

13.
2ej

320309

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



PLANTEL TLALPAN
ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

LA HUELGA A LA LUZ DE LA
LEGISLACION BUROCRATICA

TESIS PROFESIONAL
Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a:
Antonio Palacios Villarreal

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1988



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION.

Honorables Señores del Jurado:

Con la presente obra realizada tan modestamente como lo permite la incipiente preparación de quien aspira alcanzar a través del estudio y la dedicación el conocimiento de esa disciplina tan hermosa y vasta como lo es el Derecho; Pretendo aportar elementos que coadyuven en la consecución del mejoramiento individual, de la Justicia Distributiva y por ende del Bien Común.

El conocer los logros que a través de la Historia la Humanidad ha obtenido en pro de su dignidad y bienestar, nos permite valorar plenamente los postulados plasmados en diversos ordenamientos de nuestro Régimen Jurídico. Es pues el presente trabajo un Análisis del derecho de Huelga de los trabajadores al Servicio del Estado, sentando las bases de comparación que existen sobre la figura Jurídica a comento en función del Aparatado A y B del Artículo 123 Constitucional y de sus Leyes Reglamentarias.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICO-SOCIALES

A.- LA HUELGA A TRAVES DE LA HISTORIA.

Desde los albores de la civilización, el hombre ha venido enfrentando un sin número de adversidades; pero sin duda la de más relevancia ha sido la pugna sin cuartel que contra seres de su misma especie ha desarrollado a través del tiempo; como señalaba alguna vez Thomas - Hobbes: "El hombre es lobo del hombre". Tal pugna dió como resultado el sometimiento del más débil al más fuerte, haciendo que para que aquel pudiera subsistir se viera orillado a enajenar su único patrimonio, su fuerza de Trabajo.

Más no siempre podía durar esa opresión, a través de la lucha cotidiana la humanidad asaz sacrificada ha venido logrando conquistas y reivindicaciones; la huelga pues ha sido una de las armas más eficaces en la consecución de dichas conquistas mediante la presión que se ejerce a los explotadores a través de la paralización de las actividades. "... Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico ..." (1).

La explotación a la que se encuentran sometidos los obreros del -

mundo, ha traído consigo la constante preocupación de la clase trabajadora de cada país de unir sus fuerzas y posteriormente crear una asociación entre diversos países para que de esta manera se pudiera ejercer mayor presión en contra de los patrones.

No podemos afirmar que en la época antigua se conociera el término "huelga", ni esta misma figura jurídica con las implicaciones que actualmente posee, más sin embargo sí se llegaron a dar ciertos movimientos de inconformidad muy semejantes a los que conocemos actualmente.

Es interesante comenzar por mencionar un suceso de gran trascendencia histórica ocurrido en Egipto en la época de los faraones en el año de 2 100 A.C., en ese lugar la población se encontraba al servicio de un templo cerca de la Necrópolis de Tebas, a los trabajadores se les retribuían sus servicios en especie; pero como esto era insuficiente para cubrir las necesidades de los trabajadores, éstos mismos acordaron pedir al gobernador que se les aumentara su ración o de lo contrario suspenderían sus labores, más como el gobernador hizo caso omiso a sus peticiones, los trabajadores paralizaron sus actividades; al enterarse el gobernador de dicha suspensión ordenó que se castigara a los paristas con la pena de muerte, es entonces que interviene el Faraón cancelando el castigo y otorgando a los trabajadores el aumento que solicitaban en sus retribuciones.

Como el anterior movimiento surgieron mucho más, entre los que destacan los siguientes: En Grecia, encontramos el de las minas de Sanium y Parium; otro de las minas de Etna en Sicilia; el llamado de piernas cruzadas, debido a que tal era la actitud de los trabajadores, sin em-

bargo, no existían derechos que pudieran proteger a los trabajadores de las injusticias cometidas por los patrones y solamente existía la fuerza y la unión de los trabajadores para contrarrestar la explotación.

En Roma no encontramos un antecedente del derecho del trabajo propiamente dicho, sino que bastaba con el derecho civil que regulaba la compra-venta y el arrendamiento de los esclavos, y menos aún encontramos un antecedente directo del derecho de huelga.

Explica el tratadista Alcalá-Zamora y Castillo que en Roma: "... los conflictos conocidos ... se plantearon entre ricos y pobres, entre patricios y plebeyos, entre dueños y esclavos, pero, eran luchas de carácter político, económico y social, más no laboral. Los conflictos tuvieron por objeto, en general, el acceso de las clases inferiores a cargos públicos, un ascenso de tipo social y económico, pero no pretendieron ejercer presión para lograr un mejoramiento de carácter profesional ...". (2)

Aunque existían manifestaciones de inconformidad por parte de los esclavos, estos eran sometidos inmediatamente sin ninguna consideración ya que por su condición no podían ser titulares de ningún derecho. Únicamente gozaban de un día de descanso al año, el día 10 de mayo, debido a que en este día se festejaba a los Lares que eran los que protegían el hogar y los campos; los esclavos tenían durante este día una poca de libertad y recibían raciones extras en sus alimentos. Sin embargo, este día era designado de asueto por parte de los amos, y no porque así lo hubieran acordado los esclavos ya que ellos no podían decidir por sí mismos.

La edad media, para su estudio la podemos dividir en dos partes: - Las Ciudades Libres y Los Feudos.

Las Ciudades Libres en su generalidad se formaron como resultado de una revolución, esto es, que cuando los habitantes de una determinada Ciudad se sentían autosuficientes, se independizaban y formaban su propia Ciudad, misma que se encontraba integrada por el pueblo y las gildas o gildas, esta unión fue la que perfeccionó a las Ciudades Libres. Se encontraban divididas en barrios y parroquias, cada barrio estaba habitado por personas que se dedicaban a un mismo oficio. Las uniones de oficios realizaban negocios comerciales de otras ciudades, a estas uniones se les denominaba gildas o gildas, y también imperaban las comunas.

Todos los trabajadores estaban bien remunerados en aquellas ciudades y además los lazos de solidaridad y fraternidad eran muy fuertes entre los hombres dedicados a un mismo oficio y entre el pueblo en general. Se había logrado una defensa válida de los derechos de los trabajadores, sin embargo, cuando los trabajadores estaban en desacuerdo con las condiciones de trabajo, suspendían sus labores hasta que mejoraran dichas condiciones, pero esto era esporádico.

Las ciudades libres no guardaban buenas relaciones con los señores Feudales de sus alrededores, por lo que sus pobladores se encontraban siempre unidos y entre ellos mismos formaban sus ejércitos para combatir a los señores feudales.

Ahora bien, en contraposición a las Ciudades Libres encontramos los Feudos, sistemas verdaderamente opuestos debido a que "... la se

vidumbre de la gleba era una institución intermedia entre la esclavitud y el hombre libre, pues si bien el siervo disfrutaba de algunos derechos personales, como contraer matrimonio, vivir pegado a la tierra sin poder la abandonar y obligado a trabajarla y a pagar un tributo al señor, sin embargo, surgieron una serie de luchas entre los compañeros, y los maestros propietarios de los talleres en los que ejecutaban los trabajos a la clientela, lucha que llevó a la creación de asociaciones de compañeros ... y a la celebración de diversos convenios que algo tienen que ver con nuestros contratos colectivos ..." (3)

Sin embargo, nunca surgió un verdadero movimiento que se pudiera equiparar a una huelga.

No es sino hasta el siglo X, que en Francia empiezan a surgir las primeras huelgas. Los gobernantes inicialmente toleraban estos movimientos, pero, después, al ver que atacaban su soberanía empiezan a dictar disposiciones considerando tales levantamientos como delitos; muestra de lo anterior lo son los mandamientos emitidos por el Patriarca de Aquila, en Padua y en Bolonia, posteriormente en los años 1 212 y 1 231, es cuando imperan disposiciones condenando toda agitación, sin embargo, siguen estallando levantamientos de obreros.

Durante el año de 1 343, Carlos V y Luis XII, en 1 508, expiden ordenanzas que tienen como finalidad reprimir toda coalición de obreros y consecuentemente la huelga.

Posteriormente es votada la Ley Chapellier, esto sucedió durante el año de 1 791, cuando la Asamblea Constituyente Francesa consideró prohibidas todas las coaliciones ya fueran patronales u obreras, de cuy

dadanos pertenecientes a un mismo Estado o a una misma profesión, es - .
decir, no se permitía una representación de intereses que sirvieran de
intermediaria entre cada obrero y al Estado, por lo que las condiciones
laborales, se establecían en forma individual entre cada obrero y cada
patrono lo que traía como consecuencia, que por lo menos nominalmente -
los conflictos de trabajo desaparecieran.

Pese a que la Ley Chapellier reprimía severamente las huelgas, es-
tos movimientos siguieron produciéndose debido a que todavía subsistían
las causas que las motivaban. Y finalmente, se permitió el libre ejer-
cicio de la huelga, cuando Napoleón III, por la Ley del 25 de marzo de
1864, que deroga la Ley Chapellier y con ella suprime todas las medidas
prohibitivas por lo que a la coalición y a la huelga respecta.

En Inglaterra, las huelgas eran reprimidas por el gobierno median-
te el uso de las armas y el arresto de los líderes de los obreros, que
además, eran sometidos a procesos muy irregulares que casi siempre de-
claraban ilegales las organizaciones de los obreros y consecuentemente
sus huelgas, un ejemplo de esto lo encontramos en la huelga que se llevó
a cabo en Lancashire en el año de 1818.

Sin embargo, ya en los años de 1850 y 1857 es cuando se empieza a
arraigar la idea de que la huelga no es otra cosa que un derecho, si se
le consideraba individualmente y la deducción de otro, de coalición, si
se le consideraba colectivamente.

Siguiendo con nuestro recorrido histórico podemos decir que la idea
de la huelga general nace en Estados Unidos de Norteamérica, durante el
año de 1832; en Boston, es donde se lleva a cabo la primera de ellas, -

está huelga tenía por objeto en forma fundamental que la jornada de trabajo se redujera, cabe mencionar que en Chicago la lucha por la jornada de ocho horas culminó con la condena de ocho líderes obreros; de los cuales uno fue sentenciado a 15 años de prisión y los otros siete condenados a muerte, cuatro de ellos murieron ejecutados en la horca, uno se suicidó y los otros dos se les conmutó la pena de muerte por la cadena perpetua, siendo juzgados todos ellos por ser anarquistas. Posteriormente, con el cambio de gobierno federal, quedaron en libertad los líderes que habían sido condenados a cadena perpetua y el condenado a quince años de prisión.

A partir de entonces se siguieron suscitando una serie de huelgas en diversos estados del país. Estos movimientos son el antecedente directo del 1.º de mayo, día que se considera de asunto en casi todos los países del mundo, en conmemoración a los trabajadores que lograron mediante un potente movimiento de huelga, una reivindicación para todos los obreros del mundo: que la jornada de trabajo se redujera a ocho horas.

Otro antecedente importante lo encontramos en la Constitución de Weimar que se proclamó el día 11 de Agosto de 1919, y que dedicó un capítulo entero a los derechos del trabajo, posteriormente se les da a estos derechos del trabajo, cuyo texto contemplaba el derecho colectivo, las libertades sindicales y el derecho de huelga.

Como hemos podido observar, la huelga ha pasado por diversos sucesos a nivel internacional, es decir, podemos encontrar antecedentes de movimientos huelguísticos en todos los países del mundo, en los cuales

se ha considerado a la huelga como un delito, imponiéndoseles a las per
sonas que participaban en ellas las sanciones más terribles, a esta e-
tapa se le ha llamado de Represión; también se ha tolerado la huelga, -
siempre y cuando no afecte a los intereses de los gobernantes -etapa de
Tolerancia-, y finalmente, se ha considerado como un derecho que tiene
la clase trabajadora para hacer valer y respetar sus derechos.

B.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN NUESTRO PAIS.

Nuestro país no ha permanecido ajeno a la evolución que la huelga ha venido manifestando a través de los tiempos, sino todo lo contrario se encuentra a la vanguardia aportando grandes beneficios a la clase - trabajadora del mundo con sus innovaciones prácticas y doctrinarias.

En México, después de la conquista de los españoles se aplicó la llamada Bula de Alejandro VI, mediante la cual se daba a los Reyes Católicos la propiedad absoluta de las Indias, por otro lado, se organizó la encomienda, que era la que suministraba los servicios personales y se desenvolvía a través de dos instituciones: el taller artesano y el obraje capitalista, dichas formas de producción económica mantuvieron a los Mexicanos, según el maestro Trueba Urbina (4), en un estado de necesidad muy parecido al de la esclavitud, originando enormes malestares sociales y como consecuencia de ellos, se manifestaron diversos actos de defensa común, paralizando los trabajos, además de una serie de demostraciones de fuerza que generalmente culminaban en derramamientos de sangre.

Como consecuencia de la explotación a que se encontraban sometidos los indios, se expiden las llamadas Leyes de Indias.

" ... Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América ... y a impedir la explotación despiadada que llevaban a cabo los encomenderos ... Las Leyes de Indias son el resultado de las pugnas entre la ambición de oro de los conquistadores y las virtudes -

cristianas de los misioneros ..." (5). Sin embargo, estas Leyas jamás tuvieron una aplicación práctica y solo se quedaron en buenos propósitos de los Reyes Católicos, e inclusive, se ha llegado a creer que son "... más bien medidas de misericordia ..." (6) por la explotación de que eran víctimas los indios. En cuanto a la huelga, no encontramos ningún antecedente en las Leyas de Indias, ni siquiera se hace mención a que pudieran por algún motivo suspender sus labores.

