cit. págs. 340 y 341.

importante fue la que se inició en agosto de 1874 de los mineros de Pachuca y terminó en enero de 1875; estos hechos huelguísticos son los precursores de la época de la tolerancia de las huelgas realizadas al iniciarse el régimen Porfirista - - quien posteriormente las reprime con violencia (7).

Los movimientos más importantes que se han dado en México en la época prerrevolucionaria son los de Cananea y el deRío Blanco.

LA HUELGA DE CANANEA.

Con el objeto de defenderse del poder capitalista que cada día era más desesperante se crea en Cananea, región del Estado de Sonora, la Unión Liberal "Humanidad" por iniciativa - de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, parte baja de Cananea el Club Liberal de Cananea, afiliándose estas organizaciones a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en San Luis Missouri en los - Estados Unidos cuya dirección de dicho partido estaba a cargo de los hermanos Flores Magón entre otros. En virtud de que - la situación que imperaba en el mineral de Cananea era ya insoportable por los trabajadores por los bajos salarios y el - recargo del trabajo entre otros, se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" para protestar contra la tiranía

(7) TRUEBA URBINA ALBERTO. LA EVOLUCION DE LA HUELGA. Op.-
cit. págs. 46 y s.s.

del Poder capitalista y como consecuencia de esta reunión celebrada el día 28 de mayo de 1906 se acordó efectuar un mitin el día 30 del mismo mes y año en un sitio cercano a un lugar llamado Pueblo Nuevo al que acudieron más de doscientos obreros en el cual se acordó llegar a un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

La suspensión de las labores se llevó a cabo la noche -- del 31 de mayo de 1906, en la mina "Oversight" en el momento -- en que se efectuaba el cambio de operarios y mineros, negándo se los entrates a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros; ante esta negativa el gerente de la negociación estimó -- que el movimiento era serio, por lo cual acudió en auxilio -- del Gobernador de Sonora.

En la mañana del día 1o. de junio de 1906, más de dos -- mil huelguistas recorrían los talleres y las minas aledañas, -- con el objeto de hacer más poderoso su movimiento. A las diez de la mañana se presentaron los representantes de los huel -- guistas a las oficinas de la empresa en donde fueron recibi -- dos por el apoderado de la negociación licenciado Pedro D. Ro bles y las autoridades del lugar; los representantes de los - trabajadores presentaron un documento en el cual se consigna -- ban las siguientes peticiones:

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las con -- diciones siguientes:

- I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
- II.- El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.
- III.-En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co.", se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas actitudes que los segundos.
- IV.-Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
- V.- Todo Mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes". (8)

Estas peticiones fueron calificadas de absurdas por el abogado de la empresa, ante la negativa de la negociación inmediatamente se improvisó un mitin frente a la mina informando los representantes de los trabajadores la no aceptación de sus peticiones desde este momento se inició una marcha con dirección al barrio de la "Mesa", para invitar a los demás operarios de la maderería a apoyar el movimiento. El gerente de la negociación preparó otros argumentos para el más efectivos y los cuales los puso a funcionar de inmediato, el cual fué el uso de las ametralladoras. Cuando los obreros se dirigieron a la maderería para invitar a los obreros de este departamento trató de impedirles la salida George Metcalf no logrando su objetivo, roció con agua a los manifestantes, ayuda

(8). ALBERTO TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Op. cit. págs. 5 y 6.

do por su hermano Williams, los huelguistas lejos de amedrentarse se acercaron amenazadoramente al edificio gritando: - - "Que salga el gringo desgraciado", y la respuesta no se hizo esperar con una detonación, cayendo un obrero al suelo bañado en sangre. En este momento se inició la lucha en la cual los obreros desarmados arrojaban piedras, mientras que los hermanos Metcalf contestaban con balas; entablándose una batalla sangrienta incendiándose la maderería y resultando muertos -- tanto huelguistas en su mayor parte como los hermanos Metcalf, los obreros no cesaron y continuaron su manifestación con dirección a la comisaría de Ronquillo en demanda de justicia pero fueron recibidos con una descarga de fusilería haciendo -- nuevas víctimas: seis personas muertas en el acto, entre - - ellas un niño de once años; los obreros indignados no podían repeler la agresión por encontrarse inermes la lucha era desesperada y desigual; la lucha continuó, el Gobernador de Sonora Izabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos; la misma -- mañana del día 2 de junio fueron encarcelados más de veinte -- obreros; posteriormente en la tarde, los obreros organizaron otra manifestación no pudiendo llevarse a cabo de nuevo, entablándose otra vez la lucha siempre desigual; la contienda duró hasta las diez de la noche en que quedó prácticamente disuelta la manifestación.

El periódico capitalino "El Imparcial" del 3 de junio pu

blicó un resumen de los sucesos ocurridos en Cananea apoyando a los huelguistas el cual decía: "Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos de los que trabajan en la gran empresa minera Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuído aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fe como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el día 10. de junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Ese mismo día los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para tratar de conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda según telegrama del mayor Watts a Washington, fue de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros mexicanos; al día siguiente, dos de junio se restableció la calma, la prensa adjudica a los dirigentes de los trabajadores el título de "incitadores de mala fe".

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades no lo permitieron.

El día cinco fueron detenidos DIEGUEZ, CALDERON, IBARRA y otros cinco obreros señalados como directores del movimien-

to, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a - extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas - de San Juan de Ulúa. El final de esta lucha fue la reanuda- ción de las labores en condiciones de sumisión para los obre- ros y castigo injusto de sus defensores. Pero esto fué la -- primera chispa que vendría a dar paso a la Revolución, que -- vendría a florecer después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista. (9).

El maestro Néstor, hace un resumen de los sucesos ocurri- dos en Cananea de la siguiente manera:

- a) La provocación, ante la manifestación obrera, por -- parte de los hermanos Metcalf, obedeciendo órdenes - del presidente de la compañía, el coronel William C. Green, con el objeto de justificar la represión. Es ta jugada costó heridas a varios mineros y la vida - de uno de ellos y de los propios hermanos Metcalf.
- b) La agresión directa de la empresa, a ciencia y pa- - ciencia de la autoridad, que se produce al dirigirse la manifestación obrera hacia el Palacio Municipal, - ocasionando muertos y heridos.
- c) La intervención de fuerzas armadas extranjeras, los Rangers (soldados de las fuerzas rurales de Arizona), al mando del coronel Rynmig que son traídos al lugar de los hechos por el Gobernador de Sonora, quien - - prácticamente actuó como un subordinado de William - C. Green.
- d) La intervención de soldados del ejército mexicano, -

(9). Op. cit. págs. 7 y 8.

quienes se hacen cargo de la represión final, contra los obreros.

- e) El encarcelamiento en San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz, de los principales dirigentes de los -- trabajadores. (10).

Particularmente considero que lo que originó este movimiento obrero se debió por una parte a la situación que existía en el mineral de Cananea en el cual se les daba mal trato a todo trabajador mexicano, aumentándoles las jornadas de trabajo y considerándolos inferiores en cuanto a aptitudes y conocimientos respecto a los trabajadores norteamericanos aunado esto a la influencia Flores-Magonista a cargo de gentes -- preparadas para la lucha social.

LA HUELGA DE RIO BLANCO.

El suceso tuvo su origen en Río Blanco, Orizaba en el Estado de Veracruz el día 7 de enero de 1907, con un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores.

La huelga de 1907 de la región de Río Blanco no fue la -- primera, sino que se dieron acontecimientos sucesivamente durante los años de 1896, 1897 y el del 28 de mayo de 1903, pero la principal huelga fue la de los hilanderos de Río Blanco, cuyo motivo radicó en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajado

(10) NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op.cit. pág. 290.

res. A mediados de 1906 se reunieron un grupo de obreros de tejedores con el fin de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos; lo cual provocó una discusión surgiendo una división entre los asistentes, uno encabezado por Andrés Mota y el Profesor José Rumbia, que sostenían la conveniencia de crear una "Sociedad Mutualista" para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Avila, los hermanos Genaro y Anastasio Guerrero entre otros, que invocaban la necesidad de organizar una Unión de Resistencia y combate; optándose por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", posteriormente a iniciativa de Avila se le cambió de denominación creándose el "GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES", teniendo una doble función: públicamente lucharían para hacer efectivos los principios del partido liberal mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba, así surgió el Gran Círculo de Obreros Libres en junio de 1906 y su órgano de publicidad: Revolución Social"(11).

El movimiento se dió como consecuencia de que los industriales de Puebla habían aprobado el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de Algodón", cuyo contenido esencial era el siguiente:

"La cláusula primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m.- los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La-

(11) TRUEBA URBINA ALBERTO. EVOLUCION DE LA HUELGA. Op. cit. págs. 83 y 84.

entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora - a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las -- 5:30 y a las 5:45 de la mañana.

"La cláusula catorce fijó los días de fiesta: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes - y sábado de la semana mayor, jueves de corpus, 24 y 29 - de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. y 2 - de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre.

"La cláusula doce autorizó al administrador para fijar - las indemnizaciones por los tejidos defectuosos.

"La cláusula trece prohibió a los trabajadores admitir - huéspedes sin permiso del administrador, en las habita - ciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en caso de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días".

Este reglamento iba en contra de la dignidad humana, de - los obreros aunque en algunas partes se aprobó, otras lo re - primieron por completo, como consecuencia de la no aceptación por parte de los trabajadores de la región de Río Blanco, de - este reglamento los trabajadores sometieron el conflicto al - arbitraje del presidente de la República, pensando que éste - en un acto humanitario iba a resolver en favor de los trabaja - dores pero el día 5 tras comunicar el fallo del laudo a los - representantes de los trabajadores, éstos a su vez lo comuni - caron a los demás obreros considerando que se trataba de una - burla, que el árbitro no era más que un instrumento de los in - dustriales, provocándose una reacción violenta contra el usur - pador decidiendo no volver al trabajo, manteniéndose firmes -

en su actitud los obreros por que su causa era justa; posteriormente tanto los hombres como las mujeres se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco tomando lo que necesitaban y prendiéndole fuego al establecimiento, dirigiéndose posteriormente a Nogales y Santa Rosa, para poner en libertad a sus seguidores del movimiento que se encontraban en las cárceles incendiándolas, así como también las tiendas de raya, así el pueblo se hizo justicia por su propia mano, cuyo final de estos actos fue el asesinato y fusilamiento de obreros ordenado por Don Porfirio Díaz al General Rosalino Martínez, finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento el viejo tirano Porfirio Díaz (12).

El maestro Néstor de Buen nos señala como cronología de los sucesos ocurridos en Río Blanco los siguientes:

- a) La fundación del Gran Círculo de Obreros libres, con la intervención del magnonista José Neira.
- b) La disolución provisional del Gran Círculo de Obreros y su reorganización en el año de 1906, bajo la dirección de José Morales.
- c) La Constitución en el mes de septiembre de 1906, del Centro Industrial Mexicano, como organismo de defensa patronal.

(12) Op. cit. págs. 83 y s.s.

- d) Preparación de un Reglamento por parte de los patrones con cláusulas injustas para los trabajadores, que es rechazado por parte de los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala.
- e) La declaración de una huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias, el día 4 de diciembre de 1906.
- f) El sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz.
- g) Paro patronal sugerido por el Ministro de Hacienda para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con sus compañeros de Puebla y Tlaxcala.
- h) Laudo emitido por el Presidente de la República don Porfirio Díaz del 4 de enero de 1907, en el cual ordenaba que regresaran los trabajadores a sus labores al día siguiente.
- i) Rechazo del laudo por los trabajadores.
- j) Organización de un mitil frente a las puertas de la fábrica por los trabajadores, así como el ataque a la tienda de raya, su incendio y la marcha hacia Nogales y Santa Rosa.
- k) La represión bestial a cargo del ejército. (13).

Para el Maestro Néstor los sucesos que ocurrieron en Río Blanco no constituyeron, en sí una huelga, sino que más bien, constituyó una negativa por parte de los trabajadores para volver al trabajo, como rechazo del reglamento elaborado por-

(13) NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. - cit. págs. 291 y 292.

los patrones y el cual iba en contra de la dignidad humana.

Estos acontecimientos nos dieron como origen un cambio, - el cual condujo a la promulgación de la Constitución del 5 de febrero de 1917, y en su artículo 123 en su fracción XVII nos señala que "Las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores y de los patronos, las huelgas y los paros".

1.3. EL DERECHO DE HUELGA EN EL CONSTITUYENTE DE 1916-1917.

Con la intención de reformar la antigua Constitución de 1857 en sus artículos 4o. y 5o. y con base en el Plan de Guadalupe y en el Decreto de adiciones al mismo el 19 de octubre de 1916, Carranza teniendo la firme convicción de que la Constitución de 1857, contenía principios generales más o menos - aceptables, pero que no satisfacían las necesidades del pueblo mexicano; convocó al Congreso Constituyente con el objeto de reformar dicha Constitución, mismo que una vez instalado - en Querétaro se preocupó por incluir reformas políticas y sociales; estas últimas eran urgentes ya que principalmente el problema de los campesinos, así como el de los trabajadores - pasaba por momentos sumamente deplorables. (14).

El artículo 4o. tenía como finalidad la de garantizar -- que el hombre pudiera libremente escoger su medio, de sustento o la actividad que le acomode, siendo lícitos es decir no-

(14). TRUEBA URBINA ALBERTO. EL ARTICULO 123. México.1943. Op. cit. págs. 5 y 6.

prohibidos por la ley y evitar que sea salvo por sentencia judicial, privado del producto de su trabajo, constituyen los propósitos fundamentales del artículo 4o. Constitucional.

La Libertad de trabajo sólo puede ser limitada por sentencia judicial o resolución gubernativa. En este segundo caso, debe basarse la mencionada resolución en una ley que a su vez determine cuando cierta labor ofenda los derechos de la sociedad.

En forma Complementaria, el artículo 5o. establece una serie de prohibiciones a fin de evitar que el hombre sea obligado a prestar determinado trabajo, sin su consentimiento, o deje de percibir una justa compensación por sus servicios, -- pierda la libertad vaya al destierro, renuncie a ejercer una determinada profesión, industria o comercio, o se le prive -- del pleno goce de sus derechos civiles o políticos, aún cuando para ello se contará con la voluntad del interesado, la -- que no surtirá efecto legal alguno debido a la protección absoluta que a esos derechos otorga la ley suprema.

La materia de que trata el artículo 5o. es de tal importancia que al discutirse su texto en el Congreso Constituyente, se desprendió de él, como título especial y autónomo, el artículo 123 que es uno de los máximos logros de la Revolución Mexicana. (15).

(15). CONSTITUCION MEXICANA, Imprenta de la Cámara de Diputados. 1968. Op. cit. págs. 35 y 36.

Después de importantes debates que llevaron a cabo los -- Constituyentes el 13 de enero de 1917, se dió a conocer el -- proyecto del capítulo "Taabajo y Previsión Social" que habría de ser el artículo 123 de la Constitución.

En relación con las huelgas se dice en el mensaje lo siguiente: "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 deseado por los trabajadores cuando los patrones no accedan a sus demandas, es el cesar en el trabajo colecti-- vamente (la huelga), y en todos los países civilizados recono-- cen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin -- violencia".

Y el texto del artículo, citado en lo concerniente dice:

"XVII.- Las leyes reconocerán como derecho de los obre-- ros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el -- exceso de producción haga necesario suspender el -- trabajo para mantener los precios en un límite -- costeable, previa la aprobación del Consejo de -- Conciliación y Arbitraje".

La comisión expresó en su dictamen en torno a la huelga lo siguiente:

"Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo" que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades".

Y concluyó proponiendo las siguientes disposiciones:

"XVII.- Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y patrones 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, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios -- que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

"XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje".

Corresponde a los Constituyentes en Querétaro de 1917, - el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho de huelga; son los forjadores de la -- primera Constitución del mundo que consagra garantías sociales. (16).

Del estudio de los antecedentes del derecho colectivo de huelga, nos podemos dar cuenta que los trabajadores mexicanos nunca se imaginaron que con su sacrificio realizado iban a lograr que se establecieran primeramente a un nivel nacional beneficios que superaran a los establecidos por otros países -- del mundo, ampliándolos posteriormente en sus leyes reglamentarias o en contratos colectivos celebrados por los obreros - con sus patrones.

CAPITULO SEGUNDO

2.- FUNDAMENTACION JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

2.1.- DEFINICION DEL DERECHO DE HUELGA.

Por lo que hace a este punto y toda vez que posteriormente trataré el derecho de huelga desde el punto de vista doctrinario, sólo me limitaré a transcribir la definición legal que nos señala la Ley Federal del Trabajo de 1980, en sus artículos 440 y 355 al decirnos:

Artículo 440.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Y en forma complementaria con el artículo 355 al establecer:

Artículo 355.- "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

2.2.- FUNDAMENTO JURIDICO DEL DERECHO DE HUELGA.

El fundamento jurídico del derecho de huelga lo encontramos en el título sexto denominado "Del Trabajo y de la Previsión Social" en el artículo 123 de la Constitución Política Mexicana en sus fracciones XVII, XVIII, y XIX, al establecer:

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

Fracción 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".

Fracción XIX.- "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje" (1).

Así como en la Ley Federal del Trabajo en la cual a través de sus artículos la clasifica y señala procedimientos para su ejercicio.

3.2.- EL DERECHO DE HUELGA EN LA DOCTRINA.