Cuando en México se expide el Código Penal de 1871, se incluye en éste un artículo que consideraba el ejercicio de la huelga como un delito, es decir, el artículo 925 del mencionado Código disponía: "... Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticuatro a quinientos pesos, o una de estas dos penas, a los que formulen tumulto o motín, o empleen cualquier forma de violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o los jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajador ..."

A pesar de las disposiciones del anterior artículo que prohibía el hecho de impedir las labores, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase debido a las necesidades de los obreros de obtener mejoras prestaciones y, con el transcurso del tiempo, esta disposición cayó en desuso en razón a que no se aplicó en las más importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo, y, otras de gran importancia como las que a continuación citaremos: La Huelga de los Barreteros de las minas del Real del Monte, el día 10. de Agosto de 1872; la de los Tejedores de la fábrica "La Montañesa", el 19 de septiembre de esa mismo año; y la de los obreros de la fábrica "La Colmena", del día 6 de Diciembre de 1872. (7)

Durante el período presidencialista del General Porfirio Díaz, la clase trabajadora tuvo una de las etapas más difíciles de todas las que ha pasado, debido a la intervención del capital extranjero en nuestro país y al régimen dictatorial que prevalecía en aquél entonces, constituyendo una organización política y social deprimente para el pueblo mexicano, y en especial al gremio laborista, que dolosamente fue explotado. En el régimen de Díaz la huelga se toleraba, sin embargo los trabajadores casi no se atrevían a hacer uso de ella por miedo a los patrones, ya que eran ellos quienes la reprimían duramente y en lugar de que mejoraran las condiciones de trabajo, éstas empeoraban.

Como consecuencia de esa ola de injusticias cometidas durante la dictadura de Porfirio Díaz, se empieza a desarrollar, desde el año de 1900, un grupo para oponer resistencia al Régimen dictatorial. Se forma así el Partido Liberal Mexicano que sufre desde su aparición en 1901, la más implacable persecución ya que Díaz vió en el Partido Liberal un serio obstáculo para sus propósitos; sin embargo, este partido logra gran fuerza a pesar de que algunos de sus miembros fueron desterrados, posteriormente, surge la junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano que en el año de 1906 lanza un Programa y Manifiesto mismo que "... Llegó a constituirse en uno de los documentos políticos y sociales más importantes de la historia de México. Su elaboración necesitó de un prolongado y doloroso proceso de seis largos años, durante los cuales la participación de miles de mexicanos fue estructurando poco a poco, casi imperceptiblemente, la columna vertebral de este documento ..." (8)

"... Por consiguiente, puede afirmarse que el Manifiesto y Programa

ma de 1906 es la síntesis de una labor colectiva ..." (9)

En dicho manifiesto se plasmaron las necesidades más apremiantes - del país en el ámbito político, económico, social y laboral, de donde podemos destacar los siguientes puntos:

"... 21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país en el promedio de que los salarios que sean menor al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida era más cara y en las que el salario no bastaría para salvar - de la miseria al trabajador.

"27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo.

"31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero en efectivo; prohibir y castigar el que se impugnen multas a los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las - tiendas de raya.

"32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar en tre sus empleados y trabajadores sino una minoríade ex tranjeros, no permitir en ningún caso que los trabajos de la misma clase se paguen en otra forma que a los ex

trájeros.

"33.- Hacer obligatorio el descanso dominical ..." (10)

En el anterior manifiesto se muestra claramente el problema y las angustias por las que atravesaban los obreros y campesinos de México y los deseos del Partido Liberal de conseguir mejores condiciones de vida para ellos, en cuanto al derecho de huelga se refiere, éste no es tratado en los postulados anteriores por la sencilla razón de que en aquél entonces se toleraba la huelga, es decir, el gobierno permitía libremente su desarrollo, sin embargo nunca se lograron resultados favorables en las huelgas realizadas.

Al finalizar la plenitud de la dictadura, es cuando se reprimen cruelmente las huelgas puesto que se consideran un gran peligro para el gobierno, tal es el caso de las huelgas de Cananea y Río Blanco, sucesos que tienen gran trascendencia en la historia del Derecho del Trabajo y en especial en el Derecho de Huelga, y por tal motivo, a continuación reproduciremos:

En Cananea, Sonora, los trabajadores mexicanos se encontraban sometidos a duros trabajos y bajos salarios y además recibían un trato inhumano; en el año de 1906 se forma una organización de trabajadores misma que tomó el nombre de Unión Liberal Humanidad y era dirigido por Manuel M. Dieguez, así mismo se formó otra organización con el nombre de Club Liberal de Cananea, ambas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía como sede la ciudad de San Luis Missouri, cuya finalidad consistía en terminar con el sistema capitalista, los bajos salarios y la explotación de los obreros.

ros mexicanos, como ya mencionamos con anterioridad.

Los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" acordaron realizar un mitin para protestar contra la tiranía industrial, dicho mitin se llevó a cabo el 28 de mayo de 1906, en éste se dieron cita más de 200 trabajadores y se llegó a la conclusión de que un movimiento huelguístico podía contrarrestar la explotación capitalista. La noche del 31 de mayo de 1906, durante el cambio de personal estalló la huelga, todo se estaba realizando en forma pacífica, sin embargo, el gerente de la compañía denominada "Cananea Consolidated Cooper, Co.", consideró este movimiento como peligroso por lo que solicitó la ayuda del gobernador de Sonora.

El apoyo de la clase trabajadora no se hizo esperar, al día siguiente 1o. de junio, ya se contaban alrededor de dos mil trabajadores huelguistas, mientras tanto, los líderes obreros presentaron sus peticiones al apoderado de la negociación, en este documento se contenían los siguientes puntos:

- "1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- "2.- El Pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - "I.- La destitución del mayordomo Luis.
 - "II.- El sueldo mínimo de los obreros será de cincuenta pesos por ocho horas de trabajo.
 - "III.- En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Cooper - Co." se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranja
 - "IV.- Poner al cuidado de las jaulas, hombres que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

'V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascenso, según lo permitan sus aptitudes..." (11)

El representante de la empresa se negó a aceptar sus peticiones y las calificó de "absurdas", pero, esto no desanimó a los trabajadores que de inmediato organizaron un mitin frente a la mina "Oversight" ahí decidieron que necesitaban el apoyo de otros trabajadores para ejercer presión a los patrones para que les fueran concedidas sus peticiones, por ello acudieron a algunas fábricas cercanas a reforzarse, sin embargo, los gerentes de dichas fábricas ya estaban sobre aviso y recibieron a los huelguistas de manera violeta, lo que dió por resultado un gran número de trabajadores muertos, debido a que la lucha era desigual, puesto que los trabajadores solamente disponían de piedras para su defensa, mientras que los otros contaban con armas de fuego.

Al día siguiente, 2 de junio, más de 20 trabajadores fueron detenidos, el resto de los huelguistas organizó una manifestación y pretendieron hablar personalmente con el gobernador de Sonora que se encontraba en ese momento en Cananea, pero fueron detenidos por un grupo de soldados y norteamericanos armados, lo que provocó otro enfrentamiento, culminando con la muerte de muchos trabajadores.

No obstante la pérdida de muchos (compañeros) trabajadores, los huelguistas no desistían de sus pretensiones, al ver esto, los empresarios comenzaron a sentirse impotentes y decidieron llegar a un acuerdo con los trabajadores, en el que se les otorgaban a los huelguistas las prestaciones que habían solicitado, pero, por comentarios de aquella época

poca, se ha podido saber que las autoridades no permitieron que el acuerdo celebrado entre patronos y trabajadores se llevara a cabo.

Lo anterior se explica por las siguientes razones: el gobierno consideraba que si concedía prerrogativas a estos trabajadores, todos los demás intentarían hacer lo mismo y el gobierno se vería impedido para poder afrontar un problema de tal magnitud, además, de que los empresarios se pondrían en contra de los gobernantes debido a que ya no estarían tan protegidos sus intereses y a esto se le añadiría el descontento general que ya existía en el pueblo mexicano en contra del régimen de Porfirio Díaz, y éste podía ser destituido de su cargo.

"... El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para sus defensores..." (12)

Otro movimiento huelguístico similar al anterior es el que se desarrolló en Río Blanco, en el año de 1917, que aunque no fue el primer movimiento llevado a cabo en este lugar, sí fue el mayor en trascendencia.

A mediados de 1906, un grupo de obreros se reunieron a discutir la necesidad de formar una organización que pudiera luchar contra el clero, el capital y el gobierno y es de esta manera como nace el "Gran Círculo de Obreros Libres", organización que tuvo gran auge y en poco tiempo logró establecer sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Querétaro, y también en el Distrito Federal; los industriales veían en estas organizaciones a un verdadero enemigo y decidieron elaborar un reglamento con el que pudieran someter duramente a los obreros, así el día 4 de Diciembre de 1906, entra en vigor dicho reglamento en diversas factorías

textiles de Puebla y Atlixco, lo que ocasionó que estallara una huelga en estas factorías, sin embargo el Centro Industrial de Puebla ordenó que en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y en el Distrito Federal, se paralizarán las labores y se lanzarán a la calle a los trabajadores, esto para que les sirviera de escarmiento y sintieran la angustia y la miseria que trae consigo el desempleo y así dejaran sus ideas de sindicalización.

Por otra parte, los obreros de Orizaba protestaban enérgicamente por las medidas por los industriales en las factorías que mencionamos con antelación, pero, los patronos aprovecharon esa oportunidad para imponer en sus fábricas el reglamento poblano, debido a esto, los trabajadores se solidarizaron con los huelguistas en Puebla, y abandonaron sus labores.

La situación se tornaba muy difícil y para poner fin a ella, tanto trabajadores como patronos acordaron someter el conflicto al arbitraje del General Porfirio Díaz, quien dictó su laudo a principios de 1907, ordenando que el día 7 de enero todos los obreros regresaran a trabajar al laudo se consideró una burla para los trabajadores ya que se había corrido la voz de que éste sería favorable a la clase trabajadora. Llegado al día 7 de enero, hombres y mujeres salieron a la calle protestando y como se encontraban hambrientos se dirigieron a las tiendas de raya y de empeño para sacar de ellas lo que necesitaban y después las quemaron. La represión no se hizo esperar dando como saldo un gran número de personas muertas.

Se ha dicho que: "... Después de los asesinatos colectivos lleva-

dos a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido, y días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y 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 y su instrumento: el viejo tirano Porfirio Díaz ... " (13)

El descontento era general en todos los gremios laboristas, ya que fueron muchas las huelgas frustradas por la intimidación que ejercía el gobierno de Díaz en contra de los trabajadores.

También podemos citar la huelga que realizaron los trabajadores ferrocarrileros en el año de 1908. En esa época los trabajadores ferrocarrileros formaban un gran gremio y constituyeron la llamada "Gran Liga de Trabajadores Ferrocarrileros". A principios de 1908 los jefes de los ferrocarrileros de San Luis Potosí comenzaron a hostilizar a los obreros sindicalizados, por lo que los representantes del sindicato se presentaron ante el gerente que se comprometió a solucionar todos sus problemas, sin embargo, no cumplió con lo prometido e hizo caso omiso a las peticiones de los trabajadores, lo que originó que los trabajadores declarasen la huelga, paralizándose así el sistema ferroviario de México a Laredo.

El gerente de los ferrocarrileros de San Luis Potosí acudió ante el General Porfirio Díaz para que interviniera y pusiera fin a la huelga, éste, de inmediato giró instrucciones al gobierno de San Luis Potosí para que por medio del gobernador se le advirtiera al líder sindical que

de no suspender la huelga todos los que participaban en ella serían considerados como conspiradores. Esta amenaza fue confirmada por el Vicepresidente Corral, recordando al líder ferroviario lo que había sucedido en Río Blanco, por esta razón los obreros no tuvieron más alternativa que regresar a sus labores en las mismas condiciones en que se encontraban antes.

La serie de injusticias cometidas en contra de la clase obrera del país por parte de los patrones, solapados por el gobierno de Díaz, la forma en que dicho gobierno reprimía las huelgas y en sí, el descontento general del pueblo mexicano por la reelección casi permanente del general culminó en el movimiento social de 1910, sin embargo el descontento del pueblo mexicano fue aprovechado por personas con pretensiones políticas e ideales muy diversos a los que tenían los obreros del país, - dichas personas trataban de derrocar a Porfirio Díaz. Es así como Madero contaba con el apoyo condicionado de la clase obrera y campesina del país y pretendía llegar al poder de una forma pacífica, sin embargo, sus planes no resultaron como él pretendía por lo que emite el Plan de San Luis, el día 5 de Octubre de 1910, en este se disponía que al día 20 de noviembre del mismo año, la ciudadanía debería tomar las armas en contra del Gobierno de Porfirio Díaz.

Una vez que Madero consigue sus propósitos y es electo Presidente de la República, presenta ante el Congreso de la Unión una iniciativa por la que se crea la Oficina del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria dicha oficina tendría la facultad de intervenir en la solución de los conflictos que se suscitaron entre

el capital y el trabajo. Esta oficina la podemos considerar como un logro a favor de la clase trabajadora, también, cabe mencionar que durante su funcionamiento resolvió más de sesenta casos de huelga a favor de la clase obrera del país.