Para poder encuadrar desde el punto de vista doctrinario el derecho de huelga, es preciso trasladarnos a otras instituciones primeramente para darnos cuenta como trataron esta figura jurídica y luego pasar al derecho mexicano y emitir un criterio propio, así tenemos:

Que los autores franceses sólo se concretan a decir que la "Huelga es el resultado de una coalición obrera". Siendo

(1). CONSTITUCION POLITICA MEXICANA. Colección Porrúa, S.A.- Op. cit. pág. 96.

En el derecho mexicano el profesor J. Jesús Castorena -- nos dice que la huelga es la suspensión del trabajo, concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores. Esta definición me parece la más acertada por contener los siguientes -- elementos:

- 1.- La suspensión del trabajo
- 2.- Concertada
- 3.- Mayoría de trabajadores de una empresa o empresas
- 4.- Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo
- 5.- Condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores. (3).

El maestro Mario de la Cueva nos dice "Que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de -- los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos". (4).

Personalmente considero a la huelga como una suspensión total del trabajo, organizada por una mayoría de trabajadores para la protección de sus intereses colectivos y para la defensa y mejoramiento de mejores condiciones de trabajo.

(3). CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. Op.cit. págs. 267 y 268.

(4). DE LA CUEVA, MARIO. Op. Cit. pág. 788.

2.4.- EL DERECHO DE HUELGA EN EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El texto del artículo 123 aprobado por el Constituyente, el cual ha sufrido constantes reformas y adiciones es el siguiente:

"TITULO SEXTO"

"DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL".

Artículo 123. "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo".

Y EN RELACION CON LA HUELGA MANIFIESTA LO SIGUIENTE:

PRIMERO.- Estableció el derecho de Asociación Profesional al decirnos:

Fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.;

SEGUNDO.- Le dió un carácter jurídico tanto a los paros como a las huelgas al establecer:

Fracción XVII.- "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros";

En la fracción XVIII nos va a señalar cuando le va a dar

un carácter jurídico a la huelga y cuando su carácter va a -- ser antijurídico; asimismo, nos señala términos para la fecha en la cual se va a suspender el trabajo en caso de empresas - particulares o cuando se trate de Servicios Públicos al decirnos:

Fracción 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 ejerciere actos violentos contra las personas, o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aqué--llos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.- Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados del ejército nacional".

A los patrones les concede una facultad pero la cual se encuentra restringida al establecer:

Fracción XIX.- "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesari-

rio suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Posteriormente establece un medio para solucionar las diferencias que se den entre el capital y el trabajo, al decirnos:

Fracción XX.- "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno". -- (esta disposición es optativa).

Luego establece una sanción para las partes, una vez que sometieron el conflicto a la decisión de una junta y se negaren a aceptar el laudo pronunciado por la Junta al establecer:

Fracción XXI.- "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa -- fuere de los trabajadores, se dará por terminado el conflicto de trabajo".

También establece una protección para el trabajador que tome parte en una huelga lícita o ingrese a algún sindicato, al establecer:

Fracción XXII.- "El patrono que despida a un obrero sin-

causa justificada o por haber ingresado a una Asociación o Sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, - estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario" (5).

Reformas y adiciones en cuanto a las fracciones anteriormente establecidas.

La única reforma en materia de huelga corresponde a la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los establecimientos fabriles, militares del gobierno de la República que conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho.

La iniciativa fue del Presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938. (6).

El artículo elaborado por el Congreso de Querétaro, re-
gía sólo para los trabajadores contratados por particulares.-
Los empleados del Estado no quedaban protegidos por la Constitución. Para suplir tal deficiencia el Congreso Federal aprobó, en 1938, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de -

(5) DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Op. cit. págs. 319 a 323.

(6) Op. cit. pág. 327.

los Poderes de la Unión y el 21 de octubre de 1960 se adicionaba al artículo 123 con el apartado "B", que contiene los -- principios rectores de la relación de trabajo entre el Estado y los Servidores Públicos. (7).

En el apartado "A" del artículo 123 se reglamentan las - relaciones laborales entre trabajadores y patronos.

En el apartado "B" se refiere a esas mismas relaciones - cuando se establecen entre los poderes de la Unión o los Go-- biernos del Distrito Federal y los Servidores Públicos. La - Ley reglamentaria del apartado "A", es principalmente la Ley Federal del Trabajo; la del apartado "B", la Ley Federal de - los Trabajadores al Servicio del Estado. (8).

El apartado "B" del artículo 123 Constitucional respecto al derecho de huelga nos dice lo siguiente:

Fracción X.- "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, res-- pecto de una o varias dependencias de los poderes públicos cuando se violen de una - manera general y sistemática los derechos- que este artículo les consagra". (9)

(7) CONSTITUCION MEXICANA. Imprenta de la Cámara de Diputa-- dos. 1968. Op. cit. págs. 13 y 14.

(8) Op. cit. pág. 320.

(9) ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA. LEY FEDE-- RAL DEL TRABAJO REFORMADA 1980. Op. cit. págs. 13 y 14.

Como se podrá observar del análisis del artículo 123 - - Constitucional en sus apartados "A" y "B" se puede constatar- que existe una notable diferencia entre ambos, resultando utó- pico el apartado "B", toda vez que al estudiar la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se da uno cuenta - que resultaría casi imposible que se llegaran a satisfacer -- los requisitos requeridos para que los trabajadores al Servi- cio del Estado puedan ejercitar este derecho, por lo que con- sidero que debería de ser modificada. tanto la fracción X -- del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, en el aspec- to de no limitar tanto el derecho de huelga y posteriormente- adaptarla a su Ley reglamentaria, para que los trabajadores - puedan hacer valer este derecho y así el Estado no viole cons- tantemente los derechos humanos que pertenecen al hombre ya - sea empleado de una empresa particular o preste sus servicios al Estado.

Por lo que propongo que el apartado "B" del artículo 123 sería más conveniente que quedara de la siguiente manera:

Fracción X.- "Los trabajadores al Servicio del Estado - tendrán al igual que todos los trabajado- res en general, el derecho de asociarse pa- ra la tutela de sus intereses; asimismo, - se les concede el derecho a la huelga, - - siempre y cuando cumplan con los requisi- tos que les señale una ley reglamentaria.

Para tal efecto, se tendría que modificar la Ley Federal

de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que si no se hiciera llegaríamos a la misma limitación de que son objeto en el citado apartado "B", los llamados trabajadores burócratas.

2.5.- EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo, esta tesis fue desechada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso de la Unión como a los Gobiernos de los Estados.

El 26 de julio de 1929, el Presidente Portes Gil, en sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso contara con esa facultad no obstante la oposición del Senador Sánchez, fue aceptado el proyecto y contando con el consentimiento de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas a partir de este momento quedó abierto el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo. (10).

(10). NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO. Tomo I. Págs.-
338 y 339.

El origen de la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo encontramos en los siguientes anteproyectos:

El primer proyecto de Código Federal del Trabajo, fue -- elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, pero el cual encontró una fuerte oposición en la Cámara y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la Sindicalización única, ya en el municipio si se trataba de Sindicatos gremiales, ya en la empresa -- para los de este segundo tipo, y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, llamado así, porque si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales.

El segundo proyecto fue redactado dos años después, por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, siendo Secretario de la misma el Licenciado Aarón Sáenz, y en el que tuvo una participación muy importante el Licenciado Eduardo Suárez, y al que ya no se le dió el nombre de Código, sino el de Ley. La comisión redactora la integraron los licenciados Eduardo - Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una convención obrero patronal organizada por la propia Secretaría - de Industria, esta ley fue discutida en consejo de Ministros - y remitida al Congreso de la Unión, donde fue ampliamente de-

batida y previo un número importante de modificaciones, fue -
 aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931. (11).

Y en relación con las huelgas se dijo en la exposición -
 de motivos lo siguiente:

37.- En los países que encomiendan a las clases mis-
 mas y no a órganos del Estado la solución de -
 los conflictos colectivos, la huelga y el paro
 son el recurso a que apelan respectivamente.

Nuestra Constitución estableció un medio jurídico -
 para resolver los conflictos económicos, al crear -
 las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como conse-
 cuencia natural, declaró ilícito el paro cuando tie-
 ne por objeto obligar a consentir condiciones nue-
 vas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el dere-
 cho de acudir a la huelga con idéntico fin.

Las Leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como --
 las recientes de Noruega (31 de marzo de 1922) y de
 Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbi-
 traje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos, -
 en todo caso, puesto que existe en nuestra legisla-
 ción un medio jurídico para resolver los conflictos
 industriales, la huelga debe estimarse como un re-
 curso subsidiario admisible sólo en aquellos casos -
 en que la Constitución la ha autorizado expresamen-
 te.

38.- 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 re-
 suelto el conflicto, el patrón queda obligado a re-
 cibir a sus trabajadores, que no pierden los dere-
 chos adquiridos al amparo de sus contratos. A su -
 vez los trabajadores quedan obligados a continuar -
 aquellos trabajos que son indispensables para la se-
 guridad de los talleres, o para que sea posible la-
 reanudación de las labores al terminar el conflicto.

39.- De conformidad con el principio consignado en-
 la ley reglamentaria del artículo 4o. de la Consti-
 tución, el Estado de huelga sólo existe cuando es -
 declarada por la mayoría de los trabajadores de una

(11). DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABA-
 JO. Op. cit. pág. 54.

empresa, y en ese caso es obligatoria para todo el personal.

40.- Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas y las propiedades; y en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan 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 delito, sino que están obligadas a aplicar una pena colectiva para reprimir el movimiento mismo.

41.- 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, merezca una sanción civil.

La huelga, para ser un acto no solamente lícito, -- desde el punto de vista de la represión, 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 con 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 cíviles, y para obligar a los trabajadores, bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores.

42.- La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. 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.

43.- El paro considerado como medio de hacer presión contra los trabajadores para obligarlos a consentir en la modificación de los contratos de trabajo, está considerado entre nosotros como acto ilícito; queda solamente autorizado cuando tiene por objeto reducir la producción a fin de mantener los precios en un límite costeable. Sólo puede influir se en el mercado para alcanzar este fin, mediante una coalición de patronos. En este concepto, se reglamenta el paro lícito y se le distingue de la suspensión individual del trabajo por causas ajenas a la voluntad del patrón, que es materia de reglamentación especial en otro capítulo" (12).

Tenemos que de la expedición de los proyectos de Códigos emitidos al Congreso de la Unión, uno por el Presidente Emilio Portes Gil al que se le dió el nombre de proyecto Portes-Gil y otro que fue elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, el cual fue enviado al Congreso de la Unión por el Presidente Pascual Ortiz Rubio y tomando como base los Códigos locales de los Estados en materia de trabajo, así como en la exposición de motivos de la propia ley se desprende la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en su Título Quinto de la ley, bajo la denominación "De las huelgas y los paros", se define a la coalición y a la huelga, los objetivos de ésta, la ilicitud de la misma, el procedimiento de calificación, los medios de terminación y la licitud de los paros patronales.

Así quedó establecido el derecho a la huelga y la facultad concedida a los patronos para llevar a cabo paros en la

(12). TRUEBA URBINA ALBERTO. EVOLUCION DE LA HUELGA. Op.cit. págs. 222 y 223.

citada ley de 1931, que en forma interpretativa enunciare en sus diversos artículos:

Artículo 258.- Definía en primer término lo que deberfa-entenderse por coalición de trabajadores.

Artículo 259.- Definía a la huelga, en los términos que-actualmente la define la ley de 1970, en-vigor.

Artículo 260.- Nos señalaba los objetivos que se debían-perseguir mediante el ejercicio del dere-cho colectivo de huelga, la ley vigente -sólo amplió las palabras ya que en sí, --son los mismos que señalaba la ley que se comenta.

Artículo 261.- Nos señalaba, que durante el tiempo que -durara la huelga, sólo se iban a suspen--der los contratos de los trabajadores, --sin dar ninguna otra causa.

Artículo 262.- Limita el derecho a la huelga a la simple suspensión del trabajo y señala responsa-bilidades tanto penales como civiles en -caso de que los trabajadores ejecutaren -actos violentos contra las personas o las propiedades de éstas.

Artículo 263.- Señalaba cuando se iba a tener como ilicito un movimiento obrero, postura adoptada por la ley vigente en su articulado.

Artículo 264.- Nos señalaba los requisitos para poder --llevar a cabo un movimiento huelguístico.

Artículo 265.- Nos señalaba el procedimiento que debe- -rían efectuar los trabajadores antes de -

hacer la declaratoria de huelga, señalándonos plazos que actualmente siguen vigentes en nuestra legislación actual.

Artículo 266.- Se complementaba con el artículo anterior, y a su vez nos señalaba en que casos el -plazo señalado para suspender las labores iba a ser mayor.

Artículo 267.- Nos indicaba que cuando se reunieran los trabajadores con sus patrones, con el fin de llegar a un arreglo, esto no iba a originar que se suspendieran los plazos señalados por la ley, para la suspensión de -las labores.

Artículo 268.- Nos indicaba la determinación a la que --iba a llegar la Junta de Conciliación y -Arbitraje en caso de que llegara a declarar ilícito un movimiento obrero.

Artículo 269.- Nos señalaba la determinación que debería hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de declarar que no existe el -estado de huelga.

Artículo 270.- Nos señalaba que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje, señalara ilícita o -inexistente una huelga, debería de hacer una declaratoria al respecto, y facultaba a los trabajadores y a los patrones, así como a terceras personas a pedir se hiciera la declaratoria en su caso.

Artículo 271.- Nos señalaba la determinación que debería hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de declarar lícito un movimiento

to obrero e imputables los motivos al patrón, siempre que se hayan satisfecho los requisitos que la propia ley les señalaba.

Artículo 272.- Obligaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como a las autoridades civiles a respetar el derecho que se ejercitase y a prestar las garantías necesarias y el auxilio que soliciten para la suspensión de los trabajos.

Artículo 273.- Nos señala los casos en los que se daría por terminado el conflicto de huelga.

Artículo 274.- Les negaba a los patronos, así como a sus representantes el celebrar nuevos contratos ya fuera con trabajadores huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, mientras que la huelga no terminara.

Artículo 275.- Señala la obligación de las partes para aceptar trabajadores que realicen labores que por su suspensión perjudiquen gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones, y en caso de no llegar a un acuerdo amistoso, la Junta de Conciliación y Arbitraje hará la designación correspondiente.

Artículo 276.- Negaba la suspensión del trabajo a los trabajadores cuando las negociaciones en las que laboraren no se encontraran bajo el control del sindicato al que pertenecieran.

Artículo 277.- Definía al paro patronal.

- Artículo 278.- Nos decía cuando debía considerarse un paro lícito.
- Artículo 279.- Nos señalaba cuando debería la Junta de - Conciliación y Arbitraje dar por termina- do un paro patronal.
- Artículo 280.- Señalaba que el patrón en caso de paro deberá admitir a los mismos trabajadores -- que prestaban el servicio para su empresa al momento de decretarse el paro, asimis- mo el patrón y la Junta de Conciliación y Arbitraje darían a conocer a los trabaja- dores la fecha de la reanudación de las - labores, por medio de tres publicaciones- en el periódico de mayor circulación, y - concedería a los trabajadores un plazo de treinta días para que regresaran a ocupar sus puestos.
- Artículo 281.- Señalaba sanciones para los patronos o -- sus representantes, en caso de que los paros realizados no cumplieran con los re-- quisitos establecidos por la ley o se hu- bieren realizado con falsedades para cau- sarles daños a los trabajadores.
- Artículo 282.- Se complementaba con el artículo anterior, estableciendo que además de las sanciones correspondientes, el patrón quedaba obli- gado a realizar las labores suspendidas - indebidamente y a pagarles los salarios a los trabajadores durante el tiempo de la- suspensión del trabajo.
- Artículo 283.- Eximía al patrón en caso de que el paro - hubiese sido considerado como lícito de -

la obligación de pagar a los obreros los -
sueldos, ni indemnización alguna durante -
el tiempo que hubiese durado el paro. (13).

2.6. EN LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE 1963.

Esta ley vino a sustituir al Estatuto de los trabajadores al Servicio del Estado, que a su vez, tuvo como antecedente directo el acuerdo sobre organización y funcionamiento del servicio que fue dictado siendo Presidente de la República el General Abelardo L. Rodríguez.

El Estatuto fue promulgado bajo la Presidencia del Gene--ral Lázaro Cárdenas, el 5 de diciembre de 1938, y modificado - el 4 de abril de 1941 bajo la administración del Presidente General Manuel Avila Camacho.

Fue hasta el año de 1960, cuando se le dió una jerarquía-
Constitucional al Estatuto, al ampliarse el artículo 123 con -
su apartado "B" que en términos textuales señalaba: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá-
expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: entre los-
poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal y sus -
trabajadores.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado,
fue publicada en el Diario Oficial de la Federación de 28 de -

(13). Op. cit. págs. 224 a 228.

diciembre de 1963 y entró en vigor el día siguiente de su publicación, viniendo de esta manera a derogar al Estatuto. Señalando a su vez que en los casos no previstos por esta ley o disposiciones especiales se aplicarán supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, Código Federal de Procedimientos Civiles, leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.

La ley hace una marcada división entre empleados y funcionarios a estos últimos como aquellos cuyos nombramientos o ejercicio requiere la aprobación expresa del Presidente de la República y, por tanto, se les considera como trabajadores de confianza. Hace una enumeración de las personas que son consideradas como funcionarios entre otros y nos dice: directores, subdirectores, jefes, subjefes de departamento o institución, gerente y subgerente, jueces y árbitros, presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Conciliadores e inspectores del trabajo, así como los altos funcionarios de la federación, como lo son los Secretarios de Estado, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia entre otros.