Posteriormente, con la muerte del Presidente Madero y del Vicepresidente José María Pino Suárez, surgió otro movimiento con Don Venustiano Carranza a la cabeza, los propósitos primordiales de ese movimiento eran los de primeramente, derrocar al usurpador Victoriano Huerta y crear una nueva Constitución.

También en esta ocasión tuvieron participación activa los trabajadores mexicanos, por un acuerdo que habían tenido con Carranza, quien se comprometió a emitir leyes que favorecieran a toda la clase trabajadora del país una vez que asumiera el poder.

Sin embargo en el año de 1916, año en que se consolida en el poder Don Venustiano Carranza, la clase trabajadora tuvo momentos muy difíciles, debido a que se introduce el papel moneda y los trabajadores no pueden adquirir los satisfactores que necesitaban para su subsistencia, además de la constante devaluación de la moneda, la situación ya era incontrolable por lo que la Federación de Sindicatos resolvió declarar la huelga general que estallarfa el día 31 de julio de 1916, suspendiéndose los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, panaderías, etc. Los dirigentes de la huelga fueron citados ante Don Venustiano Carranza y posteriormente se les aprehendió tratando de aplicárseles la Ley Marcial expedida por Benito Juárez en 1862, pero como no era fácil de que esta Ley adecuara a la situación de los huel-

guistas, Venustiano Carranza expidió un decreto el día 10. de Agosto - de 1916, mismo que fue calificado de "Monstruoso" e "Inaudito" y los di rigentes de dicha huelga fueron procesados en base a ese decreto.

Meses más tarde, Venustiano Carranza convoca a elecciones para integrar un Congreso Constituyente, mismo que se encargaría de la aprobación de una nueva Constitución, tal 'Congreso se instaló en la ciudad de Querétaro el día 10. de Diciembre de 1916.

Durante la sesión inaugural de este Congreso Constituyente, Don - Venustiano Carranza entregó al Parlamento un proyecto de Constitución - que habían elaborado un grupo de abogados por mandato de él mismo. Dicho proyecto en su artículo 50. hablaba ya aunque de una manera breve de las cuestiones laborales, más algunos diputados opinaron que a tales - cuestiones se les deberían hacer ciertas adiciones; por su parte el di putado Froylán C. Manjarrez señaló: " ... la conveniencia de retirar - del artículo 50. todas las cuestiones obreras y se dedicara a ellas un - capítulo o Título especial dentro de la Constitución ..." (14). Esta i dea fue fecundada por otros diputados entre los que destacan José Natividad Macías, y de esta manera es como nace el artículo 123 y con él la primera Constitución en el mundo en contener Garantías Sociales, también con este artículo se pone en manos de los trabajadores el arma fundamen tal que tienen los trabajadores para hacer cumplir y respetar sus derechos, y ésta es el derecho de huelga que tiempo atrás fue tan cruelmente reprimida.

Es importante recalcar que la situación Político-social que existía en el país en el momento en que se formó el Congreso-Constituyente, así

como los sucesos acontecidos como la huelga de Río Blanco y Cananea, entre otras, propiciaron que en la Constitución se plasmaran los derechos sociales de sindicalización y de huelga, tan anhelados por la clase trabajadora de aquella época.

La Constitución de 1917, fue la respuesta a las inquietudes del pueblo mexicano y " ... aún sigue contando con la adhesión del pueblo mexicano y la voluntad popular; continúa siendo un esquema programático de la integración política y social ..." (15)

De todo lo anterior podemos desprender que la huelga ha servido como instrumento para que la clase trabajadora consiga ciertas reivindicaciones como seres humanos, no obstante lo difícil de las situaciones por las que atravesaron, en las que muchos trabajadores tuvieron que ofrendar sus vidas, gracias a ellos actualmente se cuenta con la protección Constitucional del artículo 123 que protege y tiende a reivindicar a la clase laborista del país. Esto es, que mediante el uso reiterado del derecho de huelga, la clase trabajadora ha presionado a los patrones y al gobierno mismo que se les concedan ciertas prerrogativas y así alcanzar su reivindicación como seres humanos.

C.- NATURALEZA DEL DERECHO DE HUELGA.

La huelga, la asociación profesional, el reparto de utilidades, - etc., tienen como fundamento social, la lucha de clases, que se ha formado como un hecho histórico que el derecho posteriormente ha reconocido. En México el influjo del singular movimiento de masas que representó la Revolución Democrática Burguesa 1910 - 1917, arrancaron leyes a la buguesa, que tienen un profundo contenido de clase y buscan dentro de las soluciones que ofrecen estas leyes de regímenes capitalistas, realizar la justicia social.

Las garantías individuales, patrimonio de los regímenes democrático liberales, se entienden como una limitación en favor de los gobernados sobre la conducta de las autoridades, concedida por el orden jurídico del estado. Estas prerrogativas, se instituyen en favor de los gobernados para hacer factible formalmente el desenvolvimiento de la personalidad del hombre.

La Constitución de 1917 ya no refuta los derechos fundamentales - del hombre como preexistentes a la sociedad estatal, tal como lo concebía el jus-naturalismo, sino como creaciones del poder soberano plasmadas en el orden jurídico-básico, significando así una autolimitación a la actividad estatal y a la conducta de las autoridades, debiendo respetar y auspiciar el libre ejercicio de tales derechos.

La Constitución de 1917, implanta asimismo, garantías sociales, - agregando a las garantías individuales, un nuevo tipo de garantías que regulan las relaciones de Derecho entre los grupos sociales favorecidos

por las leyes económicas capitalistas y aquellos desprotegidos dentro del proceso productivo. Como sujeto de derecho la garantía social protege tanto a grupos, como individuos particulares tomando en consideración las clases sociales.

Las garantías sociales consagradas por la Ley Constitucional, participa de los principios constitucionales de supremacía y rigidez.

El maestro Ignacio Burgoa, dice: "... La entidad estatal y sus autoridades, tienen el deber de observar las garantías sociales como todo el orden jurídico: pero dicho deber no es impuesto como consecuencia de una obligación nacida inmediatamente de una relación jurídica en que aquellos sean sujetos pasivos sino como efecto de la constitucionalidad y legalidad de toda la actuación autoritaria ..." (16). ...Las garantías sociales nacieron a título de medidas jurídicas para proteger a una clase económicamente inferior y sus componentes particulares, ya no frente al Estado y a sus autoridades como obligados directos, sino ante otra clase social más pudiente.

La Constitución de 1917 consagra la huelga como una garantía social porque mediante ésta, intenta situar en una posición de igualdad a los trabajadores frente al patrón para que aquellos busquen reestablecer el equilibrio de los factores de la producción, capital y trabajo.

El maestro Mario de la Cueva señala que: "... Todas las instituciones del derecho del trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad común suprema ..." Agrega además que existen carácteres propios que se traducen en principios generales de la diversidad de aspectos del estatuto laboral y que son:

" ...1).- La huelga, procedimiento para la solución de los conflictos.-

La exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, en su párrafo VII fijó en unos precisos renglones la condición de la huelga como procedimiento para forzar la solución de los conflictos colectivos:

En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patronos para obtener satisfacción a sus demandas.

Las viejas leyes de las entidades federativas y las de 1931 y 1970, descansan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos: el artículo 450 expresa que la huelga deberá tener por objeto, palabras a las que siguen las diversas fracciones que legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.

2).- La huelga, derecho individual y colectivo.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, al través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

Las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también y en grado tanto o más fuerte, el deber de cumplir su misión: el mejoramiento presente y futuro de las condicio

nes de vida de los trabajadores y la preparación del mundo justo del mañana.

3).- La huelga, derecho de y para la clase trabajadora.

En nuestro derecho colectivo de trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora. Una conclusión hermosa, porque la huelga es, de verdad, la guerra de la clase trabajadora para vivir con dignidad en el presente, en espera de un futuro que, en nuestra década, se ve cada día más lejano.

4).- La huelga, garantía de libertad de la clase trabajadora.

En un párrafo hermoso, la distinguida maestra de la facultad de Derecho de Estrasburgo, Helene Sinay señaló la misión que ha desarrollado la huelga en los casi dos siglos de vida de la Edad Contemporánea:

'A fin de comprender la originalidad del derecho de huelga y su carácter "sui generis", debemos referirnos a un punto de vista sociológico: si las libertades públicas reconocidas en la Declaración de Derechos de 1789 tendían a compensar la desigualdad política y jurídica de los grupos desfavorecidos, los derechos económicos y sociales están destinados a corregir las desigualdades económicas y sociales que afectan a los grupos obreros. La huelga es, sobre todo, un correctivo al desequilibrio existente entre el grupo de trabajadores subordinados y los empresarios dotados de un poder económico casi soberano.'

Se trata de una relación dialéctica, cuyos extremos son el poder económico de los empresarios, casi soberano, y la potestad jurídica de la huelga, reconocida por la Declaración de Derechos sociales a los tra

bajadores, cuya síntesis se consuma, temporalmente, en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.

5).- La jerarquía del derecho de huelga.

El artículo 39 Constitucional señala: La soberanía Nacional reside esencial y originariamente en el pueblo, y el 133o.: Esta constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanan de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren ..., serán la Ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.

Tales preceptos constituyen la entraña de la ideal del estado del derecho de lo que desprendemos que su transgresión violaría esa idea.

Las leyes Federal del Trabajo y del Trabajo Burocrático emanan formal y materialmente de la Constitución.

La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo, - porque la historia muestra que es la garantía mejor para la creación y aplicación de un derecho que se aproxima a la idea de la justicia social. Por lo tanto, y teniendo a la vista las normas constitucionales afirmamos, aquí sí rotundamente, que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra Carta Magna. O con otra fórmula; el derecho de huelga es un mandamiento supra-estatal, con secuentemente, está colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

6).- La huelga y el derecho colectivo del trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D. F. 1950 Pág. 135
- 2.- Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Edit. Eliastra, Buenos Aires. 1972. Pág. 143
- 3.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición Octava. México, D. F., 1982. Pág. 6
- 4.- Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D. F. 1950. Pág. 12
- 5.- DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. T. I. Pág. 39
- 6.- IDEM.
- 7.- VALADEZ, José C. El Socialismo Libertario Mexicano. (Siglo XIX). Universidad Autónoma de Sinaloa. Culiacón, Sinaloa, México. 1984 Págs. 57 - 73
- 8.- El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Recopilado por Omar Cortés. Edit. Antorchas. México, D. F. 1985. Pág. 27
- 9.- IDEM.
- 10.- IDEM.
- 11.- Citado por Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición Sexta. México, D. F. 1981 Pág. 6
- 12.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa S. A. Edición Sexta. México, D. F. 1981. Pág. 7
- 13.- IDEM.

- 14.- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1985. Pág. 65
- 15.- DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional. México, D. F. 1981. Pág. 125
- 16.- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1977
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1981. Págs. 590 - 599

CAPITULO II

C O N C E P T O S

A.- CONCEPTO DE HUELGA.
1).- SIGNIFICACION GRAMATICAL.

" ... Express J. Dauvy que la etimología misma de la palabra huelga implica lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de ese fenómeno. " ... La plaza del ayuntamiento de París se llamaba anteriormente Plaza de Greve o Plaza de Huelga. Era ésta un gran terreno sin construcciones sobre la cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde vino - su nombre, antes de que se construyeran muelles para encauzar el lecho del Sena. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en la plaza y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y contratarlos. Cuando se colocaban en huelga (greve); lo cual quiere decir literalmente, en la plaza de la greve, a la espera de mejores condiciones propuestas..." En castellano la palabra greve procede de huelgo, espacio de tiempo que uno está sin trabajar. A su vez el sustantivo de huelgo origina en holgar, con raíz latina enfollicare, respirar y figuradamente tomar un aliento o descansar tras un esfuerzo, fatiga o la suma de ambos significa el trabajo, sobre todo el manual. De ahí que cuando los trabajadores suspenden voluntaria y colectivamente el trabajo se esté ante una huelga ..." (1)

De lo anterior se desprende que la huelga consiste en una situación pasiva por parte de los trabajadores que esperan a que lleguen a ellos - propuestas de mejores condiciones de trabajo.

A continuación haremos el señalamiento correspondiente a lo que el

Diccionario de la Real Academia de la Lengua contempla como huelga:

Huelga: (De holgar). F. espacio de tiempo en que uno está sin trabajar.

Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho en común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos.

Holgar: (Del latín follicare, soplar, respirar) intr. Descansar, tomar alimento después de una fatiga.

Estar ocioso, no trabajar.

2).- DEFINICIONES DOCTRINARIAS.

A continuación nos vamos a permitir citar la concepción que de huelga tienen algunos doctrinarios.

Mario de la Cueva nos dice: " ... La huelga es la suspensión concertada del trabajo llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de justicia social, como un régimen - transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad ..." (2)

Trueba Urbina nos señala que la huelga es: " ... La suspensión de labores con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera y para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores dentro del régimen capitalista ..." (3)

Euquerio Guerrero expresa su opinión al respecto, diciendo que: " ... La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón y que los propios huelguistas consideran justa, o, cuando menos, conveniente ..." (4)

Pablo García establece: "... 'La huelga es el abandono temporario y concertado del trabajo en una o más empresas o establecimientos o servicio de cualquier naturaleza o finalidad, para la defensa de intereses profesionales económicos y sociales comunes a los trabajadores!...' (5)

El diccionario Larousse señala que: "... Huelga.- Interrupción concertada del trabajo que hacen los obreros para obligar a los patronos a ceder a sus reivindicaciones ..." (6)

Otra Concepción es la siguiente: "... La huelga es una declaración sindical que condiciona el ejercicio individual de un derecho colectivo de suspensión temporal del trabajo la satisfacción de un interés profesional ..." (7)

"...Gerard Lyon-Caen y Jean Pelissier recopilaron las definiciones que creen derivan de las sentencias jurisprudenciales:

a).- La huelga es una modalidad en la defensas de los intereses profesionales.

b).- La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.

c).- La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

d).- La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores ..." (8)

'... Jean Rivero y Jean Savatier señalan que la huelga es: la ce-

sación concertada del trabajo, llevada al cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia ..."(9)

Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Castellana define a la huelga como: "... el abandono del trabajo por un grupo más me nos numeroso de obreros en señal de protesta. Espacio de tiempo en que uno está sin trabajar ..." (10)

Guillermo Cabanellas define a la huelga como: "... La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de; ellos, por una asociación Gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter, profesional o con el propósito de preservar modificar o crear nuevas condiciones laborales ..." (11)

Manuel Alonso Olea conceptúa a la huelga como: "... en la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores ..." (12)

Luisa Rivas Sanseverino la conceptúa como: "... la abstención - concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo ..." (13)

J. Jesús Castorena dice que: "... La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una Empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de traba

jo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores ..." (14)

Nestor de Buen Lozano dice: "... En realidad la huelga debe definirse, teniendo en consideración los hechos que la ponen en manifiesto: la suspensión de labores y su finalidad inmediata. El ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo." (15)

El proyecto de Código de Trabajo presentado por Emilio Portes Gil argumenta que: "... La huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para obtener tal derecho. La huelga debe ser la manifestación de un malestar colectivo para que pueda ser considerada como lícita, pues el constituyente solo ha buscado armonizar los derechos del trabajo y del capital, considerándolos como factores de la producción y sólo cuando esa arma se ha perdido y existe un desequilibrio en dichos factores, es cuando la huelga resulta lícita ..." (16)

Rafael de Pina conceptúa a la huelga como: "... la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores." (17)

3).- CONCEPTOS LEGISLATIVOS.

El artículo 123 de nuestra Constitución no define a la huelga, sino que únicamente nos dice en su apartado A) fracción XVII: "... Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros ..." y en su apartado B), fracción X señala: "... Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga - previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra ..."

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo señala: "... huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores ..."

El artículo 92 de la Legislación Burocrática Federal señala que: "... Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece ..."

De esta manera el artículo 93 del mismo ordenamiento señala: "... Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas ..."

4).- LA HUELGA COMO DERECHO ECONOMICO Y SOCIAL.

Cuando surgen conflictos individuales de trabajo entre el patrón y un obrero, este último tiene la facultad de acudir ante las autoridades laborales respectivas a fin de que dicho conflicto sea solucionado y en el supuesto de que éste subsistiera el trabajador puede dar por terminada la relación de trabajo y tratar de conseguir mejores prestaciones en alguna otra empresa.

Lo mismo sucede cuando la situación afecta a la mayoría de los trabajadores, es decir, también tiene la facultad de acudir ante las autoridades respectivas para que se solucionen los conflictos, pero, si las autoridades no pudieren mejorar la situación, los trabajadores, se venían impedidos para dar por terminada la relación de trabajo con su patrón, esto debido al alto índice de desempleo que existe actualmente en nuestro país, pero sí pueden presionar al patrón mediante el uso del derecho de huelga para que mejoren las condiciones laborales.

Por otro lado, el ejercicio de la huelga repercute determinantemente en la vida económica y social del país.

La huelga tiene repercusiones determinantes en el aspecto económico, puesto que cuando por este medio los trabajadores pretenden modificar las condiciones de trabajo o hacer respetar los derechos que les han sido violados, se paralizan las funciones en el centro de trabajo y por consiguiente se deja de producir, lo que trae como consecuencia que la economía nacional se vea afectada, asimismo la planta productiva sufrirá graves pérdidas.

Lo anterior se acrecenta si se trata de una industria importante para el país, o bien en la prestación de algún servicio público, que aunque en este último caso la Ley Federal del Trabajo en su artículo 466 señala que clase de servicios públicos se deberán continuar prestando y las circunstancias bajo las cuales continuarán dichos servicios para que no afecten a la comunidad. Y en el caso de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 109 faculta al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para fijar el número de trabajadores que deberán continuar prestando sus servicios a fin de que no se perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones, o para que no se ponga en peligro la salud pública.

Por tal motivo decimos que se hace necesaria la intervención de las autoridades conciliadoras como la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, o bien, del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de trabajadores al Servicio del Estado, para que se logre una solución pacífica de los conflictos obrero-patronales y no se perjudique tan gravemente la economía del país.

Sin embargo, no solo se requiere del arbitraje, sino que se requiere de una debida reglamentación de la huelga en la que se establezcan claramente los pasos para seguir por la coalición de los trabajadores que se encuentren en situación de ejercer la huelga, para que se lleve a cabo conforme a derecho y no de una manera arbitraria, y así con un buen arbitraje y una buena reglamentación se podría impedir que se ocasionen graves perjuicios al empresario, a la economía nacional y princí

palmente a los trabajadores, pero, al decir una buena reglamentación no queremos que los legisladores fijen tales requisitos que sea imposible a los trabajadores reunirlos, sino que con ésta se busquen beneficios - a los trabajadores y consecuentemente la justicia social.

Retomando podemos decir que la huelga dentro del sistema de producción económica controlada por el gobierno o por los particulares siempre tendrá por objeto lograr avances sociales. En efecto, a través de la historia se ha demostrado que los trabajadores por conducto de la - huelga siempre han estado y estarán en condiciones de obtener el cumplimiento de sus derechos, y en consecuencia conseguir mejores condiciones de vida para así y su familia.

En suma, la huelga influye de manera determinante en la vida social y económica de la colectividad y tiene como finalidad mantener un supuesto equilibrio entre el trabajo y el capital, o en su defecto, un cambio radical y profundo en la estructura socio-económica de la nación, que se logrará solo con el ejercicio reiterado del conjunto de derechos de la clase económicamente desprotegida, y en especial del derecho de Huelga, como instrumento materializador y socialmente de los diversos - bienes de producción.

5).- OBJETO DE LA HUELGA.

A continuación vamos a analizar someramente desde el punto de vista jurídico imperante en nuestro país los objetivos de la huelga.

El artículo 123 en su fracción XVIII del apartado A) señala que 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 ..."

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo contempla como objetivos a seguir por la huelga los siguientes:

"... 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.

"IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

"V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

"VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enume-

rados en las fracciones anteriores; y

"VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis ..."

Algunos doctrinarios consideran que el legislador excedió sus facultades al establecer más objetivos que los que marca la propia Constitución, sin embargo, nosotros consideramos que lo único que hizo fue ampliar los límites de la huelga a campos que no habían sido contemplados por el Constituyente de 1917.

¿En que consisten nuestras consideraciones invocadas?

En cuanto a la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal que señalan como objetivo de la huelga " ... conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción ..." Podemos decir que cuando mencionan factores de la producción se refieren al trabajo y al capital, ya que el tercer factor, y por equilibrio entendemos " ... Estado de reposo ... armonía, combinación ajustada de varios elementos ..." (18), cosa que no puede existir en relación obrero-patronal, toda vez que se encuentran en una lucha constante, y a pesar de que la huelga es un instrumento para obtener mejores condiciones de vida para los trabajadores eso no significa que tales factores hayan logrado estabilizarse.

Para lograr una mejor comprensión de lo anterior reproduciremos la idea del gran tratadista Néstor de Buen, que señala que la función de la huelga es " ... disminuir el diferencial entre la condición económica de los patrones y el trabajador, mediante el impulso de los instrumentos colectivos de lucha social. El equilibrio no se alcanzará a tra

vés de mutuos sacrificios, sino mediante exigencias periódicas de los trabajadores a los patrones, por la vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo ..." (19)

La fracción II del mencionado precepto legal contempla como objetivo de la huelga "... obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia ..." Comenzaremos por decir que el contrato colectivo de trabajo es un convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores con un patrón, varios patrones o un sindicato de ellos, y tienen por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La fracción en estudio señala dos casos en que se puede ejercer la huelga, primeramente señala que cuando se pretende celebrar un contrato colectivo; y el segundo es para exigir la revisión de dicho contrato - cuando la vigencia de esta haya llegado a su fin.

¿En virtud de que la celebración de un contrato colectivo se establece como objetivo de la huelga?

Pues bien, se ha considerado que los beneficios que consagra el artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo son únicamente un mínimo de derechos en favor de los trabajadores y deja el campo abierto a que surjan nuevos o superiores derechos a los ya existentes que pueden ser el resultado del cambio constante de las condiciones sociales y económicas del país o bien por la lucha de clases, a éste último aspecto corresponden el contrato colectivo, ya que busca con su celebración obtener condiciones de trabajo superiores a las que marca la Ley.

Asimismo, el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "... Cuando un patrón emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con ésta, cuando la solicite, un contrato colectivo.

"Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga ...", es decir, las relaciones entre trabajadores y patrones deben sujetarse a normas protectoras de los intereses de los trabajadores, por lo que si el patrón se niega a firmar el contrato serían los trabajadores los que se verían perjudicados, es por tal razón que en este caso se permita el ejercicio de la huelga para hacer presión u conseguir del patrón mejores condiciones laborales.

En cuanto al segundo caso que establece la fracción II del artículo 450 en relación a la revisión del contrato colectivo de trabajo, consideramos que si los trabajadores hicieron la solicitud de revisión del contrato colectivo como señala la ley (artículo 399) y el patrón se negó a efectuar dicha revisión, los trabajadores tienen el derecho de ejercitar la huelga, y a que si en contrato celebrado se habían conseguido algunas mejoras en sus condiciones de trabajo, justo es que esas condiciones sigan vigentes o bien se modifiquen en favor de los trabajadores o de lo contrario se estarán violando sus derechos.

La fracción III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo contempla como otro de los objetivos de la huelga el "... Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia ..."

¿Qué entendemos por Contrato-Ley?

Contrato-Ley es 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. (Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo).

Al respecto los tratadistas opinan que: " El problema aquí adquiere características diferentes en la medida en que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que devirtuga la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener ..." (20)

Por su parte Trueba Urbina señala que: "... El contrato-ley tiene una fuerza superior al contrato-colectivo porque es el conjunto de hechos elevado a norma obligatoria ... extensiva no solo a las dos terceras partes sino a la parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que presten sus servicios en la empresa ..." (21)

Si el contrato acoge en su seno a gran cantidad de trabajadores, más todavía lo hace el contrato-ley ya que puede abarcar una zona económica, una entidad federativa e incluso todo el territorio nacional. -

lo que hace de gran importancia que el legislador incluyera esta fracción dentro de los objetivos de la huelga, considerando que ésta es el arma fundamental de los trabajadores.

El contrato-ley tiene características propias, puede ser celebrado por varios sindicatos pertenecientes a determinada industria con grupo de patrones y puede abarcar una o varias zonas económicas, una o más entidades federativas o bien todo el territorio nacional.

Los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores de dichas industrias pueden solicitar la celebración del contrato-ley; cuando se trate de dos o más entidades federativas o de una industria de jurisdicción federal la solicitud se presentará ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, pero, si se trata de industrias de jurisdicción local, al jefe del Departamento del Distrito Federal o al Gobierno del Estado, dichas autoridades después de verificar que se reuna el requisito de mayoría y si consideran benéfica para la industria la celebración del contrato-ley convocarán a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudieran resultar afectados y en caso de que proceda se redactará y aprobará el convenio.

Con el contrato-ley se pretende conseguir mejores condiciones de trabajo para todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios en una rama determinada de la industria.

En caso de que los patrones no accedan a celebrar el contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras partes de trabajadores de dicha industria podrán ejercitar el derecho de huelga para que los patrones celebren con ellos dicho contrato.

La duración del contrato-ley no podrá exceder de dos años y los trabajadores podrán exigir su revisión una vez terminada su vigencia - haciendo la solicitud correspondiente de acuerdo con lo que prevee el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, y si los patrones se niegan a revisar el contrato-ley o si al concluir su revisión no llegan a un acuerdo también podrán ejercitar el derecho de huelga.

La fracción IV del artículo en estudio dispone como objetivo de la huelga " ... exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado ...", toda vez que de nada serviría que se lograra la firma o revisión de un contrato colectivo o de un contrato-ley si sus disposiciones están siendo violadas reiteradamente por el patrón, entonces toda la protección que pudiera conceder a los trabajadores sería nula, sin embargo, cuentan con el derecho de huelga para ejercitarlo y hacer presión para que se respeten y se cumplan las disposiciones de estos contratos.

Por su parte la fracción V del mencionado artículo 450, contempla como otro objetivo de la huelga "... exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades ..."

Esta causal de huelga no se encontraba contenida en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino que se incluye en la nueva Ley del Trabajo de 1970, asimismo, se crea la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores de las utilidades de las empresas.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas significa una reivindicación para los obreros ya que de alguna

forma están recuperando parte del fruto producido por su esfuerzo diario en la prestación de servicios y el hecho de que el patrón no cumpla con las disposiciones que establece la ley para hacer el reparto de utilidades o de que su declaración del impuesto sobre la renta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sea fraudulenta trae como consecuencia que se perjudiquen los derechos de los trabajadores y es por tal motivo que se les concede el uso del derecho de huelga para hacer valer y cumplir los derechos que se les conceden.