Creándose el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para vigilar el cumplimiento de los ordenamientos que marca la ley, relativos a violaciones, infracciones y sanciones.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reconoce tres instituciones o derechos que son conquistas de la burocracia y los cuales son: el derecho escalafonario,-

sindicalización y la huelga. (14).

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en sus capítulos III y IV, respecto al derecho que se estudia, lo define de la siguiente manera en sus diversas disposiciones:

CAPITULO III.

- Artículo 92.- Define el derecho de huelga, siempre y -- cuando se desarrolle conforme la misma -- ley establece.
- Artículo 93.- Señala lo que se requiere para que se pueda hacer la declaratoria de huelga, por parte de los trabajadores.
- Artículo 94.- Faculta a los trabajadores de una o varias dependencias de los poderes públicos de hacer uso del derecho de huelga, cuando sean violados de una manera general y sistemática los derechos que les otorga el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.
- Artículo 95.- Señala los efectos que produce la suspensión de labores respecto de los trabajadores.
- Artículo 96.- Limita el ejercicio del derecho de huelga a la simple suspensión de labores.
- Artículo 97.- Señala la responsabilidad de los trabajadores cuando realicen actos contrarios al derecho sus efectos que produce y la pena

(14). TAPIA ARANDA ENRIQUE. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. -- Editorial Velux, S.A. Sexta Edición. 1978. Op.cit. -- págs. 116 y 117.

aplicable en caso de que constituyan delito.

Artículo 98.- Nos señala la situación que deberán adoptar los trabajadores mexicanos con funciones en el extranjero y la forma en la que deberán hacer valer este derecho.

CAPITULO IV.

Artículo 99.- Nos señala los requisitos indispensables para la declaración de la huelga.

Artículo 100.- Nos señala la obligación que tienen los trabajadores de dar aviso al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de las peticiones demandadas con una copia del acta que se haya levantado en la asamblea en la que se acordó llegar a la suspensión de labores; asimismo, le marca como obligación al funcionario de dar aviso con la copia a los funcionarios afectados.

Artículo 101.- Le da un plazo al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de setenta y dos horas para resolver acerca de la legalidad o ilegalidad del movimiento y las consecuencias que producirá si declara la legalidad o ilegalidad de la suspensión.

Artículo 102.- Nos dice que si una vez hecha la declaración de legalidad de la huelga y si se ha cumplido con los plazos que se les ha fijado a los trabajadores por la propia ley, y si las partes no llegaron a un acuerdo-

satisfactorio, los trabajadores podrán -- suspender las labores.

Artículo 103.- Si la suspensión de labores no se lleva a cabo por el plazo que les fija la ley, el tribunal les fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden el trabajo, apercibiéndolos que en caso de negativa quedarán cesados sin ninguna responsabilidad para el Estado.

Artículo 104.- Si el tribunal resuelve que la declaración es ilegal, comunicará a los trabajadores que si suspenden las labores el acto realizado dará origen a una causa justificada de cese y dictará las medidas -- que estime pertinentes para evitar que se lleve a cabo la suspensión de labores.

Artículo 105.- Nos señala que en caso de que el tribunal resuelva que la suspensión es ilegal, los trabajadores que hubieren suspendido las labores quedarán cesados sin ninguna responsabilidad para los funcionarios.

Artículo 106.- Nos señala cuando va a ser declarada ilegal y delictuosa una huelga.

Artículo 107.- Nos dice que las autoridades deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores y prestar el auxilio suficiente, mientras no sea declarado el movimiento ilegal, inexistente o terminado el Estado de huelga.

Artículo 108.- Nos señala las formas de terminar el conflicto.

Artículo 109.- Nos dice que en caso de que se resuelva - que la huelga es legal, el tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas aportadas, fijará el número de trabajadores - que deberán permanecer desempeñando sus labores, con la finalidad de que se continúen realizando los trabajos que puedan perjudicar la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública. (15).

Con la reforma del artículo 123 Constitucional y la adición del apartado "B" no tuvo más objeto que hacer nugatorio el derecho de huelga; a pesar de que el ordenamiento jurídico laboral burocrático otorga el derecho de huelga, las hipótesis previstas en su artículo 94, limitan en tal forma su aplicación práctica que hacen irrealizable su ejercicio.

2.7.- EL DERECHO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo fue motivo de un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de mayor trascendencia para el ejercicio de la función legislativa, ya que en su consulta y discusión públicas fueron con las fuerzas activas de la vi-

(15) LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Op. cit. - págs. 53 y s.s.

da nacional, trabajadores, patronos y sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo, y en general, con los representantes de los intereses nacionales.

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que en el año de 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para -- que preparara un anteproyecto de ley del trabajo; dicha comisión quedó integrada con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Licenciado Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal y con el propio autor.

Los trabajos de la comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fué presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el Presidente Díaz Ordaz nombró una segunda comisión integrada con las mismas personas antes mencionadas y con el licenciado López Aparicio.

En los primeros días de 1968, concluyeron el anteproyecto y por instrucciones del Presidente de la República, se remitieron copias a los sectores interesados para que emitieran sus opiniones.

Al concluir las discusiones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, el Poder Legislativo -

aprobó la iniciativa con algunas modificaciones no fundamentales, entrando en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo el 10. de mayo de 1970. (16).

Y en la exposición de motivos de dicha ley, en su frac--
ción XXIX respecto al derecho de huelga, se dijo lo siguiente:

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico re-
conocido 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.

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 li
neamientos generales de la ley, de tal manera, que los cam--
bios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos -
conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpre
tar las disposiciones de la ley, sin que en ningún caso se
haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por el con--
trario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de-
las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento. (17).

La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Esta Ley es la que actualmente rige las relaciones que -

(16) DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Op. -
cit. pág. 56 a 61.

(17) CAVAZOS FLORES BALTAZAR. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO-
TEMATIZADA. 6a. Edición. Editorial Trillas. Op.Cit.Pág.
61.

se susciten entre trabajadores y patronos por virtud del contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su título octavo, nos habla de las huelgas; dividiendo este título en dos capítulos en el primero nos señala las disposiciones generales, y en el segundo nos habla de los objetivos y procedimientos de la misma.

Capítulo I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 440.- Nos define a la huelga.

Artículo 441.- Considera a los Sindicatos como coaliciones permanentes.

Artículo 442.- Señala la extensión de la huelga.

Artículo 443.- Limita el ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 444.- Señala que la huelga legalmente existente, debe de reunir determinados requisitos.

Artículo 445.- Señala cuando es considerada una huelga como ilícita.

Artículo 446.- Define la huelga Justificada.

Artículo 447.- Establece que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 448.- Señala que el ejercicio del derecho de -- huelga suspende la tramitación de los con flictos colectivos, cuya naturaleza sea -- econónica y que se encuentren pendientes-

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores hayan sometido el conflicto a la decisión de la Junta.

Artículo 449.- Establece la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a las autoridades civiles de prestarles a los trabajadores las garantías suficientes y auxilio que soliciten para que puedan llevar a cabo la suspensión de las labores.

Capítulo II.

OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA HUELGA.

Artículo 450.- Señala el objetivo que persigue la huelga.

Artículo 451.- Establece requisitos para la suspensión del trabajo.

Artículo 452.- Establece los requisitos que debe reunir el emplazamiento de huelga (requisitos de forma).

Artículo 453.- Establece como obligación, tanto del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como a otras autoridades en su caso el de hacer llegar copia del escrito del emplazamiento para que se haga llegar dentro de las 24 horas siguientes al patrón. También nos señala los efectos que producirá la notificación que se haga al patrón, así como la nulidad de las sentencias, embargos, aseguramiento,-

diligencia de desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento -- donde se lleve a cabo una huelga.

Artículo 454.- Señala un término de cuarenta y ocho horas, a partir de la notificación para la contestación por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, de las peticiones que le hayan formulado los trabajadores.

Artículo 455.- Señala lo que debe entenderse por servicios públicos.

Artículo 456.- Establece como obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la de citar a las partes a una audiencia de Conciliación en la que procurará avenirlas, sin que se haga declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, o justificación de la huelga.

Artículo 457.- Establece las normas a las que debe estar supeditada la Conciliación.

Artículo 458.- Señala las normas que deben regular el procedimiento en lo concerniente a este capítulo.

Artículo 459.- Establece los casos en que se tendrá como inexistente una huelga.

Artículo 460.- Faculta a los trabajadores y patronos, -- así como a terceras personas para solicitar ante la Junta, dentro de un término de setenta y dos horas, la declaración de inexistencia de una huelga, por alguna -- causa legal si no se hace la solicitud se tendrá la huelga como existente.

- Artículo 461.- Señala las normas que se deben observar en el procedimiento de declaración de inexistencia así como en el de ilicitud.
- Artículo 462.- Establece las reglas que se deben seguir - cuando se ofrezca la prueba del recuento - de los trabajadores.
- Artículo 463.- Establece los efectos que se producen en - caso de que la Junta declare la inexistencia legal del estado de huelga.
- Artículo 464.- Nos remite al artículo 461 para que se siga el mismo procedimiento que se lleva a - cabo para la declaración de inexistencia - de la huelga.
- Artículo 465.- Señala la consecuencia que produce si la - Junta declara que una huelga es ilícita.
- Artículo 466.- Señala los casos en que se deberán seguir - prestando los servicios por parte de los - trabajadores huelguistas.
- Artículo 467.- Faculta a la Junta para determinar el número de trabajadores que deban prestar los - servicios durante la huelga, para la con--servación de la maquinaria, materias pri--mas, etc.
- Artículo 468.- Faculta a la Junta para solicitar el auxi--lio de la fuerza pública en caso de que -- los trabajadores huelguistas se nieguen a seguir prestando los servicios o para que -- el patrón emplee nuevos trabajadores.
- Artículo 469.- Determina los casos en los cuales puede -- terminar un conflicto de huelga.
- Artículo 470.- Establece los tipos de procedimiento que -

se pueden originar según el caso de conflicto, también obliga al patrón al pago de los salarios caídos si la Junta resuelve que los motivos de la huelga son imputables al patrón. Este artículo también señala como innovación la de no obligar al patrón al pago de los salarios caídos cuando el motivo de la huelga sea el de apoyo o solidaridad hacia otro movimiento obrero.

Artículo 471.- Establece las disposiciones, así como las modalidades que se deben llevar a cabo -- cuando el objeto de la suspensión de labores sea la celebración o revisión del Contrato-Ley.

Como se puede observar, del estudio del proceso de elaboración de la ley, así como del análisis interpretativo de la misma nos podemos dar cuenta respecto de la figura jurídica que se comenta, que la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue elaborada por gente con bastante preparación para que se protegieran los derechos emanados de la Constitución y de la propia ley; señalándoles a los trabajadores requisitos para poder llevar a cabo la suspensión de los trabajos en una empresa o negociación, siempre y cuando exista causa justificada; entendiéndose por causa justificada principalmente como lo señala la Constitución, el desequilibrio entre los factores de la producción, ya que si la suspensión de labores no tiene como finalidad como se acaba de mencionar conseguir el equili--

brio entre los factores de la producción y no satisface los -
requisitos previos que le marca la ley, se exime al patrón --
del pago de los salarios caídos, admitirlos nuevamente a los
obreros que suspendieron las labores. Particularmente consi-
dero que esta ley contiene derechos sociales, que precisamen-
te con el de huelga tutela y protege a los trabajadores.

CAPITULO TERCERO

3.- FINALIDADES DE LA HUELGA.

3.1.- EN LA OBTENCION DE MEJORES PRESTACIONES.

Por lo que hace a este punto del presente Capítulo, considero pertinente hablar de algunas prestaciones o derechos que les fueron otorgadas a los trabajadores mexicanos y aunque no se llevaron a cabo en la práctica, por el afán que tenían las personas en hacerse cada vez más poderosas a costa de la explotación humana que imperaba, la intención con la que fueron dictadas fue muy noble, por lo que creo pertinente enunciar algunas prestaciones que se expidieron en favor de los trabajadores en las Leyes de Indias, y las cuales han influido en la expedición de nuestras leyes y así tenemos las siguientes:

I.- Tenemos que por primera vez se establece la posibilidad de que exista una reducción de las horas de trabajo, esto fue establecido por la Reina I. la Católica, la cual se adelantó con un espíritu humanitario y social a todas las legislaciones del mundo.

II.-Se hace la determinación de que las labores sean de ocho horas y que estén repartidas convenientemente, o sea que los obreros disfruten de descansos para tomar sus alimentos.

- III.- También establecían las leyes de indias que se les otorgaran a los trabajadores días de descanso aunque estos se encontraban condicionados ya que sólo se les permitía descansar por causas religiosas y días de guarda.
- IV.- También establecía obligaciones para los patronos que beneficiaban a los trabajadores y así tenemos que obliga al patrón por primera vez a que el salario que se les cubra a los trabajadores sea pagado en efectivo y no se haga en mercancías o cualquier otra especie; también se obligaba al pago del séptimo día pero sólo operaba en favor del alquiler de indios.
- V.- Se estableció una especie de protección al salario de los trabajadores el cual debía ser en efectivo, oportuno e íntegro y debía efectuarse en presencia de una persona para evitar engaños y fraudes; esto se estableció para que los patronos no abusaran de la ignorancia de sus trabajadores.
- VI.- Se establece la forma en la cual se iba a cubrir el salario aunque dicha disposición fue dictada -- por el Virrey Enríquez; posteriormente el Conde de Monterrey ordena que se cubra un Real de Plata de salario por día; asimismo, estableció el propio Conde un salario mínimo para los indios que labo--

ren en las minas y el cual debería ser un Real y -
medio por día o un Real y comida suficiente.

VII.- Con un espíritu proteccionista en favor de las mu-
jeres a las cuales no se les tenía ninguna conside-
ración y tenían que competir en el mercado de la -
oferta y la demanda para poder sobrevivir, se esta-
blece por primera vez en el mundo, la protección -
de la mujer que se encontrara embarazada, así tam-
bién se establece una edad mínima para que los me-
nores pudieran ser aceptados en las fábricas, aho-
ra vemos que a pesar de hacer cientos de años en -
que se dictó esta disposición, ahora se encuentra
adoptada por nuestras leyes constitucionales y del
trabajo.

VIII.- Otro beneficio que se estableció en favor de los -
indios de la época colonial fue la que designaba -
que se protegiera a los trabajadores de las labo-
res insalubres y peligrosas, así como la prohibi-
ción de que los menores de dieciocho años desempe-
ñaran trabajos pesados que pusieran en peligro la-
vida.

IX.- Se establece por primera vez que se les otorguen a
los trabajadores habitaciones que sean cómodas y -
que se encuentren limpias, así como la separación-
de las personas de distinto sexo y la creación de-

habitaciones especiales destinadas para los enfermos para evitar toda clase de contagios.

- X.- Otra prestación muy importante que se dictó en las leyes de indias en favor de los trabajadores, fue la de que se les proporcionara atención médica, -- cuando se encontraran enfermos o cuando sufrieran algún accidente durante su trabajo, obligando al patrón a cubrirle su salario.

Por lo que hace a estas disposiciones, que fueron dictadas en las leyes de indias, nos podemos dar cuenta que tenían un espíritu humanitario y proteccionista hacia los trabajadores mexicanos, o sea que la intención con la que se expidieron fue bastante buena aún cuando en la práctica no se llevaron a cabo, por lo que se dice que se convirtieron en una reliquia histórica; el maestro Néstor de Buen nos dice -- principalmente lo que originó que estas leyes no se cumplieran fue por las siguientes causas: principalmente la falta de sanción en la ley, algunas veces la intervención de las autoridades, los encomenderos y los capitalistas; otras veces la ignorancia misma de los que aplicaban la ley, por lo que esto que pudo haber sido un modelo para las legislaciones del mundo sólo se convirtió en una reliquia histórica. (1).

(1). DERECHO DEL TRABAJO. NESTOR DE BUEN. Tomo I. Op.Cit. Págs. 266 a 268.

Es hasta el año de 1914 cuando los gobernadores de diferentes Estados de la República Mexicana empezaron a expedir leyes y decretos, en los cuales se consignaban prestaciones en favor de los trabajadores y las cuales marcaron el camino para la elaboración del artículo 123 constitucional y así tenemos las siguientes consideradas como las más importantes:

- 1.- En el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar establece el día 23 de agosto de 1914 por primera vez una ley en la cual se consignan el descanso semanal y la jornada de ocho horas en beneficio de los trabajadores de esa Entidad.
- 2.- En San Luis Potosí el general Eulalio Gutiérrez, gobernador y comandante militar, mediante un decreto fechado el 15 de septiembre, establece el salario mínimo para el Estado de \$ 0.75 diarios y una jornada máxima de nueve horas, el salario mínimo en las minas sería de \$ 1.25 diarios; también se ordenó que el pago del salario se cubriera en efectivo; prohibiendo las llamadas tiendas de raya; declaró inembargables los salarios; creó el departamento del trabajo y determinó la irrenunciabilidad de los beneficios concedidos por la propia ley.
- 3.- El 19 de septiembre de 1914 el gobernador militar del Estado de Tabasco Luis F. Domínguez, promulga un decreto por medio del cual quedaba abolida la esclavitud.

vitud "de hecho" que imperaba en el Estado, imponiendo a su vez el salario mínimo que debería regir y estableciendo una jornada de ocho horas para los peones del campo.