El artículo 450 contempla en su fracción VI como objetivo de la huelga " ... Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores ..." A este respecto, se han emitido diversos criterios, en uno de ellos se encuentran los tratadistas Mario de la Cueva y Euquerio Guerrero, el primero de ellos define a la huelga por solidaridad como " ... la suspensión del trabajo realizada por trabajadores de una empresa, a los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales ..." (22); de esta manera, la considera carente de fundamento por no encuadrarse en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y señala que los huelguistas solidarios no persiguen un fin propio y sin embargo, perjudican gravemente a su patrón.

Euquerio Guerrero por su parte, apoya la opinión de Mario de la Cueva y dice que: " ... la huelga por solidaridad es un arma de tipo político que ha empleado como medio para combatir a los gobiernos de un

país determinado. El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión ..."

Al respecto nuestro criterio es ambivalente; por un lado creemos - que aunque la huelga por solidaridad no posea fundamentación legal, - coadyuva dinámicamente en el proceso de consecución y reivindicación de ciertos derechos que los trabajadores consideran violados. Y por otro lado, sentimos también, que los huelguistas solidarios generalmente actúan sin tener el conocimiento suficiente de los problemas que orillaron a sus homólogos a lanzarse a suspender sus actividades laborales; y por lo tanto ignorando si tal movimiento obedece a presiones de carácter político o a estrategias en que intereses particulares juegan preponderantes papeles.

Encontramos el caso del tratadista Alcalá-Zamora y Castillo (23) quien acepta la huelga por solidaridad y que considera que ésta aumenta la presión en beneficio de los trabajadores de la huelga principal.

Finalmente, se encuentra la fracción VII que contempla como causal de la huelga " ... Exigir la revisión de los salarios contractuales a - que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis ..."

El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato colectivo debe ser revisable total o parcialmente; dicha revisión de será hacerse al vencimiento del contrato colectivo, una vez transcurridos dos años, si su vigencia excede de este tiempo o bien si se trata de tiempo indeterminado u obra determinada. (Artículo 399; y el Artículo 399 bis establecen que los contratos colectivos serán revisables ca-

da año en lo que a salarios se refiere).

El artículo 419 dispone que el contrato-ley será revisable al término de su vigencia, la cual no podrá exceder de dos años, y el artículo 419 bis señala que el contrato-ley será revisable cada año por lo que a salarios por cuota diaria se refiere.

La inclusión de los artículos 388 y 419 bis obedece a la situación económica que prevalece en el país, es decir, debido a la devaluación constante de nuestra moneda y al alza de precios se debe revisar cada año el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, es por esto, que se incluye la revisión de los salarios como objeto de la huelga puesto que si los patrones se negaran a acatar las disposiciones y no se revisarían los contratos colectivos o el contrato-ley se acarrearía un gran perjuicio a los trabajadores, ya que los precios están en un alza constante y si su salario no aumenta en la misma magnitud que los precios los trabajadores y sus familias caerían en un estado de necesidad, es por tal motivo, que mediante el uso de la huelga se puede exigir que se den cumplimiento a las disposiciones sobre revisión de salarios y se hagan los ajustes necesarios.

Hasta el momento, hemos estudiado los objetivos que debe perseguir la huelga, según lo establece el artículo 450 de la Ley Reglamentaria del apartado A), pero, ¿Serán los mismos objetivos que debe perseguir una huelga contemplada por el apartado B) del artículo 123 de nuestra Carta Magna?

Iniciaremos por analizar los objetivos de la huelga según lo contempla el apartado B) del artículo 123 y posteriormente lo haremos en

lo que respecta a su Ley Reglamentaria.

El apartado B) del artículo 123 de la Constitución, en su fracción X señala que: "... Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga - previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra ..."

Como se puede apreciar, el objetivo que debe perseguir la huelga, según la fracción en estudio, es la de restituir al estado que guardaban antes los derechos que les han sido violados.

Han surgido muchas confusiones referentes a lo que pretendió dar a entender el legislador al utilizar las palabras "general" y "sistemática", sin embargo, el tratadista Tapia Aranda, nos deja bien establecidos estos conceptos al decir: "... El concepto general según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, entre otra de sus múltiples acepciones denota: 'común y esencial a todos los individuos que constituyen un todo frecuente, usual'. Sistemático, significa que sigue o se ajusta a determinados sistemas ..."

"Ambas connotaciones nos sirven para interpretar la frase usada por el legislador en la conjunción de las palabras 'de manera general y sistemática'. De ellas, deducimos que el derecho de huelga de los empleados públicos procede en caso de que la violación de los derechos tutelados se haga de manera repetida y con relación a todos los individuos, por lo que, cuando esa violación sea solamente en relación a un individuo no existe la generalidad requerida ni por consiguiente, la

calificación sistemática ..." (24)

Por nuestra parte compartimos el pensamiento del tratadista antes citado.

En seguida analizaremos los objetivos de la huelga, de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo 94 de la Ley Reglamentaria del Apartado B) dispone: - " ... Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga ... cuando se violen de manera general y sistemática los derechos, que consagra el apartado B) del artículo 123 de la Constitución ... "

Este artículo reitera lo ya contemplado por la fracción X del artículo 123 en su apartado B), lo cual consideramos que la Ley Reglamentaria debería ser más explícita al respecto y delimitar claramente los objetivos que deba perseguir una huelga de los Servidores del Estado.

El artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: " ... En lo no previsto por esta Ley o disposiciones especiales, se aplicará supletoriamente y en su orden, la Ley Federal del Trabajo ... ". El artículo que se analiza menciona que la supletoriedad se hará cuando un caso determinado no esté previsto por dicha ley.

A continuación veremos los casos en que no se pueden aplicar supletoriamente las disposiciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la primera disposición del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que consiste en conseguir el equilibrio entre

los factores de la producción como uno de los objetivos de la huelga, desde nuestro punto de vista consideramos que la única disposición del artículo en mención que puede aplicarse supletoriamente es ésta por las siguientes razones: tanto el Estado como sus servidores con factores de la producción, el primero de ellos para realizar sus funciones dispone de un capital, del cual destinará una parte para cumplir con la obligación de patrón, es decir, con el capital de que dispone pagará los salarios de los trabajadores, dicho salario se fijará en el presupuesto de Egresos de la Federación cada año, pero, si los representantes del patrón no cumplen con el pago de salarios en la forma estipulada en el Presupuesto, se están violando las disposiciones contenidas en el apartado b) del artículo 123 (específicamente fracción IV), lo que trae consigo un desequilibrio en los factores de producción, por lo tanto, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga, para conseguir el equilibrio mencionado.

Lo anterior también es aplicable cuando los salarios fijados en el Presupuesto de Egresos sean inferiores al mínimo establecido para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.

Por otra parte, los trabajadores del Estado son todas aquellas personas que presten un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido, o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales (artículo 30.) y además se rigen por las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia correspondiente, (artículo 87) por lo tanto, no puede aplicarse la fracción II del artí

culo 450 que establece como objetivo de la huelga la celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo.

Lo anterior también es aplicable en cuanto a las fracciones III y IV del mencionado artículo 450 que señalan como objetivo de la huelga - la celebración y revisión del contrato-ley y exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-Ley, toda vez, que como ya expresamos no existe contrato colectivo de trabajo ni contrato-ley, en relación del estado con sus servidores; aunque sí podría llegar a existir en un futuro el contrato-ley, ya que existe la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que acoge en su seno a 89 sindicatos federados y a más de dos millones de trabajadores del Estado (25) y bien podría llegarse a celebrar con esta Federación un contrato-ley.

Por lo que hace a la fracción V del artículo 450 referente a exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades como objetivo de la huelga, consideramos que también se puede aplicar supletoriamente a los trabajadores del Estado por la naturaleza propia de las funciones que tiene encomendadas y que consisten en proporcionar servicios públicos, por lo cual, ésta no recibe utilidades por lo tanto, no puede operar esta causal para el ejercicio de la huelga en los servidores públicos.

La huelga por solidaridad prevista en el artículo 450 en su fracción VI, no pueda ser aplicable supletoriamente en el caso de los trabajadores al servicio del Estado, ya que, tanto el artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como la fracción X del apartado B), es decir, que solo se concede el derecho de

huelga a los trabajadores que vean afectados directamente sus derechos.

Y finalmente la fracción VII del artículo en estudio señala que la huelga puede tener como objetivo exigir la revisión de los salarios con tractuales, tampoco puede ser aplicable supletoriamente esta fracción, en virtud de que los salarios que perciben los servidores del Estado es tán previamente fijados en el Presupuesto de Egresos de la Federación.

Con ésto dejamos establecido nuestro criterio en cuanto a la inaplicabilidad del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en el caso de la huelga de los trabajadores del Estado, reiterando la necesidad de establecer cuanto antes tanto en el apartado B) del artículo 123 Consti tucional como en su Ley Reglamentaria cuales son los objetivos que persegue una huelga de los trabajadores burocráticos.

En seguida nos permitiremos sugerir como objetivos de la huelga de los trabajadores al servicio del Estado los siguientes puntos:

- a).- El equilibrio de los factores de la producción;
- b).- La debida cumplimentación de las disposiciones contenidas en el apartado B) del artículo 123 Constitucional.
- c).- La revisión sistemática de las Condiciones Generales del Trabajo y la estricta observancia de las mismas.
- d).- La obtención por parte del Estado de las prestaciones neces arias y de salarios decorosos que le permitan al trabajador llevar una vida digna y decorosa cubriendo en su totalidad sus necesidades persona les y las de su familia.

En suma hemos analizado someramente lo relativo a los objetivos de la huelga contemplados por el apartado A) del artículo 123 Constitucio

nal y su reglamentaria en su artículo 94, en donde pudimos apreciar se
rias deficiencias en cuanto a lo vago de los términos que estructuran -
lo relativo al único objetivo de la huelga de los trabajadores al servi-
cio del Estado que señalan tales ordenamientos.

6).- ALGUNAS DENOMINACIONES FUNDAMENTALES DE HUELGA.

La Legislación Mexicana del Trabajo distingue entre:

Huelga Legalmente Existente: que es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. (Artículo - 444 de la Ley Federal del Trabajo)

Art. 450. 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 patronas 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 vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 410 bis.

Huelga Legalmente Inexistente: es aquella en la cual la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el art. 451 fr. II de la Ley Federal del Trabajo, la que no haya tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 del mismo ordenamiento.

Art. 451 Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que se ñala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Art. 452. (Abrogado),

Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tendido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

Huelga_lícita: es la que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos - del trabajo con los del capital. (Art. 123 fr. XVIII de la Constitución)

Huelga_ilícita: es aquella en la que la suspensión del trabajo se realice con violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y ser vicios que dependan del gobierno. (Art. 123 fr. XVIII de la Constitución y 445 de la Ley Federal del Trabajo)

Huelga_Justificada: es aquella cuyos motivos son imputables al pa trón. (Art. 446 de la Ley Federal del Trabajo).

Huelga_Injustificada: es la que declara cuando la parte patronal ha accedido a las demandas de los trabajadores y a pesar de esta circuns tancia lleva a cabo la suspensión de labores.

En nuestra Legislación Burocrática se manejan algunas denominacio nes que dan como efectos de la calificación de oficio que el Tribunal - Federal de Conciliación y Arbitraje hace de la huelga:

Huelga_Legal: cuando se han satisfecho todos los requisitos de fon do y forma establecidos por los artículos 93, 94, 99 y 100 del ordena miento en mención, procediéndose en seguida a la conciliación.

Art. 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la ley, si el titu lar de la misma no accede a las demandas.

Art. 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huêlga 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.

Art. 99. Para declarar una huelga se requiere:

- 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.

Art. 100. 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 ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días a partir de la notificación.

Huelga ilegal: cuando no se han satisfecho todos los requisitos de forma y de fondo que establecen los artículos 93, 94, 99 y 100 de la ley de la materia, el Tribunal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores tal acto será considerado como causa justificada de "cese", debiendo dictar las medidas que a su arbitrio estime necesarias para que no se produzca la suspensión.

Si cuando se emite la declaración de huelga ilegal, algunos trabajadores hubieran suspendido labores, por ese solo hecho quedarán cesados, sin responsabilidad para el titular de la dependencia o entidad involucrada.

La huelga también será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los trabajadores en huelga cometan actos de violencia contra las personas o las propiedades en general, o bien, si la huelga se declara durante un periodo de suspensión de garantías constitucionales -

establecido en el artículo 29 Constitucional.

Esta hipótesis aún después de que una huelga hubiere sido calificada inicialmente como legal.

Art. 104. 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.

Art. 105. Si el tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por ese solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Art. 106. La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas y las propiedades o cuando se decreten en los casos del artículo 29 Constitucional.

Art. 107. En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las Autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dando las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

Huelga Inexistente: la inexistencia de la huelga en materia laboral burocrática, solo es procedente cuando la suspensión de labores se lleva a cabo antes de que transcurran los diez días, contados a partir del emplazamiento. En este caso el Tribunal al declarar la no existencia del estado de huelga, fijará a los trabajadores que suspendieron labores, un plazo de veinticuatro horas para que las reanuden, con el apercibimiento "de que si no lo hacen" quedarán cesados sin responsabi-

lidad para el Estado, declarando además en forma expresa que el Estado o los funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

En este caso, el apercibimiento de cese por la declaratoria del no existencia del estado de huelga, puede quedar sin efecto si a petición de parte se demuestra que se estará en presencia de una situación de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

B.- CONCEPTO DE TRABAJO.
1).- SIGNIFICACION GRAMATICAL.

" ... I. El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín Trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y, otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir ..." (26)

2).- DEFINICIONES DOCTRINALES.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua define de la siguiente manera al Trabajo:

Proviene del " ... (Latín Tripalium, aparato para sujetar la caballerías, de tripalis, de tres palos) M. acción y efecto de trabajar ... Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa en con trasposición de capital ..." (27)

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vera en su Diccionario de Derecho define al trabajo como: " ... Actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado ..." (28)

Trabajar.- " ... (Latín Tripaliare, torturar, derivado de Tripalium, cepo o instrumento de torturar, por los tres palos o maderos cruzados que formaban dicho instrumento, al cual sujetaban al reo) intr. Ocuparse en cualquier labor, ejercicio o ministerio ..." (29)

3).- CONCEPTO LEGISLATIVO.

Constitución Polfrica de los Estados Unidos Mexicanos:

"Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y social^u mente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la orga^u nización social para el trabajo, conforme a la Ley ..."

"Art. 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lici^u tos ...

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la ju^u sta retribución y sin su pleno consentimiento ..."

Ley Federal del Trabajo:

"Art. 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equili^u brio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patro^u nes."

"Art. 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ..."

"Art. 8o. ... Para los efectos de esta disposición, se entienda por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independien^u temente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

C.- CONCEPTO DE TRABAJADOR.

1).- DEFINICIONES DOCTRINARIAS.

De la siguiente manera habla sobre el concepto de trabajador el Diccionario de la Real Academia de la Lengua:

"(Latín Tripaliare, de Tripalium) intr. ocuparse en cualquier ejercicio, obra o Ministerio ..." (30)

Para Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, Trabajador es: "Las personas físicas que prestan a otra, física o moral un trabajo personal subordinado." (31)

Juan Palomar de Miguel conceptúa de la siguiente manera al Trabajador:

"Adj. que trabaja ... Muy aplicado al trabajo ... M. y F. Obrero, jornalero ... Toda persona que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros: en virtud de un contrato de trabajo ..."

(32)

2).- CONCEPTOS LEGISLATIVOS.

"Trabajador. I. 'Es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado" (Art. 30. de la Ley Federal del Trabajo) ...

Terminológicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etc., la denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderantemente material o intelectual.

II. Descomponiendo en sus aspectos esenciales la noción jurídica de trabajador recogida en la ley, podemos distinguir tres elementos: a) la persona física; b) la prestación personal del servicio, y c) la subordinación.

... III. Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la - llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquí." (33)

El artículo 30. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado señala:

Trabajador es toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales.

"De lo anterior podemos desprender los siguientes elementos:

- a) El trabajador deber ser una persona física.
- b) Que proporcione un servicio: físico, intelectual o de ambos géneros.
- c) Que se haya extendido nombramiento o figure en las listas de raya de los trabajadores temporales.

Aún cuando expresamente no se incluya en la definición, es incuestionable que de la misma se desprende el elemento de subordinación en la prestación del servicio, ya que, precisamente este elemento consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido." (34)

D.- CONCEPTO DE BUROCRACIA.
1).- SIGNIFICACION GRAMATICAL.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define a la Burocracia como:

"(Del francés *Bureaucratie*, y éste de *Bureau*, oficina escritorio, y el Griego *Kratos* p. os Poder) F. influencia excesiva de los empleados Públicos en los negocios del Estado ... Clase social que forman los empleados públicos ..."

"Burocracia. I. Proviene del Francés *Bureaucratie*. La etimología de la voz se integra del francés *bureau*, oficina, y del helenismo *Kratos*, poder. Término que engloba las diversas formas de organización administrativa, a través de las cuales las decisiones de un sistema político se convierten en acción.

Al evolucionar la organización social, se fue conformando la burocracia. El término se convertía, cada vez más en expresión del poder público. No se debe pasar por alto que en las nacientes sociedades, cimentadas en la familia o en la tribu, los hombres se regían por órdenes verbales y por costumbres; las comunicaciones eran directas ..."

2).- DEFINICIONES DOCTRINARIAS.

Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara nos proporcionan el siguiente concepto de Burocracia:

"Clase social constituida por los burócratas ... abusiva influencia de los funcionarios de la Administración Pública ... Excesivo número de éstos ..."

Burócrata: "Funcionario al Servicio de la Administración Pública ..."

"Administración Pública: Conjunto de órganos mediante los cuales el Estado, las entidades de la federación, los municipios y los organismos descentralizados atienden a la satisfacción de las necesidades generales que constituyen el objeto de los servicios públicos ..."

"Servicios Públicos: Complejo de elementos personales y materiales, coordinados por los órganos de la Administración Pública y destinados a atender una necesidad de carácter general, que no podría ser adecuadamente satisfecha por la actividad de los particulares, dados los medios de que éstos disponen normalmente para el desarrollo de la misma.

"II. La administración -coinciden especialistas y sociólogos-, nació con el Estado, que se limitaba originalmente a la ciudad. Pronto, la necesidad de guerrear y de percibir impuestos obligó a los dirigentes políticos a servirse de intermediarios, a emplear personal, a estructurar cadenas interminables de oficinas -en francés bureaux-.

La palabra burocracia también se utilizaba peyorativamente. Se

señala con ella, en ocasiones, a lo más negativo de la administración pública; a lo caracterizado por las exigencias de detalle; la tramitación lenta, rutinaria y hasta superflua. ...

Diversas formaciones burocráticas fueron trasplantadas desde la metrópoli europea a México y matizadas por la realidad ultramarina. - Simples oficinas o pequeños departamentos administrativos fueron el gérmen de lo que hoy conocemos como Secretarías de Estado.

Las leyes de Indias e innumerables ordenanzas fueron el punto de partida institucional para incorporar a las constituciones mexicanas del siglo XIX y a sus disposiciones reglamentarias, algunas estructuras administrativas, o bien para suprimir otras, por ser atentatorias de la dignidad humana, al negar capacidad política y hasta religiosa a los indígenas - ...

III. ... La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal Mexicana norma la actividad de las dependencias que auxilian al titular del Poder Ejecutivo de la Unión, en el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo; dependencias que se conocen como la Administración Pública Centralizada. (Sefas. de Edo y Deptos. Admos) ..." (35)

E.- CONCEPTO DE TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.

"Los trabajadores al Servicio del Estado:

I.- Son las personas físicas que prestan sus servicios en la realización de la función pública, de manera personal, bajo la subordinación del titular de una dependencia o de su representante y en virtud de nombramiento expedido por autoridad competente.

II.- En los últimos años se ha generalizado el uso del término burocrata para designar al trabajador que presta servicios al Estado, y - burocracia para hacer referencia al conjunto de ellos.

III. La relación jurídica de servicio entre el Estado y sus trabajadores adquiere un matiz particular en relación con las demás relaciones de trabajo, puesto que en ésta debe buscarse siempre la compatibilidad entre los derechos y beneficios de los trabajadores y el cumplimiento eficaz de la función pública por parte del Estado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires, Heliastra. 1972. Pág. 149
- 2.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa, S. A. Edición Tercera. México, D. F. 1984. Pág. 588
- 3.- Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición Sexta. México, D. F. 1981. Pág. 368
- 4.- Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición Séptima. México, D. F. 1975. Pág. 328
- 5.- Citado por GOMEZ GOTTSCALK y OTRO. Curso de Derecho del Trabajo T.II. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D. F. 1979. Pág. 839
- 6.- Diccionario Larousse Manual Ilustrado. Ramón García Pelayo y Gross. Ediciones Larousse. México, D. F. 1982. Pág. 489
- 7.- GOMEZ, GOTTSCALK Y OTRO, Ob. Cit. Pág. 839
- 8.- Citado por DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Edit. Porrúa, S. A. Edición Segunda. México, D. F. 1981. Pág. 588
- 9.- IDEM.
- 10.- READERS DIGEST, Selecciones del. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Castellana. México, D. F. 1979
- 11.- CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Buenos Aires, Bibliográfica OMEGA 1966
- 12.- Citado por MOSQUEDA, Miguel Angel. La Huelga como Instrumento -

para Obtener el equilibrio entre los factores de la producción, - capital y trabajo. Tesis Profesional. México, D. F. U.N.A.M. 1980

- 13.- IDEM.
- 14.- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Edición Sexta. México, D. F. Fuentes. 1973
- 15.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1985
- 16.- Citado por DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit.
- 17.- Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, S. A. Edición 14a. México, D. F. 1986
- 18.- Diccionario LAROUSE MANUAL ILUSTRADO. Ob. Cit. Pág. 351
- 19.- Ob. Cit. Pág. 68
- 20.- DE BUEN, Néstor. Ob. Cit. Pág. 858
- 21.- Ob. Cit. Pág. 387
- 22.- Ob. Cit. Pág. 680
- 23.- Ob. Cit. Pág. 344
- 24.- TAPIA ARANDA, Enrique y Carlos Mariscal G. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Velux, S. A. Edición Sexta. México, D. F. 1978
Pág. 409
- 25.- Documentos Básicos. 45° Aniversario de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. F.S.T.S.E. México, D. F. 1983. Pág. 3
- 26.- Gran Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española. Ob. Cit.

- 27.- Diccionario de la Real Academia de la Lengua.
- 28.- Ob. Cit.
- 29.- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. México, D. F. Mayo, 1981
- 30.- Ob. Cit.
- 31.- Ob. Cit.
- 32.- Ob. Cit.
- 33.- Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática. Baltazar Cavazos Flores. Edit. Trillas. Edición 18a. México, D. F. 1985
- 34.- HERRAN SALVATI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos F. Legislación Burocrática Federal. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1986
- 35.- Ob. Cit.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CAPITULO III

EXEGESIS LEGISLATIVA

A.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

1).- APARTADO "A" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

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

En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores - dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y - Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las - huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría - de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los es - tablamiento y servicios que dependen del gobierno.

2).- "APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Cuando se promulgó el 5 de febrero de 1917, la Constitución General de la República, se elevó a ese rango el derecho que tienen los trabajadores de suspender sus labores cuando sean afectados sus intereses, tal derecho quedó plasmado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, sin embargo, por diversos intereses, los servidores del Estado no gozaron de la protección de este artículo sino que es hasta el año de 1959 que el presidente Adolfo López Mateos presenta ante la Cámara de Senadores una iniciativa con la que se pretende adicionar el artículo 123 Constitucional y en su exposición de motivos expresó:

"... Los trabajadores al servicio del Estado, por diversas y conocidas circunstancias no habían disfrutado de las garantías sociales que el artículo 123 de la Constitución General de la República consigna para los demás trabajadores.

"Es cierto que la relación jurídica que une a los trabajadores con sus respectivos patrones, es distinta su naturaleza de la que la liga a los servidores públicos con el Estado, puesto que aquellos laboran para empresas con fines de lucro o de satisfacción personal, mientras que éstos trabajan para instituciones de interés general, constituyéndose en íntimos colaboradores en el ejercicio de la función pública. Pero también es cierto que el trabajo no es una mercancía, sino que forma parte esencial de la dignidad del hombre; de allí que deba ser siempre legalmente tutelado...." (1)

Sin embargo, en la exposición de motivos, no se hace mención a la

inclusión de la huelga como un derecho de los servidores de la Unión.

Y finalmente, se publica la adición en el Diario Oficial de la Federación el día lunes 5 de diciembre de 1960, en donde se contempla como uno de los derechos a favor de los trabajadores del Estado, el derecho de huelga:

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

El hecho de que se adicionara el artículo 123 con el apartado B) - fue un triunfo a favor de los servidores del Estado, ya que con ello reconocería constitucionalmente su calidad de trabajadores y pasaban a formar parte de la clase protegida por el artículo 123, de esta manera se incorporan los derechos de dichos trabajadores al citado ordenamiento y se garantiza de forma definitiva su cumplimiento, y además, se deja a un lado el temor de los trabajadores de que algún día con el cambio de gobierno se desconociera el Estatuto Jurídico que era el que regía a estos trabajadores, ya que es más difícil hacer modificaciones a las - disposiciones de la Constitución que a un simple estatuto.

No obstante lo anterior, creemos que la iniciativa de adición al artículo 123 en su fracción X que consagra el derecho de huelga a favor de los trabajadores del Estado, carece del espíritu proteccionista que debería caracterizarlo, por dos aspectos:

1.- La terminología empleada.- El apartado B) fracción X dispone: " ... Podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga ... cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra ..."

Si por general entendemos todo lo que " ... se aplica a un conjunto de personas o cosas, consideradas en su conjunto sin tener en cuenta los detalles ..." (2), es decir, significa total o global; y por sistemático " ... lo relacionado con un sistema o hecho según sistema ..." (3), o que lleva en sí un método o procedimiento.

Por lo cual, compartimos el pensamiento del tratadista Tapia Aranda al decir que: " ... el derecho de huelga de los empleados públicos procede en caso de que la violación de los derechos tutelados se haga de una manera repatida y con relación a todos los individuos, por lo que, cuando esa violación es solamente en relación a un individuo no existe la generalidad requerida, ni por consiguiente, la calificación sistemática ..." (4)

No obstante lo anterior, la terminología empleada en el texto constitucional citado, se ha manejado de una manera contraria a los intereses de los servidores del Estado.

2.- El segundo aspecto radica en lo siguiente: la fracción X dispone: " ... Podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los requisitos que determina la ley ...", este precepto delega facultades al legislador común para que en la ley reglamentaria de este apartado se establezcan los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ejercitar la huelga.