4.- En el Estado de Jalisco Manuel M. Diéguez por medio de una ley expedida el día 2 de septiembre de 1914 - establece el descanso dominical, así como un período de vacaciones que deberán disfrutar los trabajadores de ocho días anuales; una jornada limitada en los almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes de las ocho horas a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al medio día; establecía también sanciones, a los patrones que obligaran a los trabajadores a -- trabajar los días de descanso y de vacaciones que se habían establecido.

5.- En el Estado de Veracruz el Coronel Manuel Pérez Romero gobernador del Estado decretó el día 4 de octubre de 1914 el descanso semanal; posteriormente en el mismo Estado Cándido Aguilar promulga el día 19 - de octubre del mismo año una ley del trabajo, la - - cual se dice que tuvo una enorme resonancia y que -- sirvió para preparar la legislación futura; de las - disposiciones que en ella se consignaron puede destacarse las relativas a la jornada de trabajo de nueve horas interrumpida con descansos para tomar alimen--

tos, el descanso semanal en domingo y días festivos y el salario mínimo de un peso que podía pagarse por semana día o mes, asimismo, imponía la ley a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, -- alimentos y salario; además se señalaba como obligación el mantener un servicio médico adecuado. Por otra parte imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no existiesen escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros como se puede ver estas estipulaciones que se establecieron fueron muy importantes y casi todas se encuentran ya establecidas en nuestra constitución nacional y otras también en la Ley Federal del Trabajo.

- 6.- En el Distrito Federal el día 12 de diciembre de -- 1914 Don Venustiano Carranza se compromete para expedir y poner en vigor todas las leyes y disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, -- efectuando las reformas que la opinión exige como indispensables para restablecer el régimen que garantiza la igualdad de los mexicanos entre sí.

7.- En el Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado promulgó dos leyes; en la primera ordenó la creación del Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la segunda fue la ley del trabajo, cuyos rasgos más importantes fueron los siguientes:

- a).- El establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje, y del Departamento del Trabajo.
- b).- El reconocimiento de las Asociaciones profesionales.
- c).- La reglamentación de Convenios Industriales.
- d).- El rechazo de la huelga, salvo situaciones de excepción como mejor solución el arbitraje forzoso.

8.- En el Estado de Coahuila, el gobernador Gustavo Espinosa Mireles, promulga una ley del trabajo el día 27 de octubre de 1916 en la cual se contenía un capítulo sobre la participación de los beneficios o sea el reparto de utilidades en la empresa (2).

Estas reglamentaciones que se llevaron a cabo por los gobernadores de los diferentes Estados de la República, sirvió de base para la elaboración del artículo 123 constitucional y posteriormente, nuestros legisladores se preocuparon porque -

(2) Op. cit. págs. 300 a 305.

en nuestra Constitución de 1917, quedara consignada una jornada de Trabajo que no excediera de ocho horas diarias, con tal medida se trata de evitar una explotación inhumana, aun cuando para ese fin concurra la voluntad del propio trabajador. - Antes de que la ley reglamentara las relaciones Obrero-Patronales regía la libre Contratación y operaba la ley de la oferta y la demanda, circunstancias que conducían a una serie de infamias y abusos en contra de los Trabajadores y, para evitar que los patrones hicieran Trabajar a sus Obreros jornadas superiores a ocho horas se estableció en nuestra ley suprema un límite a las horas que debe laborar toda persona que presta un servicio y así quedó establecido en los siguientes términos:

F.1.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas.

No obstante este mandato Constitucional, existen empresas donde se les hace Trabajar jornadas superiores a las ocho horas pasando por encima de lo que ordena nuestra ley suprema. Asimismo, pensando en que el Trabajo nocturno es aún más pesado y agotador que el diurno, en virtud de que el Trabajador ya no cuenta con todas sus energías lo reduce a siete horas como máximo; también dentro de la misma Fracción consagra principios protectores para la mujer y los menores de dieciséis años al establecer;

F.11.- La jornada máxima de Trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligro

sas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo, después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis - - años.

Pero considero que en virtud de que el salario que se paga actualmente en nuestro país está sufriendo ajustes y lo -- cual va en detrimento de la clase trabajadora mexicana, esto origina que tanto las mujeres como los menores y cualquier -- otro trabajador tengan que verse obligados a trabajar jorna-- das no sólo superiores a siete horas, sino a ocho ó más.

La Constitución estima que el niño menor de catorce años no debe efectuar ninguna clase de trabajo, ya que en esta etapa de desarrollo físico y mental, la sociedad está obligada a proteger su crecimiento y educación, por lo cual los constituyentes de 1917 protegieron de una manera terminante a los menores de catorce años, al prohibirles a los contratantes la - utilización de dichos menores, ya que antiguamente también -- eran empleados los menores no importando a los empresarios la edad de estos, lo único que les interesaba era hacerse más poderosos; asimismo, nos señala que los mayores de catorce años pero que aún sean menores de dieciséis deberán tener como jornada máxima la de seis horas y así tenemos que nuestra Constitución lo establece de la siguiente manera:

F. 111.- Queda prohibida la utilización del trabajo de - los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

La fracción IV le concede al trabajador un día de descanso como mínimo por cada seis laborables; no sólo la jornada - debe comprender como máxima una tercera parte de las horas totales de un día, sino que después de un determinado período - de trabajo, es preciso que el hombre abandone el quehacer cotidiano y pueda disponer de un tiempo libre. Las razones de esta disposición se encuentran en la conveniencia de evitar - la fatiga excesiva y permitir al trabajador dedicarse a otras actividades por lo que esto quedó establecido en los siguientes términos:

Fracción IV.- Por cada seis días de trabajo, deberá - disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

No obstante esto, también hay empresas donde únicamente - descansan los trabajadores el día domingo y las jornadas de - trabajo son superiores a las horas reglamentarias.

A la mujer le otorga un trato especial cuando se encuentra embarazada y obliga al patrón a cubrirle su salario íntegro y no perder o privarle de los derechos que hubiese adquirido, asimismo establece como una obligación para el patrón, - el permitirle a la madre amamantar a sus hijos durante el trabajo, permitiéndole dos períodos por día de media hora cada - uno al establecer:

Fracción V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique un peligro para la salud en relación con la gestación: gozarán for

zosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiese adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos. Por último, establece como un derecho más de los trabajadores el que se les cubran salarios que sean suficientes para que ellos cumplan con sus obligaciones de padres de familia y así quedó establecido:

F.VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros registrarán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales. En su parte segunda de esta fracción nos señala que los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los Trabajadores del Campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones Regionales,

integradas con Representantes de los trabajadores, de los patrones y uno del Gobierno y serán sometidos para su consideración es decir para su aprobación a una Comisión Regional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales. (3).

Todos estos derechos que se establecieron en la Constitución en beneficio de los Trabajadores Mexicanos fue producto de constantes luchas llevadas a cabo, en las cuales perdieron la vida tanto niños como mujeres y hombres obreros en su gran mayoría, y hoy en día estas prestaciones que se establecieron a nivel Constitucional han sido superadas por nuestros legisladores, en su Ley Federal del Trabajo y en algunos Contratos y así tenemos entre las más importantes prestaciones según mi especial punto de vista a las cuales tiene derecho todo prestador de servicios a las siguientes:

La ley le da derecho al trabajador a que por cada seis días de labor, el obrero deberá disfrutar de un día de descanso con goce de su salario íntegro, estableciendo que de preferencia este día sea en domingo con sus excepciones, ya que si dada la naturaleza del servicio que se preste, se requiera -- una labor continua, entonces el día de descanso será fijado de común acuerdo entre las partes.

El obrero que tenga que laborar en día domingo deberá re

(3). CONSTITUCION POLITICA MEXICANA. Colección Porrúa. Op.-cit. págs. 89 a 91.

cibir una prima adicional del 25% del salario, independientemente de que tiene derecho a descansar cualquier otro día.

También la ley se ocupó de proporcionarle a los trabajadores vacaciones, pero siempre y cuando tengan cuando menos un año de servicio en la empresa; asimismo, nos dice que estas vacaciones serán anuales y que el Trabajador deberá recibir su salario completo en los días de vacaciones; también nos señala la forma mediante la cual deberán ser computadas las vacaciones.

La legislación laboral también establece normas protectoras al salario mínimo, para que los dependientes de los patrones exijan a éstos el pago justo por su servicio y nunca permitan deducciones injustas a su salario, que la legislación laboral las considera nulas por que los derechos que en él están establecidos son los que se consideran como mínimos, es decir son los derechos mínimos que una persona puede recibir.

La legislación laboral nos señala específicamente en que caso se podrá ver afectado el salario mínimo que percibe el trabajador, ya que antes de la Revolución Mexicana constantemente se les veía afectado su salario a los trabajadores, muchas veces sin motivo alguno para ello.

La Ley Federal del Trabajo también establece el derecho que tienen los trabajadores, a participar en las utilidades que reporten las empresas para las que ellos laboren, esta participación se va a llevar a cabo de acuerdo con el porcen-

taje que sea fijado, por una Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de dichas empresas.

La ley también obliga a los patrones a proporcionar a -- sus trabajadores, habitaciones y las cuales deberán ser amplias, higiénicas y las rentas que sobre ellas se cobren no -- deberá afectar el salario de los trabajadores, ya que se les rebajará una cantidad pequeña que se aportará al Fondo Nacional de la Vivienda, junto con otra aportación que deberá hacer el patrón.

Se ha establecido, en nuestra legislación actual, como -- una obligación para todo patrón el de capacitar a sus trabajadores, para que éstos eleven su nivel de vida y dicha capacitación deberá estar exenta de gravámenes.

Otro de los derechos que se ha logrado en beneficio de -- los trabajadores, es el que se les otorgue, preferencia a los trabajadores que tengan más tiempo laborando en una empresa, -- y el que sea preferido un trabajador mexicano respecto de uno que no lo sea; tiene también preferencia un trabajador que -- tenga a su cargo una familia, los que se encuentren dentro -- del Sindicato respecto de quienes no pertenezcan a dicha agrupación. (4).

Estas prestaciones que considero de gran importancia pa-

(4) ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. 1980. Op. cit. págs. 54 a 84.

sar, aunque se establecía ya un salario y una prestación muy importante en beneficio de los trabajadores, estos pactos -- eran elaborados a beneficio del empresario, los pactos de trabajo se formaron para evitar la contratación individualista -- que existía en la que el empresario disponía libremente sobre las condiciones en las que se iba a llevar a cabo el servicio y el trabajador no podía hacer nada sino aceptar las condiciones que le eran fijadas o morir de hambre.

Las Corporaciones estaban protegidas por el Estado, y se les otorgaba una amplia libertad para contratar con los oficiales y aprendices. Unos y otros representaban la fuerza -- del trabajo, por lo que no es de extrañar que lucharan por -- sus derechos haciéndolos valer; cuando celebraban pactos provenientes de los conflictos entre maestros y compañeros se decía que se convenía para siempre. Los pactos preveían las -- condiciones del trabajo, aceptaciones de aprendices y oficiales, sistemas de pago y señalamiento de días de descanso, los cuales en su gran mayoría se establecían en los días lunes.

Los pactos pueden considerarse como antecedentes un tanto remotos de algunas de las características consagradas en las legislaciones laborales contemporáneas. (5).

El origen del Contrato Colectivo del Trabajo, se encuentra según opinión de algunos autores, en el siglo XIX después

(5). REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo 3-4. 1956. Op.cit. pág. 9.

del Nacimiento de la Asociación Profesional; algunos tratadistas del derecho Civil le negaron su validez y los Estados totalitarios le negaron su legitimidad.

El Contrato de trabajo nos dice de la Cueva.- Es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores.- Por medio del Contrato Colectivo de Trabajo se substituyó al Contrato individual y se obtuvo para los trabajadores de la negociación el antiguo principio de que la ley es igual para todos; es decir que a trabajo igual, corresponderá salario -- igual, pero a un mejor trabajo será también mejor el salario. (6).

El mismo autor nos dice la Institución, nació por la mentira del Contrato individual de trabajo y porque el Estado -- protegía al capital, ya que el empresario imprimía su voluntad en el trabajo, el Estado dejaba en libertad al trabajador para que se vendiera por el menor salario posible, ya que el empresario formulaba el llamado "Reglamento de Trabajo" en el cual se consignaban las condiciones sobre las cuales se iban a llevar a cabo las labores, los salarios que se les iban a -- cubrir a los laborantes, las jornadas de trabajo, la hora de entrada, así como la de la salida, los días que iban a ser -- considerados de descanso, las vacaciones que se les iban a --

(6). MARIO DE LA CUEVA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo - II. Op. Cit. págs. 465-466.

otorgar a los operarios, entre otras la persona que deseaba - trabajar debía aceptar todas las cláusulas que señalaba el Reglamento. (7).

En 1909, por primera vez en Europa, se reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo, el Código Federal Suizo y de las obligaciones le dedica parte de su articulado y, aún cuando - no logró independizarlo del Derecho Civil, al quedar incluida en la legislación positiva se obtuvo un progreso notable. En el Código Federal Suizo en su artículo 322 se señala a contrario sensu, como elemento de validez que el contrato se lleve a cabo por escrito; en cuanto al tiempo de vigencia, se deja en cierta forma, a la voluntad de las partes, pero aclara que si éstas son omisas o no llegan a un acuerdo, transcurrido un año de la celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

Nuestra patria carece de antecedentes en la época de la Colonia, ya que en su estructura económica de ésta no aparecieron las asociaciones de compañeros; en esta época sólo había algunos gremios, pero estos obedecían a directrices diferentes de las que habían normado a sus congéneres europeos; - es hasta el México independiente, en el siglo XIX cuando se - advierten los primeros pasos de la contratación colectiva que por esporádica es insuficiente para constituir Teoría o histor

(7). Op. cit. pág. 473.

ría sino que sólo pueden ser considerados como ejemplo. (8).

Durante la administración del General Porfirio Díaz, la industria textil registró algunos Reglamentos para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1906, del cual salió el famoso laudo del presidente Díaz, de enero de 1907 y el cual constituye un antecedente de la Convención Colectiva de Trabajo y tarifas para las fábricas de hilados y tejidos de 1925-27, conocida con el nombre de Convención Textil.

El Constituyente de 1917, al redactar el artículo 123, no hizo especial referencia al Contrato Colectivo, por lo cual, durante algún tiempo, corrientes del pensamiento Jurídico Nacional consideraron que aquél no se contaba entre las garantías sociales y, en esa virtud, carecía de obligatoriedad la celebración. La posición era inconsistente porque se demostró que la figura había quedado incluida en el párrafo introductivo de la disposición Constitucional, y además, al reconocer el derecho de huelga a los Trabajadores, implícitamente se aceptaba la reglamentación Colectiva del Trabajo.

Desde la inclusión de las garantías laborales en la Constitución vigente, hasta la aparición de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo se estableció en varias legislaciones locales; pero a partir de la federalización jurídica

(8). REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo 3-4. 1956. Op. cit. págs. 16 - 17 y 18.

de las relaciones laborales, la institución alcanzó plenitud de desarrollo, y ha continuado evolucionando favorablemente - de acuerdo con el impulso que los regímenes revolucionarios - han impreso al progreso industrial de la nación. (9)

Los tratadistas mexicanos en un principio no entendieron esta figura jurídica, buscaron una explicación pero fracasaron y dicho fracaso se debió al Derecho Civil, que no toleraba ninguna restricción a la voluntad individual y se negaba a admitir la realidad social de la asociación profesional. Fue indispensable que se llevara a cabo una transformación social para que se le diera vida propia al derecho del trabajo, para que el Contrato Colectivo surtiera todos sus efectos.

El Contrato de Trabajo es la fuente más importante que - da vida al derecho laboral. Esta institución es lo que ha -- permitido equiparar, de una manera efectiva, las fuerzas del trabajo con el Capital, asimismo su objeto fundamental es el mejoramiento constante de los beneficios concedidos por la le gislación en forma mínima para los Trabajadores. (10)

Nuestra ley nos define el Contrato de Trabajo en su artículo 386 de la siguiente manera:

"Es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos-

(9). Op. cit. págs. 21 y 22.

(10). MARIO DE LA CUEVA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo II. Op. cit. págs. 473 a 481.

de Trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios Sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Contrato Colectivo atiende a establecer las condiciones de trabajo, señala los derechos mínimos y obligaciones máximas de los trabajadores.

Nuestra legislación le da la categoría al Contrato Colectivo como un derecho de los trabajadores; por tal virtud en su artículo 387 se expresa que el patrón tiene la obligación de celebrar con el Sindicato cuando éste lo solicite, un Contrato Colectivo y en caso de negativa, los trabajadores pueden hacer uso del ejercicio del derecho de huelga.

Los artículos 388 y 389 de la ley consagran el principio de la representación mayoritaria de los sindicatos, tanto para celebrar el Contrato Colectivo, como para detentar la titularidad del propio contrato; la pérdida de la mayoría de la representación por parte del Sindicato produce también la pérdida de la titularidad del Contrato, pero ésta debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato Colectivo constituye un Contrato formal en virtud de que el artículo 390 de la Ley establece que su otorgamiento debe ser por escrito y por triplicado; pero dicho documento no podrá producir efectos con relación a terceros, sino hasta que sea depositado ante la autoridad correspondiente.

De ahí la recomendación de que en todo Contrato Colectivo se pacte expresamente entre las partes, la fecha de cuándo deben entrar en vigor, independientemente de la fecha de su depósito.