Se sugiere que para mayor protección de los trabajadores del Estado, el propio apartado B) debería contener los requisitos de la huelga.

Asimismo sería conveniente desde nuestro punto de vista reformar - la fracción X del apartado B) para que se supriman los términos "general" y "sistemático" toda vez que personas con intereses diversos a los de los trabajadores del Estado han mal interpretado dichos términos diciendo que al hablarse de violación general se está refiriendo a la violación de todos y cada uno de los derechos que consagra el apartado B) del artículo 123.

Es de señalarse que sería conveniente que la propia Ley Suprema ampliara sus puntos de vista en las disposiciones referentes a la huelga de los trabajadores al servicio del Estado con el objeto de asegurar to tamente las prerrogativas de que gozan y que pudieran dar lugar a con fusiones en perjuicio de los trabajadores; así como también hacer más explícitos tales puntos de vista delimitando acuciosamente sus alcances.

B.- ESTATUTO DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE 1938.

Al penetrar en el desarrollo del presente inciso, se nos hace conveniente analizar someramente las principales organizaciones de trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, e inclusive del Distrito Federal.

La primera de estas organizaciones es la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos" que se formó en el año de 1857 durante el gobierno de Benito Juárez, posteriormente, en el año de 1922, se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Puerto de Veracruz y el de los trabajadores de limpia de la Ciudad de México, los primeros efectuaron la primer huelga en el sector público, así mismo, se crea la Federación Nacional de Trabajadores del Estado cuyo objetivo primordial consistía en lograr la incorporación de los trabajadores del Estado y a la Ley Federal del Trabajo.

Antes de la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1938, la clase servidora del Estado se encontraba en condiciones deplorables, ya que se les había negado la protección del artículo 123 Constitucional y consecuentemente de la Ley Federal del Trabajo de 1931, puesto que en esta última se señalaba que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las leyes del Servicio Civil que se expidan.

Y fue hasta el año de 1934 cuando el General Abelardo L. Rodríguez formuló el "Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil", mismo que fue el primer intento por regular las rela-

ciones entre el Estado y sus servidores, sin embargo, dentro de las disposiciones del mencionado acuerdo, no se encontraba contenido el derecho de huelga, no obstante cambió de vida y situación de los servidores del Estado ya que se establecía la igualdad de derechos en la prestación del servicio sin distinción de sexos, se dividía a los trabajadores en eventuales y supernumerarios, otorgaba vacaciones, licencias, permisos, recompensas y ascensos, señalaba los derechos, obligaciones y sanciones para los trabajadores, entre otras cosas.

Durante la candidatura del General Lázaro Cárdenas a la Presidencia de la República, éste hizo la promesa de que al llegar al poder promulgaría una ley que al igual que la Ley Federal del Trabajo protegiera a los trabajadores del Estado, y es así como se crea el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1938.

En concreto, en la exposición de motivos tanto los asesores de Lázaro Cárdenas como él mismo concordaron asentar sus apreciaciones en cuanto al derecho de huelga de los referidos trabajadores lo siguiente:

"... Las Comisiones Dictaminadoras, atentas a ese concepto y lineamientos de conducta de los trabajadores al servicio del Estado consideraron, igual que el Ejecutivo, como corolario de los derechos fijados por esta ley, el de la huelga, con las causas claras y precisamente enumeradas, los procedimientos y limitaciones que se han estimado pertinentes y razonables, que en su mayoría propone la iniciativa y han aceptado en sus puntos de vista los mismos trabajadores. A este las comisiones hicieron algunas adiciones que estimaron necesarias para dar mayor claridad al articulado, para alejar la posibilidad de todo movimiento

injustificado por el perjuicio de los intereses de las dos entidades: - trabajadores y gobierno, cuyas relaciones deben ser inalterables dentro del severo marco del cumplimiento de la Ley.

"No es pues, el derecho de huelga reconocido en tal forma a los - empleados y trabajadores del Estado, una amenaza para la vida misma del Estado o de las instituciones de que los mismos trabajadores forman parte, ya que en caso de declararse por causas graves de violación al Estatuto señaladas por el mismo conflicto habrá de resolverse dentro del - plazo perentorio que fija el Tribunal de Arbitraje integrado simplificada y cuyos procedimientos son sencillos y expeditos, así como sus fallos inapelables ..."

Por primera vez, también se permite la formación de sindicatos, al disponer en sus artículos 46 y 47 lo siguiente: "... Dentro de cada unidad solo se reconocerá la existencia de un solo sindicato ..." y "... Todos los trabajadores al servicio del Estado tendrán derecho a formar parte del sindicato correspondiente ..."

Ahora estudiaremos el articulado correspondiente al derecho de - huelga, sus requisitos y procedimientos.

En el texto del Estatuto Jurídico se define a la huelga como "la suspensión temporal del trabajo, decretada en la forma y términos que establece la ley".

Y por declaración de huelga se entiende la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática de suspender las labores, de acuerdo con los requisitos que establece la ley.

Así mismo, el Estatuto en estudio hace una sola clasificación de

la huelga en:

a).- General.- Que es aquella que se declara en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión.

b).- Parcial.- Que es la que se decreta en contra de los funcionarios de una unidad burocrática. (Arts. 60-70 del Estatuto Jurídico)

Las causas por las que se puede realizar una huelga general, según el artículo 69 del multicitado Estatuto, son las siguientes:

a.1).- Porque la política general del Estado (+) comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que la misma ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en tal caso hacer la comprobación respectiva el Tribunal.

b.1).- Por falta de pago en los salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo los casos de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.

c.1).- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje - (++) o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones

d.1).- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial. (Artículo 60 del Estatuto Jurídico)

Al hacer el análisis de las causales de la huelga general encontramos que la primera de ellas no tiene aplicabilidad, pero ¿Porqué decimos que no tiene aplicabilidad? porque la política general del Estado se su pone de interés público, es decir, que se dá de acuerdo con las necesidades imperantes en el país y esto basta ya para que los representantes de los Poderes de la Unión objetaran que se trata de un interés general

y por ese solo hecho se le dé mayor relevancia que a un interés particular.

En cuanto al segundo supuesto que consiste en la falta de pago de salarios por un mes consecutivo para que pueda desarrollarse un movimiento de huelga en general, también lo consideramos inaplicable, puesto que bastaría que se pagaran los salarios de una sola dependencia para que la situación no se encuadrara en lo que establece este supuesto, o bien, que se alegara que dicha falta de pago fue originada por causas de fuerza mayor, ya que ésto sería una causa justificada para que no procediera la huelga.

El tercer supuesto referente al desconocimiento del Tribunal de Arbitraje, nos señala el tratadista Tapia Aranda que: "... es uno de los que ofrece mayores posibilidades de actualización, puesto que el desconocimiento de la existencia del Tribunal de Arbitraje significaría la negación de los derechos del sector burocrático, al carecer de órgano competente para solucionar los conflictos que surjan con el Estado; además de que este sector se encontraría en un estado de indefensión completa, lo cual es imposible en un régimen que pretende ser de Derecho ..." (5)

Por nuestra parte, compartimos la idea del referido tratado en virtud de ser el Tribunal de Arbitraje la única autoridad competente para conocer de los conflictos entre el Estado y sus servidores y que la única manera de lograr el reconocimiento de este Tribunal sería mediante el uso de la huelga, ya que en aquél entonces el Tribunal no estaba reconocido por la Constitución y por lo tanto no procedía el Juicio de -

Amparo como sucede actualmente.

Por lo que hace a la cuarta causal que consiste en ejercitar la huelga porque se ejerza presión para frustrar una huelga parcial, si puede ser aplicable, en virtud de que los funcionarios al intentar frustrar una huelga parcial, están violando las disposiciones legales al respecto y por lo tanto con la huelga general se puede ejercer presión para dar solución a la huelga parcial, esto es lo que la Ley Federal del Trabajo reconoce como huelga por solidaridad.

Ahora bien, las causas que pueden motivar una huelga parcial son - las siguientes:

a.2).- Violaciones frecuentemente (+++) repetidas de este Estatuto.

b.2).- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.

c.2).- Negativa sistemática (++++) para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.

NOTA: (+), (++) , (+++) , (++++)

Después de que fue publicado el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado, diversos juristas hicieron un estudio minucioso del mismo, entre ellos destaca el maestro Nicolás Pizarro Suárez, quien al respecto nos dice:

"... los términos vagos abundan: 'Política General del Estado', - 'desconocimiento oficial', 'violaciones frecuentes', 'negativa sistemática'. No son conceptos jurídicamente precisos, de tal manera que su interpretación, amplia o restringida, quedará en manos del Tribunal de

Arbitraje que crea el mismo Estatuto, organismo que en realidad, tendrá en sus manos la resolución de todas las cuestiones y, especialmente, - de las que se refieren a la huelga... (6)

Por otro lado. ¿Es posible la aplicabilidad de las causales que - señala el Estatuto Jurídico para la huelga parcial?

En lo referente a la primer causal que señala como motivo de huelga la violación, si puede ser aplicable ya que con el constante cambio de funcionarios en cada período de gobierno es posible que no se acaten las disposiciones que establece el estatuto, en lo referente al escalafón y otros derechos.

La segunda causal para hacer uso del derecho de huelga consistente en la desobediencia de las resoluciones del mismo Tribunal; así como la tercera de ellas que estima que se puede ejercitar la huelga por la negativa de los funcionarios de comparecer ante el Tribunal de Arbitraje, son operables desde el punto de vista de que la única autoridad a que - pueden acudir los servidores del Estado para hacer valer sus derechos y si los funcionarios responsables no se someten a su jurisdicción o aún sometiéndose no cumplen con los laudos emitidos por el mismo, se dejaría a los trabajadores en estado de indefensión, es por tal motivo que los servidores del Estado pueden ejercer presión mediante el uso de la huelga para que los funcionarios respeten los derechos concedidos a los trabajadores en el propio estatuto, toda vez que el Estatuto no establece medios de coacción para hacer que los funcionarios comparezcan ante dicho Tribunal y obedezcan sus laudos.

No obstante lo anterior, las causales de la huelga parcial se en-

cuentran limitadas por el requisito que más adelante establece el estatuto de que dicha huelga debe ser declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores de los trabajadores de la unidad afectada, puesto, que bastaría con que un solo trabajador se opusiera a la huelga para que no se cumpla con el mencionado requisito.

Por otra parte, el estatuto en estudio protege la situación laboral de los trabajadores huelguistas al disponer que la huelga solo suspende los nombramientos de dichos trabajadores por el tiempo que dure el movimiento y no termina o extingue los efectos del nombramiento.

Asimismo, sanciona los actos de violencia cometidos por los huelguistas en contra de las personas o de las cosas, en virtud de que la huelga debe limitarse a la suspensión de labores, tal sanción consiste en que los trabajadores que se sitúen en el supuesto expresado, perderán su calidad como tales y además quedarán sujetos a las leyes penales o civiles, según corresponda.

Y en relación al procedimiento a seguir por los trabajadores del Estado en un movimiento de huelga y la intervención que corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el estatuto dispone lo siguiente:

Primeramente, para declarar una huelga se requiere que ésta se ajuste a alguna de las causales de la huelga general o parcial, y que sea declarado por una mayoría absoluta dentro de la Unidad afectada, si se trata de una huelga parcial o si se trata de una huelga general, por las dos terceras partes de las delegaciones de sindicatos federales.

Es criticable esta disposición en cuanto a que se establece como requisito para la huelga parcial que se declare por la mayoría absolu-

ta de trabajadores, puesto que es exagerado que se establezca una mayoría absoluta ya que bastaría que un solo trabajador se opusiera a la huelga para que ésta no se pueda realizar.

Por otra parte, los trabajadores antes de suspender sus labores deberán formular por escrito sus peticiones ante el funcionario de quien dependa la concesión en el que se fijará un plazo no menor de diez días para que se resuelva y expresando el día y hora en que se llevará a cabo la suspensión de labores.

Asimismo, enviará una copia del escrito al Tribunal de Arbitraje junto con el acta de la asamblea en que los trabajadores acordaron declarar la huelga.

El Tribunal, una vez recibido el escrito, contará con un término de setenta y dos horas para resolver sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, según se hayan satisfecho o no los requisitos que establece la ley. Si se resuelve que la huelga sea legal, se procederá a la conciliación de las partes, pero, si no se llega a un acuerdo en esta etapa los trabajadores podrán libremente suspender sus labores.

Pero, si la huelga es declarada ilegal, el Tribunal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender sus labores el acto será calificado de abandono de trabajo, además de dictar las medidas que juzque convenientes para evitar la suspensión.

No obstante de haber calificado de legal una huelga, se puede aclarar inexistente si la suspensión llevada a cabo antes del plazo señalado para realizarla o si practicado el recuento resultare que los huelguistas son una minoría. Una vez hecha la declaración el Tribunal fija

rá un plazo de 24 horas a los huelguistas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que, de no hacerlo quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en los casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores.

Por otra parte, si los trabajadores en huelga ejecutan actos de violencia en contra de las personas o propiedades o si dicha huelga se decreta en casos de guerra, se declarará ilegal y además delictuosa.

Y si el Tribunal declara que la huelga es ilegal quedarán cesados los trabajadores que hubiesen suspendido sus labores.