Los artículos del 391 al 394 de la ley se ocupan del Contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo; de estos la -- disposición novedosa es la que se contiene en el artículo 393 que aclara una duda de la doctrina y de la jurisprudencia -- cuando dice: "No producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales". Esta situación es comprensible, los Contratos Colectivos deben fijar siempre los salarios, procurando que sean superiores al mínimo, y en caso de que no los tuvieran, no sería posible que los trabajadores en todas las especialidades y en todos los casos percibieran solamente el salario mínimo supliendo la falla del Contrato.

El artículo 395 se ocupa de las cláusulas de Exclusión -- en su doble aspecto de admisión y de exclusión, pero ya dispone que la cláusula surtirá efectos para todos los trabajadores que ingresen a la Empresa con posterioridad a la fecha en que el Sindicato solicite la celebración del Contrato Colectivo y la inclusión de él de la Cláusula de admisión exclusiva de los trabajadores sindicalizados. El Contrato Colectivo de

Trabajo se extiende a todas las personas que trabajan en la - Empresa, aún a los que no sean miembros del Sindicato; indudablemente que esta disposición, contenida claramente en el artículo 396 de la ley, es una de las que dan un mayor carácter distintivo a la institución del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los artículos 397 al 400 de la ley estipulan y reglamentan la Revisión del Contrato Colectivo, pero en virtud de que posteriormente lo tratare en otro punto dentro de este capítulo no haré más comentarios respecto a esta figura jurídica.

El artículo 401 de la ley, sólo se concreta a designar - las causas por las cuales terminara el Contrato Colectivo de Trabajo señalando las siguientes: mutuo consentimiento, terminación de la obra y por cierre de la empresa; en lo particular diría que otra de las causas por las cuales terminaría el contrato podría ser el que sean violados los derechos de los trabajadores.

El artículo 403 previene la suerte que corre el Contrato Colectivo en los casos de que un patrón se separe del Sindicato que celebró dicho Contrato o bien cuando se disuelva el -- Sindicato de Trabajadores; en el primer caso el Contrato Colectivo continuará rigiendo y en el segundo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes (11).

(11). IV ASAMBLEA NACIONAL DE REPRESENTANTES OBREROS (CTM). - Op. cit. págs. 213 a 216.

El que no exista en una empresa o establecimiento un Contrato Colectivo de Trabajo o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio del derecho de huelga el establecer o restablecer la armonía, así lo establece el artículo 450 de la Ley en sus diversas fracciones.

El Maestro Euquerio Guerrero nos dice que en México presenciarnos en 1973 y 1974, como el equilibrio fue quebrantado por el impacto de la inflación, que redujo excesivamente el valor adquisitivo de la moneda. Esto originó que el equilibrio derivado de la vigencia de los Contratos Colectivos fuera desbordado y surgieran, en primer término, las recomendaciones tripartitas de aumento nacional de los salarios y, en segundo lugar, la reforma de la ley, para que los salarios mínimos y los tabuladores de los Contratos Colectivos de Trabajo se revisaran cada año en lugar de hacerlo bienalmente. Este fenómeno transitorio no ha alterado aún en demasía la balanza equilibradora de los Contratos Colectivos de Trabajo. Pero se corre el riesgo de que si se rompe el límite mínimo de la vigencia anual, el equilibrio se destruya y con ello se altere nuestra paz social; ello traería consigo un recrudecimiento de los conflictos sociales que haría más agudas las evidentes luchas en un régimen como el nuestro ya que se ve-

ría en grave predicamento para mantenerse la paz social (12).

Particularmente creo que la inflación a la que se refiera el profesor Euquerio Guerrero la cual ha originado la devaluación constante del poder adquisitivo de nuestra moneda mexicana se ha debido principalmente a la mala administración de nuestros gobernantes, lo cual ha repercutido en nuestra -- economía nacional.

3.3. EN LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en su -- fracción segunda, nos señala como una finalidad que se persigue mediante el ejercicio del derecho de huelga, el que sea -- revisado el contrato colectivo de trabajo. Este derecho que se les otorga a los trabajadores en nuestra legislación laboral, es nuevo, ya que es a partir de la ley de 1931, cuando se establece por primera vez en su artículo 56 el que el contrato colectivo de trabajo sea revisado, por las partes a lo largo de un determinado período o cuando las condiciones para las que se estableció ya no se adecúen a la época que se vive.

La legislación laboral señala expresamente, las normas -- que se deben seguir para la revisión del Contrato Colectivo, -- cuando se haya celebrado por tiempo determinado o indeterminado o el de obra determinada, será revisable total o parcial--

(12). MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EUQUERIO GUERRERO. Op. cit. pág. 652.

mente, siempre y cuando se observen las disposiciones siguientes:

- 1.- Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- 2.- Cuando se haya celebrado por varios Sindicatos, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos por lo menos.
- 3.- Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan por lo menos el 51% de la totalidad de los obreros afectados por el Contrato.

Asimismo, la ley laboral también nos señala el procedimiento para que se lleve a cabo la revisión del Contrato Colectivo en los siguientes términos:

- 1.- Debe presentarse una solicitud cuando menos sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo -- por tiempo determinado, si su duración no es mayor de dos años.
- 2.- Si el Contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor de dos años, la solicitud de revisión deberá ser presentada sesenta días antes de los dos -- años.

cita la revisión, o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato se prorrogará por un período igual al de su duración"; esta disposición de la ley, ya no deja lugar a dudas sobre la necesidad de una acción Sindical permanente y constante para cuidar la regularidad de las revisiones de los Contratos Colectivos de trabajo. (13).

En lo particular estoy de acuerdo en que los Contratos de Trabajo sean revisados en un período no mayor de un año, para que los salarios sean ajustados a las exigencias que imperan en una determinada época, y no se vean afectadas las clases trabajadoras.

3.4.- PARA EXIGIR EL CONTRATO-LEY.

La legislación laboral vigente, señala en su artículo 450 fracción IV que los trabajadores, podrán hacer uso del derecho colectivo de huelga, cuando los fines que se persigan mediante éste sea el de conseguir la celebración de un Contrato Ley, el que deberá regir las condiciones en las que se va a llevar a cabo, el trabajo en una rama determinada de la industria, o en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas económicas, siempre y cuando abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. Ya que la ley tiene como propósito fundamental, el que por medio de dicha figura jurídica las condiciones de trabajo, que se esta--

(13). IV ASAMBLEA NACIONAL DE REPRESENTANTES OBREROS (CTM). Op. cit. págs. 216 y 217.

blezcan en una determinada rama industrial sean iguales para todos los trabajadores de dicha rama industrial, alcanzando tal igualdad a los empresarios, frenándose con ello una posible competencia desleal que pueda surgir entre ellos a costa del trabajador.

El Contrato-Ley tiene su origen en el Contrato Colectivo, sin embargo su propósito es distinto, pues mientras éste sólo tiene aplicación en una empresa o empresas determinadas, el Contrato-Ley rige en una región económica y para una rama determinada de la industria; además su obligatoriedad se refiere y se hace extensiva no sólo a los trabajadores, sino a todos los patrones de la industria en cuestión y todas las negociaciones nuevas que se establezcan dentro de la región.

El profesor Mario de la Cueva nos dice que el primer Contrato-ley que se elaboró en nuestro país fue la Convención -- Textil en la cual se reunieron tanto obreros como patrones, y que estuvo presidida por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, por los años de 1925-1927. (14).

En la exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo se encuentran las razones en las que los legisladores se basaron para reglamentar esta institución y las cuales fueron las siguientes:

"A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca-

(14). MARIO DE LA CUEVA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo-II. Op. cit. pág. 690.

todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional".

"El Contrato Colectivo de Empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la inclusión de Contratos Colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie, existentes en una región determinada".

"Esta extensión del Contrato Colectivo de Trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a unificar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia".

"Inútil es decir que un Contrato semejante no puede existir, sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los Contratos en general se limita su eficacia a las personas que le han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre".

"Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este Contrato, se derogaron las reglas del derecho común, y -

se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la Facultad de convertir en obligatorio el Contrato, siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya ~~no~~ se encuentre registrada a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional".

Y concluye diciendo "No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución de esta facultad que se le otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional, el principio de que los Contratos sólo obligan a las personas -- que lo otorgan no es una garantía del individuo". (15)

La legislación vigente del derecho laboral nos define el Contrato-ley en su artículo 404 "Como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

El interés que se persigue en este tipo de contratos es un interés general, no individual y lo que en él se logre puede beneficiar a una parte de trabajadores y a su vez, puede también perjudicar a otros trabajadores, pero por lo regular

(15). INSTITUTO DE EDUCACION OBRERA (CTM). CONSIDERACIONES SOBRE CONTRATO-LEY. JUAN J. VAREKA. Op. cit. págs. 7 a 9.

en este tipo de contratos se trata de beneficiar al mayor número de obreros, de una determinada rama de la industria o en la zona para la cual se elaboró.

Las principales características que se desprenden de esta figura jurídica son las siguientes:

- 1.- Este tipo de Contratos pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.
- 2.- Podrán solicitar la celebración de este contrato los sindicatos que representan las 2/3 partes de los obreros sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas.
- 3.- La solicitud deberá ser presentada a la Secretaría del Trabajo, cuando sea para dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al gobernador del Estado o jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local.
- 4.- Los solicitantes deben justificar que satisfacen el requisito de mayoría.
- 5.- La solicitud deberá contener:
 - a). Los nombres y domicilios de los sindicatos de obreros y de los patronos que concurrieron a la celebración.

- b). La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo-el territorio nacional.
- c). La duración para la que se pactó la que no podrá exceder de dos años.
- d). Las reglas conforme a las cuales se formularán - los planes y programas para la implantación de - la capacitación y el adiestramiento de la rama - industrial de que se trate.
- e). Las Jornadas de Trabajo, días de descanso, vaca-ciones, monto de los salarios y las bases de las comisiones que deberán integrarse conforme a la-ley.
- f). Y todas aquellas estipulaciones que sean fijadas por las partes, siempre y cuando beneficien a -- los trabajadores.

Este tipo de Contrato empieza a surtir sus efectos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Diario Oficial de la Entidad Federativa para la que se-elaboró.

El Contrato-Ley podrá ser revisado conforme a las bases-siguientes:

- 1.- Pueden solicitar la revisión los sindicatos obreros-o de patrones que representen la mayoría del 51% de-

los obreros.

- 2.- La solicitud de revisión se presentará a la Secretaría del Trabajo, al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal en un plazo de noventa días antes del vencimiento del Contrato.
- 3.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención.
- 4.- Si los sindicatos obreros y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, para que las reformas al Contrato-Ley surtan sus efectos a partir de su publicación.
- 5.- Por lo que hace a los salarios el Contrato-Ley será revisable cada año.

Asimismo en el artículo 421 nos señala la ley dos causas de terminación del Contrato-Ley que pueden ser por mutuo consentimiento de las partes o bien si al concluir el procedimiento de revisión no se llega a ningún convenio entre los -- Sindicatos de los trabajadores y los patrones.

El Licenciado Agustín Rodríguez Ochoa, siguiendo al profesor De la Cueva nos dice lo siguiente:

"El Contrato-Ley consiste en que el hombre tiene, en - - cualquier lugar de la Nación, el mismo derecho a la existencia. En segundo término, pretende el Contrato-Ley -- que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra, esto es, el derecho del trabajo no puede tolerar que los empresarios aprovechen los bajos salarios para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado; la concurrencia, libre o restringida, lo que es otro problema, debe ser técnica y fundada en - el talento y la habilidad, pero no ha de ser mediante la explotación del hombre. El Contrato-Ley produce un doble resultado: De un lado fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo - es universal y que en el progreso de todos, se encuentra el de cada uno y, por otra parte, crea un sentido de unidad y solidarianidad entre los patronos. Finalmente, el Contrato-Ley, en la vida mexicana, sirve para evitar las luchadas violentas entre trabajadores y patronos, ya que en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional y los esfuerzos del Estado para obtener un entendimiento son mayores y también, - los interesados, con mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida económica nacional, han buscado una composición de sus intereses" (16).

Por lo que considero que el Contrato Colectivo de carácter obligatorio o Contrato-Ley, tiene por objeto principal el de unificar a un nivel nacional las condiciones de trabajo, -

(16). REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. 1955. Sept-oct. números - 9-10. Op. cit. pág. 66.

para lograr iguales y mejores beneficios para los trabajado--
res, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de
trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas -
por el interés económico común y para evitar la concurrencia-
desleal entre los empresarios.

CAPITULO CUARTO

4.- DISTINTAS CLASES DE HUELGAS.

Tenemos que tanto los Constituyentes de 1916-1917, como los legisladores ordinarios y los tratadistas del derecho laboral han hecho una clasificación de las formas en las que se puede presentar un movimiento obrero, aunque en la realidad y en la práctica resulta por demás hablar de algunos tipos o figuras jurídicas, por lo que haré una exposición de ellas y -- posteriormente diré según mi punto de vista cuales serían más aceptadas.

4.1.- HUELGA LICITA.

Al respecto, los Constituyentes de 1916-1917, consignaron en el Artículo 123 Constitucional de una manera clara en su fracción XVIII párrafo primero, cuando se debe considerar esta figura jurídica al establecer:

"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".

Por lo que la ley de 1931, y la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, sólo reprodujeron el concepto de licitud y lo ampliaron estableciendo nuevas situaciones jurídicas.

La licitud de las huelgas quedó plasmada en el artículo-450 de la nueva ley, en la forma siguiente:

"La huelga deberá tener por objeto".

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de - la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV -- del Título Séptimo.

El objeto de esta figura jurídica es evitar abusos por - parte de las autoridades, y proteger los derechos del trabajador frente a la dictadura del capital; el concepto constitucional de huelga lícita se finca en el fin que la misma persigue: La búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción. Su esencia es clara: a mayor ganancia del industrial, debe aumentarse el salario al obrero.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, expresó que - el equilibrio a el que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 "no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de la negociación lo permita, y los derechos de los trabajado

res que consisten precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente un mejoramiento - en las condiciones de trabajo".

Así ha entendido nuestro más alto tribunal, la obtención del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo con los del capital. (1).

Cuando se habla de armonizar los derechos del trabajo -- con los del capital, se presupone que al mismo tiempo que se protegen los derechos del obrero, también se protegen los del patrón, o sea los del capital. Los derechos del capital están amparados por el derecho de propiedad, cuyo respeto con--signa nuestra constitución en la mencionada fracción XVIII -- del citado artículo. De manera que al armonizar los derechos del trabajo con los del capital, se garantiza el derecho del capital de percibir una utilidad, pero sin la soberanía que - en otro tiempo tuvo para gobernar las relaciones obrero-pa--tronales; en el fenómeno de la producción, deben equipararse las fuerzas que representan el trabajo y el capital, mediante la tutela constitucional del trabajo, con la autorización de la lucha laboral abierta en las huelgas.

Por lo que hace al reconocimiento jurídico del derecho - de huelga, no implica que todas las huelgas sean lícitas, por que si éstas no tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, pierden su carácter lici--

(1) ALBERTO TRUEBA URBINA, EVOLUCION DE LA HUELGA. Op. cit.- Págs. 137.

to; pero sin que esto quiera decir que sean ilícitas, porque la simple suspensión de labores está protegida por el principio de libertad de trabajo en forma ilimitada, por disposición expresa del artículo 5o. de la Constitución, ya que a na die se puede obligar a prestar servicios personales sin su -- pleno consentimiento; en este caso las huelgas no están amparadas por la fracción XVIII del artículo 123, pero tampoco -- son punibles o delictuosas. (2).

La huelga debe entenderse como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender las labores en una o varias negociaciones o empresas, con el objeto de alcanzar el mejoramiento en la obtención de alguna o algunas de las -- condiciones apuntadas en el artículo 450 del ordenamiento laboral.

4.2. HUELGA ILICITA.

Esta figura jurídica se encuentra también consignada en la parte segunda de la fracción XVIII del artículo 123 de -- nuestra Carta Magna, que determina las causas que producen -- que una huelga sea considerada ilícita al establecer "

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos -- violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

(2). Op. cit. pág. 138.

El maestro Trueba Urbina nos dice que de acuerdo a la anterior disposición constitucional, las huelgas en si mismas - no son sancionadas, porque siendo la huelga un derecho de la mayoría de los trabajadores, si ésta incurre en delitos, es lógico que desaparece esa mayoría, y entonces resulta que deja de ser huelga en términos jurídicos, y queda por lo tanto sin tutela legal, y por consiguiente, ilícita. Los actos violentos de los huelguistas contra las personas o las propiedades que puedan acompañar a la huelga, no la transforman en delito; sólo serán sancionados los infractores de la ley penal, más no los que no tuvieron ninguna intervención en esos actos, quienes podrán volver al trabajo sin perjuicio de perder sus derechos adquiridos.

Es interesante conocer, cuales fueron las razones que motivaron a los Constituyentes de 1916-1917, para que se determinara cuando debía ser considerada una huelga como ilícita, y así tenemos que al discutirse el mencionado precepto Constitucional, el Diputado Cano, expresó con toda claridad lo siguiente:

"Cuando un obrero de un grupo de huelguistas altere el orden, ataque a la propiedad o haga un incendio, a él al que ha hecho todo aquéllo, es al que se debe aprehender; que se le capture y que se exijan responsabilidades, pero no a todo el grupo huelguista, y las autoridades, no saliéndose de su papel procederán siempre en debida forma".

"En otra parte de su discurso el mismo diputado expresó:

"Que al huelguista no se le considere trastornador del orden ni de la paz pública, pero que si comete algún delito que vaya contra la paz pública, que se le castigue". También nos decía que cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, entonces es cuando se puede declarar la huelga ilícita, y, por consiguiente, proceder contra los huelguistas; pero cuando se mezclen entre los huelguistas cinco, seis y hasta diez agitadores, no se considerará como la acción de la mayoría y por consiguiente, no bastará que ellos pretendan ejercer determinada acción contra el orden o la propiedad para que se declare una huelga ilícita si no que es preciso que se declare que la mayoría huelguista ejerza esa acción. (3).

Estas fueron las razones para que los constituyentes plasmaran a nivel constitucional, la ilicitud de un movimiento obrero y que posteriormente se estableció en la ya citada fracción XVIII párrafo segundo del Artículo 123 Constitucional.

La nueva ley en su artículo 445 recoge esta figura jurídica en los siguientes términos:

La huelga es ilícita:

(3). Op. cit. pág. 142.

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

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En la práctica, resulta sumamente difícil el que se pueda declarar ilícita una huelga, por la dificultad de acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos.

Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa, sino con el número de personas que intervengan en el mismo.

La fracción I del artículo 445 no precisa en contra de qué personas deben realizarse los actos violentos, ni se refiere a las propiedades del patrón, a pesar de que así se debe entender.

En nuestro derecho positivo mexicano en la actualidad -- nunca se ha declarado ilícito ningún movimiento obrero.

4.3. HUELGA EXISTENTE.

Todo acto Jurídico para que sea considerado existente, -- requiere el cumplimiento de determinados requisitos; así la suspensión de labores como acto Jurídico para que sea protegido por el derecho debe cumplir con los requisitos que establece el ordenamiento Jurídico.

Se le ha denominado huelga existente a aquella suspensión de labores que ha cumplido con los requisitos de fondo y de forma.

Este concepto es más amplio que el de huelga lícita, como se verá más adelante los requisitos de fondo son dos: "El objeto y la mayoría de trabajadores", mientras que la huelga lícita sólo comprende el del objeto de la huelga; Nuestra Ley establece que para que una huelga pueda ser declarada existente se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría, atendiendo a lo que dispone el artículo 451. (4).

El primer requisito es el de fondo, es fundamental, porque precisamente la huelga debe tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener del patrón la celebración, exigir el cumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo y del Contrato-Ley; exigir al patrón el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; apoyar una huelga lícita, y por último exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

La Junta de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimando

(4). BREÑA GARDUÑO FRANCISCO Y BALTAZAR CAVAZOS FLORES. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (Comentada y Coordinada). México, 1970. Tomo I.

que desde el momento en que la huelga estalla, tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto. Si la petición de inexistencia es infundada la Junta simplemente resuelve que no da lugar a declararla inexistente (amp. dto. -- 2591-56). (5).

El segundo requisito también es esencial, toda vez que la suspensión del trabajo debe realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

Por mayoría debe entenderse la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o negociación respectiva. Si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas. La comprobación de este requisito sólo puede hacerse después de que la huelga hubiere estallado, éstos es, la mayoría debe darse en el momento del recuento.

Para determinar la mayoría no debe distinguirse si los trabajadores son libres o sindicalizados. (Semanao Judicial de la Federación LXXX, pág. 3100; pág. 1841 y XCVIII pág. -- 1645). (6).

Por lo que hace a los altos empleados y los empleados de

(5). BALTAZAR CAVAZOS FLORES. Op. cit. pág. 322.

(6). Op. cit. pág. 325.

confianza no deben ser considerados en el recuento; aunque -- los familiares del patrón sí pueden recontar si se acreditan-- que tienen el carácter de trabajadores.

El tercer requisito del artículo 451 es puramente formal y está previsto en el artículo 452 de la propia Ley.

El escrito de emplazamiento de huelga se dirigirá al patrón, en el que se formularán las peticiones, anunciando el -- propósito de ir a la huelga y expresando concretamente el objeto de la misma invocando su fundamentación legal, presentán-- dolo por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cuando no exista autoridad del trabajo, los trabajadores podrán recurrir a la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar respectivo para la entrega del escrito de peticiones.

El aviso deberá darse por lo menos con seis días de anti cipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que -- el patrón haya sido notificado. La consecuencia de la notifi cación es la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario del centro de trabajo, empresa o esta-- blecimiento que haya de resultar afectado por la huelga.

La falta de probidad por parte del depositario hace que-- se tipifique el delito de abuso de confianza.

El escrito de petición será presentado a la Junta de Con

ciliación y Arbitraje, según quedó asentado, para el efecto - de que el presidente de la Junta lo haga llegar al patrón, ba jo su más estrecha responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito la petición de los trabajadores.

Si no se contesta el pliego de peticiones en el plazo de referencia, se tendrá al patrón por inconforme con el mismo.

El artículo 456 de la Ley faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para citar a las partes y exhortarlas a que lleguen a un acuerdo amistoso, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o in justificación de la huelga.

Esta función conciliatoria realizada por los funcionarios conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha resultado en la práctica, superior a la desarrollada por -- las Juntas.

Además la misma Ley establece que si no concurren los tra bajadores a la audiencia de Conciliación, no corre el plazo pa -- ra la suspensión de las labores; y si se trata de patronos, -- por los medios de apremio se les puede hacer comparecer.

La Junta al intervenir como amigable componedor, puede ha cer proposiciones de Justicia y Equidad a los representantes -

de los factores de la producción en pugna, precisamente, la conciliación resulta conveniente por considerarse como acto previo al estallido de la huelga, y así mediante el entendimiento de las partes y la intervención eficaz de las autoridades del trabajo, se logra evitar el conflicto. De esta manera, al darse la conciliación entre las partes, se formula el convenio correspondiente, que daría solución a la huelga, y si no hay arreglo se pasaría al arbitraje.

De lo anterior se desprende que la huelga existente y lícita es aquella que tiene por objeto alguno de los que señala el artículo 450 y cumple con los requisitos previos a la suspensión de labores.

4.4.- HUELGA INEXISTENTE.

Inexistencia del estado legal de la huelga significa ausencia de los requisitos que la ley exige como precisos para el reconocimiento oficial de la misma, y consecuentemente, para que surta efectos legales. (7)

El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice al respecto:

Artículo 459. "La huelga es legalmente inexistente si:

(7). TRUEBA URBINA ALBERTO. TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. México, D. F. 1963. Op. Cít. Pág. 521.

I.- La suspensión del trabajo se realizó por un número - de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción - 11; (mayoría obrera).

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos - en el artículo 450. (objeto de la huelga;) y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el ar - tículo 452. (requisitos de forma).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por -- causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores".

Del texto legal se desprende, enumerativamente, las tres situaciones en las cuales la huelga es considerada inexistente:

1.- Cuando el movimiento no satisface el objeto de - la huelga. Conseguir el equilibrio entre los diversos facto-- res de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. (art. 450, fracción I).

2.- Cuando el movimiento huelguístico no sea declarado - por la mayoría de los trabajadores. Que la suspensión se rea-- lice por la minoría de los trabajadores de la empresa o esta-- blecimiento. La determinación de la mayoría a la que se refie re esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solici-- tar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformi-- dad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. (artículo 451 fracción II).

3.- Cuando no se cumplan los requisitos formales:

I.- Se dirigirá al patrón y en el pliego se formularán - las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas sus demandas y se expresará concretamente - el objeto de la misma.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubica dos en lugar distinto a aquel en el que reside la Junta, el es crito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de su - ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que - haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las -- veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Ar bitraje; y

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá- darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha se ñalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se tra te de Servicios Públicos. El término se contará desde el día- y hora en que el patrón quede notificado. (artículo 452).

Las consecuencias Jurídicas al ser declarada inexistente una huelga, las determina el artículo 463 de la misma Ley al - establecer:

"Si la Junta declara la inexistencia legal de estado de- huelga".

I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En relación con la inexistencia de la huelga, es interesante transcribir las resoluciones que en este sentido se han pronunciado:

"La huelga debe estallar precisamente en la hora indicada. Si el patrón suspende antes las labores del estallamiento, se trata de un paro y no de una huelga". (Expendiente 255/60. El Carmen de Puebla, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje).

"Si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, debe considerarse que desaparece la voluntad de estallar". (exp. 49 / 64 Transportes Martínez. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje). (8).

(8). CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Op. cit. pág. 528.

4.5.- HUELGA JUSTIFICADA.

Por lo que hace a esta figura jurídica, tenemos que algunos autores prefieren utilizar el término de huelga imputable; esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 271 utilizó esta expresión al establecer:

"Artículo 271. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260 de la ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado".

Como se puede observar de lo establecido por el mencionado artículo, en ningún momento se habla de huelga justificada, por eso los tratadistas utilizaban el término de huelga imputable, es hasta la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuando se emplea ya el término de huelga justificada, -- dándonos la definición clara de lo que debemos entender por -- ella, en el artículo 446 que a la letra dice:

Art. 446. "Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una de sus jurisprudencias nos dice al respecto:

"HUELGA IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. Para esta--

blecer la imputabilidad de los motivos de huelga, que perse- -
guía como finalidad la revisión del Contrato Colectivo de Tra-
bajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devenga-
ban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motiva-
ron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o in-
fundada de la parte patronal, al negarse a aceptar la demanda-
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 acti-
tud de aquel, mismos que era indispensable haber proporcionaa-
do, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputa-
bles a dicho patrón". (5a. Epoca, Tomo LXXIV, pág. 3466. Sin-
dicato de Trabajadores de Artes Gráficas de Occidente). (9).

Por tanto una huelga es imputable al patrón cuando no ha-
biendo sido declarada inexistente o ilícita después de anali--
zar las peticiones obreras y la situación económica actual que
guarda una empresa en cuestión, la Junta de Conciliación y Ar-
bitraje resuelve que el patrón se negó injustificadamente a --
las peticiones obreras, y como consecuencia de ello lo obliga-
al pago de los salarios caídos durante el tiempo que hubiesen-
holgado los trabajadores.

(9). EUQUERIO GUERRERO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Op.--
cit. pág. 363.

4.6.- HUELGA BUROCRÁTICA.

Se le ha dado por llamar huelga burocrática a aquella -- suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores al Servicio del Estado, siempre y cuando se hayan violado de una manera general y sistemática los derechos que les otorga el -- apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Para hacer valer este derecho los trabajadores deberán -- cumplir con determinados requisitos y seguir un procedimiento -- especial que les marca la ley burocrática y así tenemos:

1.- Los trabajadores deberán dar aviso con diez días de -- anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fe -- cha señalada para la suspensión del Trabajo.

2.- Los trabajadores con funciones en el extranjero debe -- rán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los orga -- nismos nacionales a que correspondan, con la inteligencia que -- les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter -- huelguístico fuera del territorio nacional.

3.- Para que se pueda declarar la huelga, la ley Burocrá -- tica establece:

I.- Que se violen de una manera general y sistemática -- los derechos mínimos que les otorga la Constitución en el ar -- tículo 123 en su apartado "B" en sus diversas fracciones; y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de -- los trabajadores de la dependencia afectada.

Como se ve del análisis de lo anterior, resulta casi imposible que se pueda dar un movimiento burocrático, por la dificultad de que se reunieran los mencionados requisitos.

Las diferencias o conflictos entre el Estado y sus Servidores tienen el carácter de Jurídicas, por lo que el proceso a su vez, sólo puede ser relación procesal jurídica expresamente sujeta a las normas de procedimiento de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado o de sus disposiciones - - aplicadas como Principio General del Derecho. No hay conflictos de carácter económico como ocurre entre los factores de la producción, entre el Estado y sus servidores, por que en estos conflictos no está en juego el fenómeno de la producción, sino simplemente relaciones de carácter jurídico donde pueden originarse relaciones a la ley por parte de los trabajadores o de los titulares de las unidades burocráticas.

El artículo 92 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado define a la huelga como: "La suspensión -- temporal de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que la propia ley establece". La declaración de huelga es la manifestación de voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia, - de suspender las labores con los requisitos que establece la ley, si el titular de la misma no accede a sus peticiones. -- Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidas por los huel- -

guistas, tendrán como consecuencia para los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; sino constituye otro delito cuya pena sea mayor, se sancionará con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos más la reparación del daño.

Por lo que hace a los objetos de la huelga, el artículo 94 de la ley Burocrática, textualmente dice:

Art. 94.- "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.

Es importante aclarar que la audiencia de Conciliación - en el proceso burocrático sólo tiene lugar, excepcionalmente - en conflictos colectivos o sindicales (en los conflictos individuales no hay conciliación, por la naturaleza jurídica de la función burocrática en la que no cabe conciliación, sino el -- cumplimiento estricto de la ley). En cuanto a la forma del -- conflicto conciliatorio en el proceso laboral burocrático, en el artículo 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dice:

Art. 125.- "Tan pronto se reciba la primera promoción relativa a un conflicto colectivo o sindical, el Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes dentro de las 24 horas siguientes, a una audiencia de Con-

ciliación, que deberá llevarse a cabo dentro del término de -- tres días contados a partir de la citación; en esta audiencia-- se procurará avenir a las partes. Si se celebra convenio, se elevará éste a la categoría de laudo que obligará a las partes como si se tratara de sentencia ejecutoriada. Si no se avienen remitirá el expediente a la Secretaría General de Acuerdos del Tribunal para que proceda al arbitraje de conformidad con el - procedimiento que establece este capítulo".

Dos situaciones pueden presentarse en los conflictos colectivos o sindicales ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: a).- Que las partes lleguen a un convenio en cuyo caso éste se elevará a la categoría de laudo y b).- Que las partes no lleguen a ningún arreglo, en este caso deberá admitirse la demanda y correrse traslado de la misma, para que la-- conteste el demandado conforme a derecho.

El artículo 99 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece como requisitos para declarar - una huelga, los siguientes:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta ley; y

II.- Que sea declarada por las dos terceras partes de -- los trabajadores de la dependencia afectada.

Antes de suspender las labores, los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y

Arbitraje su pliego de peticiones con la copia de la asamblea en que se haya declarado acordar la huelga. El Presidente una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes depende la concesión de las peticiones, para que resuelva en el término de los diez días contados a partir de la notificación. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, decidirá dentro de un término de doce horas, computadas desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según se hayan satisfecho o no los requisitos necesarios; si la huelga es legal, procederá a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento; si después de haber transcurrido el plazo de diez días no se hubiere llegado a un arreglo entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores en las unidades burocráticas. En caso de que la huelga estalle antes de los diez días del emplazamiento, el tribunal declarará la inexistencia de la misma, con fundamento en el artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

"Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el tribunal declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no

imputable a los trabajadores y declarará que el Estado o funcionarios afectados, no han incurrido en responsabilidad.

El Artículo 160 de la ley laboral burocrática declara a la huelga como ilegal y delictuosa, cuando la mayoría de los huelguistas, ejecuten actos violentos contra las personas, o las propiedades, o cuando se decreten los casos del Artículo 29 Constitucional. Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión. Igualmente, si el tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Por fortuna para los burócratas, está tan limitado el derecho de huelga para los mismos, que no podrán ser víctimas de miembros del ejército, ni policías que emplearían la clásica macana en contra de los burócratas, como lo han hecho con otros trabajadores.

El Artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone:

Art. 108.- La huelga terminará...

a).- Por avenencia entre las partes en conflicto.

b).- Por resolución de la Asamblea de Trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.

c).- Por declaración de ilegalidad o inexistencia; y

d).- Por laudo de la persona o Tribunal que a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

Las Normas Procesales de la huelga, concluyen también con la disposición contenida en el Artículo 109 de la ley Burocrática que textualmente dice:

Art. 109.- Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las Autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las Instituciones, la conservación de las instalaciones o signifique un peligro para la salud pública.

El mismo procedimiento a que nos referimos con anterioridad debe seguirse ante la Comisión Substanciadora del Poder Judicial, para el efecto de que resuelva el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus servidores.

4.7. HUELGA REVOLUCIONARIA.

Esta figura no la establecen nuestras leyes, sino que los tratadistas han considerado que puede llegar a darse un mo

vimiento de esta índole como lo establece el maestro Alberto - Trueba Urbina al decirnos:

"Cuando el Estado público o burqués, como representativo del capitalismo explotador, atropella no sólo los derechos del proletariado, sino del pueblo, se origina una coalición revolucionaria que violentamente acaba con los poderes públicos, y - se produce un cambio económico-político. Consiguientemente -- viene el derrumbe del Estado, apareciendo la dictadura del proletariado que conducirá necesariamente al comunismo. Por esto, la huelga derecho social económico, tan sólo propicia el cam--bio estructural económico hacia el bienestar de la colectivi--dad, respetando libertades básicas, siempre que no estorben la transformación económica que libera al proletariado de la ex--plotación". (10)

Por su parte Mario de la Cueva confunde los términos de huelga revolucionaria con huelga solidaria al decirnos: "La -- huelga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de - la huelga general o huelga revolucionaria". (11)

Por mi parte no estoy de acuerdo con el maestro Mario de la Cueva y si me adhiero a la posición del profesor Alberto -- Trueba Urbina, al considerar que cuando sea violado por el Es-

(10) ALBERTO TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. Op. - cit. pág. 382.

(11) MARIO DE LA CUEVA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Op.cit. pág. 864.

tado los derechos no sólo del proletariado, sino del pueblo en general puede esto originar un movimiento obrero que termine con los poderes públicos y se convierta en una huelga revolucionaria al estar suspendidas totalmente las labores en todas las empresas particulares, así como en las Instituciones pertenecientes al propio Estado.

4.8.- HUELGA SOLIDARIA.

Es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con sus patrones desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales si están en conflicto con su patrón.

Esta figura jurídica se estableció primeramente en la fracción III del artículo 154 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, posteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931, la adopta en su fracción IV de su artículo 260, y en la actualidad esta figura la encontramos establecida en el artículo 450 fracción IV al establecer como uno de los objetivos que se persiguen mediante el ejercicio del derecho de huelga el de apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Como se ve claramente al analizar esta fracción nuestra ley no nos da una definición de lo que debemos entender por huelga solidaria sino que la definición la debemos deducir del estudio de sus diversas fraccio-

CAPITULO QUINTO

5.- INTERVENCION DEL ESTADO POR MEDIO DE LA REQUISICION EN UNA HUELGA.

Respecto a esta figura jurídica denominada requisición, es interesante determinar, por que, el Estado en un momento dado interviene para que sigan desempeñándose las labores, debido a una huelga, y determinar cual es el fundamento en el que se basa.

5.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA REQUISICION.

El origen de esta figura jurídica, se encuentra en las legislaciones europeas, principalmente en Roma y Francia.

En Roma florece esta figura en el período de la República, en el que abundaban las requisiciones militares en virtud de las conquistas de las legiones romanas.

El profesor Miguel Acosta Romero nos dice que en un principio la población sufría constantes saqueos por parte de las tropas, lo que originó que el Senado Romano dictara leyes para proteger a las poblaciones, determinando que únicamente se podían llevar a cabo las requisiciones por parte de las tropas para obtener víveres, ropa, armas y transportes. También se llevaba a cabo la requisición de servicios personales, cuando las tropas antes de emprender su viaje se llevaban a los es--

clavos personas que se les consideraba como bienes. (1).

En Francia el antecedente de la requisición se encuentra según el mismo autor, en el derecho de presa, alrededor del si glo XII cuando el monarca tenía el derecho de apoderarse de -- granos, forraje, bestias de carga y otros bienes para el sostenimiento de su corte.

Durante el reinado de Luis XIII y Luis XV, se autorizaron a los intendentes militares de los diferentes cuarteles del te rritorio francés a realizar requisiciones, siempre y cuando se llevaran a cabo en circunstancias excepcionales y cuyo objeto fuera el de obtener alimentos, vestuario, uniformes para los - ejércitos, así como transportes de carga. El derecho europeo- también dispone que la requisición debe llevar aparejada una - compensación indemnizatoria para los particulares. (2).

En nuestro país esta figura de la requisición surge en -- épocas anómalas o de crisis, en las que el Ejecutivo se ve - - obligado a apropiarse de los bienes de los particulares o de - las empresas así como de los servicios de las personas, para - hacer frente inmediata a circunstancias que puedan poner en pe ligro la economía nacional, la estabilidad del país o para satisfacer necesidades de orden público; es una figura que se ha aplicado conforme han ido presentándose situaciones de peligro para el país, no importando que exista estado de guerra o no,-

(2). Op. cit. pág. 238.

para lo que fue creada.

5.2.- FUNDAMENTO JURIDICO DE LA REQUISICION EN EL DERECHO DE HUELGA.

Por lo que hace a la requisita, en el derecho de huelga, -- analizando nuestra Carta Magna nos podemos dar cuenta que no -- existe un fundamento, para aplicarla, pero sí la autoriza de -- una manera interpretativa en los siguientes artículos:

El artículo 26 Constitucional dispone:

"En tiempo de paz ningún miembro del ejército podrá alojarse en casa particular contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna. En tiempo de guerra, los militares podrán exigir alojamiento, bagajes, alimentos y -- otras prestaciones, en los términos que establezca la ley marcial correspondiente".

Como se ve de la transcripción de este artículo la requisición militar en tiempo de paz está prohibida, ya que ningún miembro del ejército podrá alojarse en casa particular, contra la voluntad del dueño, ni imponer prestación alguna...". Como se observa, aquí se garantiza la inviolabilidad del domicilio; en el segundo supuesto de este dispositivo constitucional, es decir, cuando la Nación se encuentre en guerra, se otorga a -- los militares derechos para exigir en forma gratuita y obligatoria determinadas prestaciones de los civiles, pero tales -- prestaciones no pueden ser arbitrarias, o sea, no son faculta-

des absolutas que puedan ejercerse caprichosamente por quienes tienen la fuerza, sino que deben apoyarse en las disposiciones que se dicten (Ley Marcial).

El artículo 29 de la Constitución se refiere a "en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República Mexicana, de acuerdo con el consejo de ministros y con aprobación del Congreso - de la Unión, y en los recesos de éste, de la comisión permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado, -- las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente, a la situación, pero deberá hacerlo por un tiempo-limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspen-sión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación. Si la suspensión se verificase en tiempo de receso se convocará sin demora al Congreso - para que las acuerde". (3).

Por lo que el Ejecutivo Federal, fundándose en este dispositivo podrá requisar los bienes de particulares o de empresas, en aquellas circunstancias anormales, en situaciones de rebellión, invasión o guerra, en que el interés público se halle en

(3). CONSTITUCION POLITICA MEXICANA. Op. cit. págs. 18 y 32.

peligro, pero esta requisita será por tiempo limitado, y se llevará a cabo por medio de disposiciones generales.

Por lo que analizando los anteriores artículos considero que constitucionalmente no existe un dispositivo para aplicar la requisita, en el derecho de huelga, cuando no se encuentre la nación en guerra, en épocas de rebelión o invasión.

Ahora bien, al no tener mención expresa en la Constitución no es constitucional pero creo pertinente determinar si esta institución es anticonstitucional o inconstitucional, por lo que analizando los términos nos encontramos que desde el punto de vista etimológico:

Anti.- Significa que va en contra, que se opone.

In.- Significa privación, que no está comprendido; por lo que tomando como base lo anterior considero que la requisición en las huelgas no debe considerarse como anticonstitucional, - si no como inconstitucional ya que aunque ésta no la concibe expresamente si la regulan varias normas jurídicas del derecho positivo mexicano, como posteriormente se observará, en el siguiente punto de este capítulo, en el cual se determinará como el Ejecutivo a ocupado los bienes de los particulares o empresas para hacer frente a necesidades excepcionales.

5.3.- APLICACION DE LA REQUISICION EN EL DERECHO DE HUELGA.

En nuestro país nos podemos dar cuenta que la requisita ha sido aplicada en aquellos casos en que con la suspensión de --

las labores se va a ocasionar un perjuicio de consecuencias -- graves para la sociedad y para la economía nacional, es en este momento cuando el Ejecutivo Federal, por medio de Decretos o Acuerdos y apoyado en leyes secundarias ordena la ocupación temporal de los bienes de las empresas en conflicto y así tenemos que la requisición en nuestro país se ha aplicado en las siguientes huelgas:

1.- El Ejecutivo Federal por medio de un Decreto del día 4 de abril de 1944, ordenado por el entonces Presidente de la República Manuel Avila Camacho, y en uso de las facultades que le confiere la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con apoyo en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación ordenó la requisición ó requisa de las Vías de Comunicaciones Telefónicas y Telegráficas Mexicanas.

Para ordenar esta requisa el Ejecutivo Federal tomó como base las siguientes consideraciones:

PRIMERO.- En virtud de que a consecuencia de un movimiento -- obrero estaban paralizadas las labores de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana desde el día 18 de marzo, y el Conflicto laboral no tenía soluciones de arreglo.

SEGUNDO.- Con la paralización total de las Comunicaciones Telefónicas y Telegráficas constituía un peligro para la economía nacional, sobre todo porque se prolongaba -- indefinidamente.

TERCERO.- El país sostenía estado de guerra con las naciones --

aliadas y con la paralización de las líneas de Comunicación se entorpecía la aportación bélica con la que se tenía que cooperar.

CUARTO.- Atento a lo que dispone el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación "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".

QUINTO.- En virtud de la guerra internacional que se sostenía y que afectaba la tranquilidad del país, así como de su economía nacional el Gobierno en uso de las facultades que se desprenden del artículo anteriormente señalado procedió a requisar civilmente los bienes propiedad de la Compañía telefónica y telegráfica mexicana, independientemente de la resolución que tuviera el Conflicto Obrero-Patronal.

SEXTO.- El Gobierno decretó requisar administrativamente por conducto de la entonces Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas hoy en día Secretaría de Estado que ha absorbido las funciones de la antigua Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas que ahora corresponde a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes la competencia en la materia.

SEPTIMO.- La requisita administrativa comprendió las Vías de Comunicación telefónicas y telegráficas, los servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes mue-

bles e inmuebles de la misma empresa.

OCTAVO.- Se ordenó que los bienes requisados se dejaran a cargo de un administrador general que fue nombrado por el Ejecutivo a costa de la propia Empresa, al cual se le ordenó que conservara vigentes los sistemas, reglamentos, disposiciones y prácticas de la Empresa con que operaba antes del conflicto la Empresa requisada.

NOVENO.- Se le otorgaron al administrador general las más amplias facultades para poder hacerse cargo de la Empresa facultándosele también para que utilizara el personal que estaba al servicio de la Empresa al decretarse la requisición civil, bajo las mismas condiciones con que venía prestándose el servicio. Como se puede observar aquí también se dió una requisición de servicios personales.

DECIMO.- Se le facultó al administrador general para convenir con los trabajadores de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, respecto a las condiciones con las que se reanudarían las labores, autorizándosele también para contratar personal ajeno a la empresa, para sustituir empleados de confianza que tuvieran el carácter de representantes del patrón. (4).

La justificación que se le dió a esta requisición fue la siguiente:

La principal razón en la que se basó el Ejecutivo fue que en la época en que se llevó a cabo la requisición, nuestro país se encontraba en guerra en contra de las naciones del Eje

(4).- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, DEL 6 DE ABRIL DE 1944.
Op. cit. pág. 5.

(Alemania, Italia y Japón) y con la falta de servicios telefónicos y telegráficos el Estado Mexicano no podía proporcionar la colaboración con la que debería colaborar con las potencias aliadas; también se tomó en cuenta que tenían más de 20 días - de suspendidas las labores en la compañía telefónica y telegráfica mexicana por el estado de huelga que imperaba en esa empresa, lo cual ocasionaba un grave trastorno a la colectividad, así como a la industria, el comercio y la banca.

El fundamento legal invocado por el Ejecutivo Federal al decretar esta requisición fue el siguiente:

Al ordenar el Presidente de la República, la requisición que se comenta, cumplió con la obligación que le confiere la - fracción I del artículo 89 de la Constitución en relación con el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

II.- El 16 de junio de 1958, el titular del Ejecutivo Federal, declaró de utilidad pública y ordenó la requisición civil de todos los bienes y derechos de diversas empresas de Servicios Públicos de abastecimiento de energía eléctrica, fundándose en el uso de las facultades que le conceden los artículos 89 fracción I de la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos, 1o. fracciones I, V, VI, X, XII, 2o., 3o., - 4o., 8o. y 21 de la Ley de Expropiación vigente y -- 3o. y 4o. de la Ley de la Industria Eléctrica.

Las razones por las que se determinó esta requisición fue

ron las siguientes:

- PRIMERO.- En virtud de que a las 12:00 doce horas del día 16 - del año en curso, los Sindicatos de trabajadores que prestan sus servicios a las empresas de servicio público de abastecimiento de energía eléctrica habían anunciado que estallarían la huelga.
- SEGUNDO.- Tomando en cuenta que con la paralización total del Servicio de Energía Eléctrica, resultarían afectados los usuarios del servicio.
- TERCERO.- Al carecer del servicio de energía eléctrica se causarían un perjuicio a los hogares, a las escuelas, a los servicios de transportes, a las actividades industriales, comerciales y agrícolas, ocasionando un perjuicio económico y social a regiones importantes del país por la falta de electricidad.
- CUARTO.- Al suspenderse el suministro de energía eléctrica, se afectaría el normal abastecimiento de víveres, -- así como también por falta de la iluminación normal se podría ver afectada la seguridad de los habitantes y la conservación del orden.
- QUINTO.- Por las causas enunciadas se determinó indispensable y urgente dictar medidas inmediatas para impedir la realización de los perjuicios que provocarían las -- huelgas enunciadas, por una parte, y por la otra, -- adoptar medidas que sin restringir en forma alguna -- los derechos consagrados en favor de los trabajadores, tanto en la Constitución Política, como en la -- Ley Federal del Trabajo, y sin que el presente acuerdo prejuzgue sobre la procedencia o improcedencia de los movimientos huelguísticos a que se ha venido aludiendo, ni tampoco presuponga la terminación de los conflictos que los originaron, ni restrinja el ejercicio del derecho de huelga ya que las partes quedan

en la más completa libertad para continuar tratando de resolver sus problemas en la forma y términos que marca la ley.

Por las consideraciones que anteceden se determinó lo siguiente:

- a).- Se declara de utilidad pública, la ocupación total y temporal de los bienes y derechos de las siguientes empresas al momento en que estalle en cada una de ellas el movimiento de huelga enunciado: Compañía de Servicios Eléctricos de Piedras Negras, S. A., Coahuila, Compañía Industrial Eléctrica Mexicana, S.A. de C.V., Mexicali, B. California, Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza Motriz de Monterrey, S. A.
- b).- Se declara también de utilidad pública las medidas para evitar la suspensión del servicio de energía eléctrica.
- c).- A la Secretaría de Economía se le autorizó para que inmediatamente tomara posesión de las empresas que sufrían la requisición, por conducto de las personas que se nombraran como administradores.
- d).- Se ordenó a los administradores para que siguieran utilizando todo el personal, en las mismas circunstancias y condiciones en que venía prestándose el servicio.
- e).- Se autorizó al sindicato y a las empresas a que continuaran sus pláticas conciliatorias, autorización que no funcionó en virtud de que la requisición ante todo es tempo-

ral, pudiendo terminar por orden de la autoridad requisante, cuando se pierdan las causas de necesidad pública para las que se dictó. (5).

La requisición civil que se llevó a cabo, tiene como disculpa, que por legítimo que sea el derecho de los trabajadores de irse a la huelga, ésta no puede tolerarla el Estado en virtud de que un grupo de trabajadores lesiona a las mayorías, ya que sin energía eléctrica se causarían daños cuantiosos a la sociedad y el Estado debe proteger a las mayorías, ya que con la interrupción del servicio de energía eléctrica se ocasionaría un perjuicio irreparable a la economía nacional.

Por lo que hace al fundamento legal invocado en esta requisición, tenemos que fue el mismo de la requisición que antecede o sea el artículo 89 en su fracción I, en relación con el artículo 10. fracciones I, V, VI, X, XII, 2o., 3o., 4o., 8o. y 21 de la Ley de Expropiación vigente y 3o. y 4o. de la Ley de la Industria Eléctrica, por lo que considero que esta requisición principalmente tuvo su fundamento en la Ley de Expropiación en los artículos antes mencionados.

III.- El 28 de Enero de 1959, el Ejecutivo Federal, por medio de un Acuerdo dispone la requisa de los bienes de diversas empresas aeronáuticas, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

(5) DIARIO OFICIAL DEL 17 DE JUNIO DE 1958. Op. cit. págs. 2- y 3.

- PRIMERO.- En virtud de que se encontraban paralizados los servicios de comunicaciones aeronáuticas en el país, -- originados por la actitud de los pilotos al servicio de las empresas concesionarias respectivas, quienes se han negado a laborar.
- SEGUNDO.- Tomando en cuenta que la paralización de estos servicios priva al país de un medio de comunicación rápida, eficiente e indispensable, constituye un peligro inminente para la economía nacional.
- TERCERO.- Con apoyo en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación que faculta al Ejecutivo Federal para requisar los bienes de las empresas de Vías Generales de Comunicación en los casos específicos -- que el propio precepto señala y entre los que se encuentra la posibilidad de peligro inminente para la economía social.
- CUARTO.- Considerando que el país demanda imperiosamente el restablecimiento de las comunicaciones aeronáuticas--ahora suspendidas, para evitar los perjuicios que -- con esta paralización está sufriendo la economía nacional.
- QUINTO.- Por lo que el Ejecutivo en uso de las facultades que el invocado Artículo 112 le confiere, estima indis--pensable requisar las Vías Generales de Comunicación aérea afectadas por la suspensión de las actividades de sus pilotos, incluyendo todos los bienes a que se refiere el propio precepto sin que esta medida presuponga la solución de los conflictos de trabajo que -- dichas empresas confronten con su personal, ni pre--juzgue sobre los fundamentos de esos conflictos; por lo que esta requisa continuará hasta que las partes--lleguen directamente, o de conformidad con las dispo

siciones legales vigentes, a un arreglo definitivo de las dificultades surgidas entre ellas.

Por lo anterior, el Ejecutivo Federal acordó:

- a).- Requisar, por conducto de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, los bienes de las empresas de aviación, S. A., Compañía Aeronaves de México, S. A., Compañías Aerolíneas Mexicanas, S. A., Compañía Tigres Voladores, S. A., - Transportes Aéreos Mexicanos, S. A., y Guest Aerovías México, S. A., y Líneas Aéreas Unidas, Trans-Mar de Cortés, S. A., comprendiendo las Vías Generales de Comunicación Aéreas que sirven, los medios de transporte que utilizan, -- los servicios auxiliares, accesorios y dependencias, y demás derechos inherentes o derivados directamente de la explotación de las líneas Aéreas que dichas empresas tienen concesionadas, así como cualquier clase de Contratos celebrados por ellas en relación con la explotación de los servicios públicos que tienen a su cargo las empresas.
- b).- Quedando la administración de las Vías de Comunicación requisadas y de los servicios auxiliares y accesorios y demás bienes a que se refiere el inciso anterior a cargo de un administrador general, que designe el Ejecutivo, y cuyos honorarios correrán a costa de las compañías requisadas, estos administradores deberán conservar los sistemas de administración, reglamentos y disposiciones que actualmente se encontraren en vigor en cada empresa requisada, -

sin introducir modificación alguna, salvo las anteriores - limitaciones los administradores gozaban de las facultades necesarias para la gestión de la empresa.

- c).- Se autorizaba a los administradores para seguir utilizando el personal que actualmente se encontraba en las compañías bajo las normas de los contratos vigentes pudiendo emplear personal extraño sólo de manera excepcional, para sustituir personas que tengan el carácter de representantes del patrón.
- d).- Los administradores al tomar posesión de su cargo deberán hacer un inventario general de los bienes y derechos cuya administración se les encomienda por conducto de las Secretarías de Estado.
- e).- Los trabajadores seguirán tratando de resolver el conflicto con las empresas de acuerdo con las leyes.

El fundamento que se llevó a cabo en esta requisita fue basándose en la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación. (6).

IV.- El 6 de abril de 1960, el Ejecutivo Federal, expidió un decreto de requisición administrativa en contra de Teléfonos de México, S. A., que dispone la requisita de los bienes y derechos inherentes o derivados -

de la explotación de la compañía antes citada, así como de los contratos relacionados con la explotación y funcionamiento de los servicios que presta al público.

Las consideraciones que se tomaron en cuenta fueron las siguientes:

- 10.- A consecuencia de un movimiento de huelga llevado a cabo por el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana en contra de la compañía Teléfonos de México, S. A., ha quedado paralizado el servicio de comunicaciones telefónicas tanto en el Distrito Federal, como en los diversos Estados de la República Mexicana, donde la citada compañía tiene establecidas sucursales, así como el Servicio de larga distancia nacional e internacional.
- 20.- Con la paralización de este servicio puede ocasionarse un peligro inminente para la economía nacional, porque dicho servicio es fundamental para la vida económica de la nación misma.
- 30.- Con apoyo en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que faculta al Ejecutivo Federal para requisar los bienes de las empresas de Vías Generales de Comunicación en los casos específicos señalados por el propio precepto y entre los cuales se encuentra la posibilidad de peligro inminente pa-

ra la economía del país, siempre que a juicio del Gobierno así lo exijan las condiciones que prevalezcan en los asuntos de la materia de que se trate.

- 4.- Usando de las facultades que el mencionado precepto-legal le conceden al Ejecutivo Federal, se consideró que procede la requisita de la Vía General de Comunicación de que se trata, con los elementos que integran dicho servicio; sin que esta medida presuponga la --terminación legal del movimiento huelguístico, ni --prejujgue en forma alguna sobre la procedencia o improcedencia del mismo movimiento y, por lo tanto, la requisita de los bienes de la citada Compañía, que se ordena por este Acuerdo, continuará hasta que las --partes lleguen directamente o de conformidad con las disposiciones legales vigentes, a un arreglo que termine definitivamente el conflicto que ha dado origen a las medidas consignadas en el cuerpo de este documento.

En base a lo anterior el Ejecutivo Federal acordó:

- a).- Que se requisaba administrativamente por conducto de las Secretarías de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, para todos los efectos legales consiguientes, los --bienes que constituyen las Vías Generales de Comunicación concesionadas a la Empresa Teléfonos de Méxi-

co, S. A., comprendiendo todos sus servicios, enseres, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y demás derechos inherentes o derivados de la explotación de las referidas Vías y que sean propiedad de la citada empresa, así como de los contratos celebrados en relación con la explotación y funcionamiento de los servicios que presta al público - dicha compañía.

- b).- El Ejecutivo Federal designó un administrador general, cuyos honorarios correrían a cargo de la Sociedad requisada, quien debería de conservar los sistemas de trabajo y prácticas de la empresa, con que viniera trabajando normalmente Teléfonos de México, S.A.
- c).- El administrador general seguiría utilizando el personal que laboraba en la empresa, en los mismos términos y circunstancias con que venía desempeñando -- sus labores.
- d).- Al tomar posesión de su cargo, el administrador general en compañía de un representante de cada Secretaría de Estado, que intervenía en la requisa, procedería a levantar un inventario de los bienes cuya administración se les encomendaba.
- e).- El Sindicato de telefonistas de la República Mexicana y Teléfonos de México, S. A., podían continuar --

tratando de resolver el conflicto que motivó la huelga de acuerdo con las leyes. (7).

En este decreto existen varias requisiciones administrativas al haberse ordenado:

- 1.- La requisición sobre los bienes muebles e inmuebles; - al hacerse en el primer punto la declaración de utilidad pública mediante la ocupación inmediata y temporal de todos los bienes y derivados de las empresas Teléfonos de México, S. A.,
- 2.- Requisición de servicios personales al facultar al administrador para que siga utilizando el personal que - estuviere al servicio de la empresa al momento de la - suspensión de las labores.

En esta requisición que se llevó a cabo casi no hubo suspensión de labores sino que el Ejecutivo Federal para evitar -- que se causara un daño irreparable tanto al pueblo como en la - economía nacional con fundamento en el artículo 89 fracción I, - y el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación - optó por hacer la requisita anterior.

V.- El 16 de agosto de 1962, el Ejecutivo Federal por medio de las Secretarías de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, acordó se requisaran los bienes de la empresa Radio Aeronáutica Mexicana, S.A. de C.V. tomando en con-

(7). DIARIO OFICIAL DEL 7 DE ABRIL DE 1960. Op. cit. pág. 3.

sideración las siguientes causas:

- a).- A las doce horas un minuto del día de hoy, fueron suspendidas las operaciones de la empresa - Radio Aeronáutica Mexicana, S. A. de C.V., a -- consecuencia de una huelga decretada por sus -- trabajadores.
- b).- Tomando en cuenta que esta suspensión de servicios afecta directa y forzosamente la operación de las aeronaves que prestan servicios públicos de transporte aéreo en la República, las cuales requieren de manera imprescindible las informaciones de servicio de Radio Aeronáutica Mexicana, S. A. de C. V., para efectuar sus vuelos en condiciones de seguridad y eficiencia.
- c).- Tomando en cuenta que con la suspensión del servicio se afecta la economía del país al impedir que se realicen los vuelos comerciales y los -- servicios públicos que deben prestarse por las -- empresas concesionarias respectivas.
- d).- Considerando que los servicios a cargo de Radio Aeronáutica Mexicana, S. A. de C.V., son auxi-- liadores, por lo mismo de las Vías Generales de Comunicación que se encuentran comprendidas en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, el Gobierno Federal llega al si--

guiente acuerdo:

- 1.- Se requisa por medio de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, del Patrimonio Nacional y del Trabajo y Previsión Social, los bienes de la empresa Radio Aeronáutica Mexicana, S.A. de C.V., comprendiendo todos los bienes físicos, dependencias y accesorios, y los derechos inherentes o derivados directamente de la explotación de los servicios a cargo de la propia empresa, así como de cualquier clase de contratos celebrados por ella con otras empresas y demás particulares en relación con la explotación de esos servicios.
- 2.- La administración de los bienes se dejaban a cargo de un administrador general, que será designado por el Ejecutivo Federal, y actuará a costa de la empresa requisada, quien deberá conservar los sistemas de administración, reglamentos y disposiciones que actualmente están en vigor en la empresa, sin introducirles modificación alguna. Salvo estas limitaciones, gozará de todas las facultades necesarias para continuar las operaciones de la empresa.
- 3.- El administrador deberá continuar utilizando los servicios del personal actual de la compañía, bajo las normas de los contratos vigentes; ocupará personas extrañas sólo de manera excepcional, y podrá substituir empleados de confianza que tengan el carácter de representantes del patrón en los casos que esto se con-

sidere indispensable.

- 4.- Al tomar posesión de su cargo, el administrador proce
derá a levantar el inventario general de los bienes y
derechos, cuya administración se le encomienda, con -
la intervención de los representantes que al efecto -
se designen por cada una de las Secretarías a las que
se dirige este acuerdo.
- 5.- La requisita a que este acuerdo se refiere, no interfie
re la solución de los conflictos de trabajo que la em
presa afronta con su personal, ni prejuzga sobre los-
fundamentos de esos conflictos; por lo que los traba-
jadores en huelga seguirán tratando con dicha empresa,
con la intervención exclusiva de la Secretaría del --
Trabajo y Previsión Social, todo lo necesario para re
solver el conflicto que motivó la suspensión de los -
servicios en cuestión.
- 6.- Esta requisita estará en vigor hasta que Radio Aeronáu-
tica Mexicana, S. A. de C.V., y sus trabajadores lle-
guen a un arreglo definitivo de las dificultades labo-
rales de referencia; en cuyo caso la medida dejará de
surtir efectos mediante simple declaración que al - -
efecto haga la Secretaría de Comunicaciones y Trans--
portes. (8).

(8). DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 16 DE AGOSTO de 1962.
Op. cit. pág. 2.

El fundamento en que se basó el Ejecutivo Federal a cargo del Presidente de la República Mexicana, Licenciado Adolfo López Mateos en esta requisita fue el mismo que se empleó en las anteriores requisas o sea el citado artículo 89 fracción I en relación con el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

Como se puede ver, en esta requisita también se requisaron tanto los bienes muebles como inmuebles, servicios personales y derechos que pertenecían a la empresa requisada, o sea que no tuvo una limitación esta intervención llevada a cabo por el Estado.

Considero que las requisiciones que se han llevado a cabo en nuestro país, no han tenido un fundamento constitucional que las autorice, por lo que es indispensable se hagan algunas reformas tanto en el Artículo 123 Constitucional, como en la Ley Federal del Trabajo, donde se faculte al Ejecutivo Federal para apropiarse temporalmente de los bienes de los particulares, y a su vez limite el ejercicio del derecho colectivo de huelga, cuando debido a la suspensión de las labores, se perjudique a un gran número de personas ajenas a la relación laboral, ya que el Estado tiene la obligación de proteger a la colectividad.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El derecho del trabajo surge a la vida, por las injusticias que sufría el hombre, ya fuera en el campo, minas, fábricas o talleres.

SEGUNDA.- Los derechos de los trabajadores permanecieron durante mucho tiempo olvidados por el Estado, cuando los Obreros se organizaban para tratar de obtener por parte de los patrones aumento en sus salarios y disminución de las horas de trabajo entre otras; estas organizaciones eran disueltas y reprimidas por los patrones con apoyo del Estado.

TERCERA.- El Estado ve la necesidad de que se reglamenten derechos en favor de los trabajadores que a su vez se convierten en obligaciones para los patrones, para así evitar las luchas que constantemente se venían suscitando entre los factores de la producción, en las cuales perdieron la vida un gran número de trabajadores; es aquí cuando el Estado ve la necesidad de reglamentar las relaciones Obrero-Patronales, y surge así el artículo 123 Constitucional, para evitar las luchas constantes entre trabajadores y patrones, reglamentando a su vez el derecho colectivo de huelga en favor de los trabajadores.

CUARTA.- Los Constituyentes de 1916-1917, omiten reglamentar una figura jurídica, que limite el derecho colectivo de huelga cuando debido a la suspensión de las labores, se corra el peligro de desestabilizar el país, y con ello se cause un perjuicio a la sociedad o se vaya a ver alterado el orden público.

QUINTA.- La Constitución en su Artículo 26, autoriza la apropiación de los bienes de los particulares, hecha por autoridad militar en el caso de que el país se encuentre en guerra, siempre y cuando se apoye en una Ley Marcial que al efecto se elabore.

SEXTA.- El artículo 29 de nuestra Carta Magna, no nos habla de la requisita ni tampoco nos dice, que el Estado esté facultado para apropiarse los bienes de los particulares o de las empresas particulares, en caso de una suspensión de labores, sino únicamente determina: En los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grande conflicto o peligro, se podrá suspender en todo el país o en lugar determinado las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente, a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo; como se ve este precepto en ningún momento nos -

habla que se vaya a emplear la requisita en los casos - de suspensión de labores en una empresa, sino que sólo nos habla que se suspenderán las garantías en los casos señalados al principio del dispositivo constitucional, por lo que considero necesaria una reforma a la Carta Magna, para que se establezca la figura jurídica de la requisita, así como los casos y las condiciones de su aplicación. Por lo que propongo se haga, primeramente una reforma al artículo 123 Constitucional en su fracción XVII, que al efecto diga:

Artículo 123: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán... Y al mencionarnos en su fracción XVII "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros, (que se le aumente a esta fracción), que el derecho de huelga no se podrá ejercitar en los casos de guerra, invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en peligro o conflicto o que con la suspensión se pueda ver alterada la economía nacional y con ello se cause un perjuicio de consecuencias irreparables, o se vea afectado el interés social.

La Fracción XVII Bis. Que señale. En los casos se

ñalados en el artículo que antecede el Ejecutivo Federal, queda facultado para requisar los bienes muebles, inmuebles, derechos, y servicios personales, de acuerdo con las leyes respectivas, para seguir prestando el servicio que se trate.

SEPTIMA.- Propongo que cuando los obreros suspendan las labores en los casos señalados por la fracción XVII, en su segundo párrafo, una vez reformado, que la huelga sea considerada como ilícita, debiéndose seguir el mismo procedimiento que marca la Ley Federal del Trabajo para este caso, y modificándose a su vez el artículo 445 de la citada ley, quedando en los siguientes términos:

Artículo 445.- La huelga es ilícita... Fracción III.- Cuando se efectúe en contradicción de lo estipulado en la fracción XVII, segundo párrafo del artículo 123 Constitucional.

OCTAVA.- Que se elabore un dispositivo constitucional que señale un término supeditado a la clase de servicio que se va a afectar, para que se aplique la requisa si los patrones y los trabajadores no llegaron a un acuerdo o no se solucionó el conflicto laboral, una vez estallada la huelga o suspendidas las labores por los trabajadores; siempre y cuando por la falta de ese servicio se vea afectada considerablemente

la economía nacional o se altere el orden público, -- considerando conveniente que ese término de preferencia sea de diez días como mínimo.

NOVENA.- Que la figura jurídica de la requisa no sea para casos de guerra como lo establece el artículo 26 Constitucional o para aquellas circunstancias de necesidades urgentes como se emplea, sino que sea permanente y se haga uso de ella cuando el Estado así lo considere.

B I B L I O G R A F I A

1. J. JESUS CASTORENA. MANUAL DE DERECHO OBRERO. EDITORIAL DIDOT, S. DE R. L. 3a. EDICION. 1959.
2. MARIO DE LA CUEVA. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. TOMO I Y TOMO II. EDITORIAL PORRUA, S.A.
3. ALBERTO TRUEBA URBINA. EVOLUCION DE LA HUELGA. EDICIONES BOTAS, 1950.
4. EUQUERIO GUERRERO, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A.
5. ALBERTO TRUEBA URBINA. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S. A.
6. NESTOR DE BUEN L. DERECHO DEL TRABAJO TOMO I. EDITORIAL PORRUA, S. A.
7. ALBERTO TRUEBA URBINA. EL ARTICULO 123. EDITORIAL PORRUA, S. A. MEXICO, 1943.
8. CONSTITUCION MEXICANA. IMPRENTA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS, 1968.
9. CONSTITUCION POLITICA MEXICANA. COLECCION PORRUA, S. A.
10. ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REFORMADA. EDITORIAL PORRUA, S.A. 1980.
11. MARIO DE LA CUEVA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PORRUA, S.A.
12. ENRIQUE TAPIA ARANDA. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. EDITORIAL VELUX, S.A. SEXTA EDICION 1978.
13. LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO. BUROCRATICO. ALBERTO TRUEBA URBINA Y JORGE TRUEBA BARRERA.
14. BALTAZAR CAVAZOS FLORES. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. TEMATIZADA. 6a. EDICION. EDITORIAL TRILLAS.
15. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. TOMO 3-4. 1956.
16. IV. ASAMBLEA NACIONAL DE REPRESENTANTES OBREROS. (CTM).

17. INSTITUTO DE EDUCACION OBRERA (CTM) CONSIDERACIONES SOBRE EL CONTRATO-LEY. JUAN J. VARELA.
18. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Nos. 9-10. 1955.
19. BREÑA GARDUÑO Y BALTAZAR CAVAZOS FLORES. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (COMENTADA Y COORDINADA) MEXICO, 1970.- TOMO I.
20. ALBERTO TRUEBA URBINA. TRATADO TEORICO-PRACTICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. MEXICO 1963. EDITORIAL PORRUÁ, S.A.
21. LUIS ALCALA ZAMORA Y GUILLERMO G. CABANELLAS. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. TOMO II. EDITORIAL HELIATA,- 1972.
22. MIGUEL ACOSTA ROMERO. TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO.
23. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 6 DE ABRIL DE 1944.
24. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 17 DE JUNIO DE 1958.
25. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 29 DE ENERO DE 1959.
26. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 7 DE ABRIL DE 1960.
27. DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION DEL 16 DE AGOSTO DE 1962.