Pero, mientras no se declare ilegal, inexistente o terminado un movimiento de huelga, el Tribunal auxiliado de autoridades civiles y militares brindarán a los huelguistas toda clase de protección dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

El Estatuto también señala las causas por las que puede terminar la huelga diciendo que:

Puede terminar por aveniencia entre las partes en conflicto, es decir, porque lleguen a un acuerdo los trabajadores y los funcionarios, cabe mencionar que este acuerdo puede darse en cualquier etapa del movimiento de huelga y no solo en la etapa de conciliación.

Otra causa es la resolución de la Asamblea de Trabajadores tomada de acuerdo con la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los mismos, es decir, que en el momento en que los trabajadores consideren que el movimiento responde a sus intereses pueden acordar dar por terminada la huelga.

También puede terminar por la declaración de ilegalidad hecha por

el Tribunal, dicha declaración se hace cuando no se satisfacen los requisitos exigidos por la ley o porque los trabajadores huelguistas se encuentren en minoría o bien, porque dichos trabajadores ejerzan actos de violencia.

El laudo emitido por la persona o tribunal a que se hayan sometido las partes también puede dar por terminada la huelga.

Consideramos que el estatuto omitió una causa más para dar por terminado el movimiento de huelga y esa es la declaración de inexistencia hecha por el Tribunal, ya que, cuando los trabajadores suspendan sus labores antes de la fecha establecida o realizado el recuento resultare que los huelguistas no son la mayoría, prevendrá a los trabajadores para que reanuden sus labores, y por lo tanto, se está terminando con el movimiento de huelga.

Finalmente, el estatuto en estudio señala que cuando una huelga sea declarada legal, el tribunal a petición de las autoridades correspondientes fijará el número de trabajadores que los huelguistas están obligados a mantener en el desempeño de sus labores para que continúen realizándose los servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones o sea en contra de la conservación de las oficinas o talleres o que perjudique gravemente la salud pública.

Inmediatamente después de la publicación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, comenzaron a surgir comentarios en contra del mismo criticando principalmente su imposibilidad de aplicarse prácticamente las disposiciones referentes al derecho de huelga, tal es el caso del comentario hecho por el tratadista Nicolás Pizarro Suárez,

quien expresó lo siguiente: "... Es innecesario decir que la aplicación práctica de este precepto estará erizada de dificultades aún mayores - que las que hemos expuesto en relación con la huelga de trabajadores co munes ..." (7)

Pese a que el Estatuto de 1938 tuvo muchas fallas, lo consideramos un triunfo de los servidores del Estado, ya que por primera vez, se en encuentran protegidos y sus relaciones con los representantes del Estado se reglamentan y de esta manera dejan de ser víctimas de las arbitrarie dades constantes de los funcionarios.

El Estatuto de referencia fue derogado por el Estatuto de 1941, que contenía en sí las mismas disposiciones que el anterior, solo que con algunas innovaciones.

Es de mencionar que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado retomó del Estatuto Jurídico de 1938 las disposiciones necesarias para reglamentar el derecho de huelga, de ahí que hayamos dedica do parte del presente trabajo para su estudio.

De esta manera pudimos apreciar que las disposiciones relativas al derecho de huelga que tuvieron vigencia en 1938 carecen de posibilidad de aplicación práctica y se puede decir que solo quedaron en buenas intenciones para con los servidores del Estado.

C.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "A"
DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SUS DISPOSICIONES RELATIVAS AL DERECHO DE HUELGA.

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

Art. 441. Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Art. 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Art. 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Art. 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Art. 445. La huelga es ilícita:

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 pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

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

Art. 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Art. 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendiente an

te la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Art. 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Art. 450. 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 patronas 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 patronos 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;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumera-

dos en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajado-
res de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a
que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para soli-
citar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con -
lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso, como cuestión previa
a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el ar-
tículo siguiente.

Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabaja-
dores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artí-
culo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No se podrá declarar la inexistencia de una huelga por causas dis-
tintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Art. 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestan-
do los siguientes servicios;

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de

transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuarán la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Art. 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre trabajadores huelguistas y los patronos;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

D.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL EN SUS DISPOSICIONES RELATIVAS AL DERECHO DE HUELGA.

El derecho que se ha otorgado a los trabajadores al servicio de la Federación Mexicana es de capital importancia para hacer cumplir sus demandas e incrementar sus derechos.

Desde el punto de vista de la legislación objeto de nuestro estudio la huelga es la supresión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, limitándose al mero acto de suspensión del trabajo, esto es a través de una actitud pasiva por parte de los trabajadores. (Art. 92 y 96 de la Ley Federal Burocrática).

A continuación estudiaremos cuales son las causales que permiten su procedencia a la huelga:

Los requisitos que se necesitan para que proceda la huelga es que la declaración se haga en la forma que se dispone en la propia ley y que dicha declaración se encuentre fundada en la violación de los derechos que establece el apartado B) del artículo 123 Constitucional, no obstante, requiere que los trabajadores hayan hecho del conocimiento del titular de la dependencia sus demandas y éste no haya accedido a ellas.

La situación jurídica laboral que guardan los trabajadores en un movimiento de huelga respecto a los nombramientos, radica únicamente en la suspensión de éstos por todo el tiempo que dure la huelga, pero sin terminar o extinguir los efectos de los mismos. (Art. 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Pero, si la suspensión se realiza antes de los diez días que establece la ley para el emplazamiento, se declarará inexistente la huelga y los trabajadores quedarán cesados. (Art. 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Además, si el tribunal califica de ilegal la huelga, los trabajadores quedaran prevenidos de no suspender sus labores y asimismo, el tribunal dictará las medidas necesarias para evitar la suspensión, pero si lo hacen ésta será causa justificada para cesarlos. (Arts. 104 y 105 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Por otra parte, si la mayoría de los trabajadores ejerce actos de violencia en contra de las personas o de las propiedades, o bien, si la huelga se decreta en casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga en peligro a la sociedad, será declarada ilegal y delictuosa. (Art. 106 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

Y finalmente tenemos que si la declaración hecha por el Tribunal resulta legal para los trabajadores, se fijará un número suficiente de trabajadores para que continúen en el desempeño de sus funciones a fin de que no se perjudique la estabilidad de las instituciones y para la conservación de las instalaciones y proteger la salud pública, (Art. 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

El órgano jurisdiccional competente para conocer del ejercicio de la huelga de los trabajadores del Estado es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste, cuando tenga conocimiento de una declaración de huelga, correrá traslado del peligro de peticiones y del acta -

de la asamblea en que se acordó la huelga, al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones fijándoles un término de diez días para que las resuelvan. (Art. 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

De la misma manera el Tribunal dentro del término de setenta y dos horas contadas a partir del momento en que reciba el escrito de emplazamiento a huelga emitirá su declaración de legalidad o ilegalidad de la huelga. Si es declarada ilegal procederá a la conciliación de las partes. (Art. 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

En la audiencia procurará avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo que de lograrse se elevará a la categoría de acuerdos para que proceda al arbitraje. (Art. 125 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado)

A continuación señalaremos otras disposiciones del mismo ordenamiento también referentes al derecho de huelga:

Art. 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de unas dependencias de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

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 una manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado "B" del artículo 123 Constitucional.

Art. 98. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el

extranjero deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Art. 99. Para declarar una huelga se requiere:

- 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.

Art. 102. Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurriendo el plazo de diez días a que se refiere el artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Art. 103. 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; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en caso de fuerza mayor o de error imputable a los trabajadores, declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Art. 107. En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

Art. 108. La huelga terminará por:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
- III. Por declaración de ilegalidad o de inexistencia; y
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se aveque al conocimiento del asunto.

E.- ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LAS LEYES REGLAMENTARIAS DE LOS APARTADOS "A" Y "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El derecho de huelga al estar prescrito en los apartados que integran el dispositivo 123 Constitucional, presenta ciertas semejanzas, diferencias y complementaciones de la Ley Reglamentaria del apartado A) a la Ley Reglamentaria del apartado B) del invocado precepto, de lo que resulta implicaciones de gran importancia.

¿Cómo se encuentra establecido el derecho de huelga en los apartados referidos?

En la fracción XVII del apartado A) de nuestro máximo ordenamiento se dispone: "... Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros ..."

En cuanto a la fracción X del apartado B) señala que: "... Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos ..."

La diferencia en ambos apartados estriba en que el A) concede el derecho de huelga a los trabajadores y el derecho al paro a los patronos, mientras que el apartado B) únicamente concede a los trabajadores el derecho de huelga.

Ahora bien, las similitudes más importantes que existen entre la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

En ambas legislaciones se establece que la huelga es una suspensión temporal de labores y para llevarla a cabo se requiere previamente la formulación de una coalición y que se ajuste a los requerimientos legales establecidos.

Las leyes en estudio señalan que puede afectar a una o más empresas o establecimientos o bien una o más dependencias de los poderes públicos, según sea el caso.

Se establece que la huelga deberá limitarse al mero acto de suspensión del trabajo y en caso de que los trabajadores ejerzan actos de violencia en contra de las cosas o las personas serán cesados de sus puestos y se les sancionará conforme a lo dispuesto en el Código Penal.

Asimismo, señalan que la huelga suspenda por todo el tiempo que dure, los efectos de las relaciones de trabajo entre trabajadores y patronos.

Por otro lado, coinciden en señalar que los órganos jurisdiccionales del trabajo con el auxilio de las autoridades civiles y militares proporcionarán la protección necesaria a los trabajadores para suspender sus labores.

Coinciden también en señalar ciertos requisitos para llevar a cabo la huelga, uno de ellos es que se encuadre en los objetivos que las leyes respectivas establecen y además que sea declarado por la mayoría de los trabajadores.

Ambas legislaciones señalan las causas para dar por terminado un movimiento de huelga ya que puede terminar por acuerdo entre las partes y también por lado de la autoridad correspondiente o de la persona que e-

llos mismos hubiesen designado, pero, estas causales que se amplían tra-
cándose de los trabajadores al servicio del Estado, puesto que también
puede terminar una huelga por la resolución de la Asamblea General de -
los trabajadores.

Por otro lado, tenemos que las diferencias que existen en las legis-
laciones en estudio son muy marcadas, a continuación mencionaremos las
más importantes en materia de huelga.

La Ley Federal del Trabajo, enumera siete objetivos que debe per-
seguir la huelga, mientras que la Ley Federal de los Trabajadores al Ser-
vicio del Estado solo señala que podrán hacer uso del derecho de huelga,
cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que señala
el artículo 123 en su apartado B).

Otra diferencia radica en la terminología empleada, ya que cada ley
utiliza muy particularmente sus términos, esto es que mientras que la -
Ley Federal del Trabajo considera que la declaración de inexistencia de
una huelga se debe hacer por no reunir esta los requisitos formales que
exige la ley, para la Ley Burocrática la declaración de inexistencia se
hace porque la suspensión de labores se realizó antes de los diez días
del emplazamiento.

Otro ejemplo de lo anterior es el siguiente: la Ley Federal del -
Trabajo considera que cuando los trabajadores huelguistas ejecuten actos
violentos en contra de las personas o cosas se declarará el movimiento
como ilícito, mientras que la Ley Burocrática lo declara ilegal y delíc-
toso.

En la Ley Reglamentaria del apartado A) se establece en términos -

para suspender las labores que es de seis días para los trabajadores - en general y de diez días en los servicios públicos, mismos que comenzarán a correr a partir de la fecha en que se dé notificado al patrón.

En la Legislación de los Servidores del Estado no se establece ningún término, sino que dicha suspensión podrá hacerse después de que el Tribunal haya calificado de legal el movimiento y que en la etapa de conciliación no se haya llegado a ningún acuerdo.

Otra diferencia radica en que la huelga de los trabajadores al servicio del Estado, debe fijarse un número suficiente de trabajadores para que continúen prestando sus servicios por todo el tiempo que dure la huelga, mientras que en la Ley Federal del Trabajo, únicamente se continuarán prestando labores cuando se trate de servicios públicos.

Sin embargo, las diferencias más notables las encontramos en la parte procesal del derecho de huelga, además de que las autoridades jurisdiccionales son diferentes ya que para conocer del procedimiento del derecho de huelga de los trabajadores regidos por el apartado A) son competentes para conocer las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tanto como las Juntas Federales y para la huelga del apartado B) es competente el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tratándose de conflictos entre ésta y sus trabajadores.

Pues bien, hasta el momento hemos estudiado someramente las diferencias y similitudes existentes entre las leyes reglamentarias multicitadas, al efecto nos preguntamos ¿Si ambas legislaciones podrían complementarse?

De acuerdo con el artículo 11 de la Ley Burocrática dispone que en los casos no previstos por dicha ley, o en sus disposiciones especiales se aplicará supletoriamente entre otras disposiciones, la Ley Federal del Trabajo.

Con esto se sientan las bases para afirmar que si se pueden complementar las leyes reglamentarias citadas, y ahora la pregunta consabida sería ¿En qué casos?

En nuestro pequeño y somero estudio comparativo encontramos que la Ley de los Burocratas no reglamenta el procedimiento para que el Tribunal puede cerciorarse de que la declaración fue hecha por la mayoría de los trabajadores de la dependencia afectada, y consideramos que aunque es de gran valor la copia del acta de la Asamblea es necesario que se realice el recuento para saber que se cumple con el requisito que señala la fracción II del artículo 99 de la mencionada Ley.

Ahora bien, consideramos que éste es un caso en que se puede aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en su artículo 931 que señala el procedimiento a seguir cuando es necesario realizar el recuento de trabajadores huelguistas.

Finalmente, es menester señalar que la Ley Federal del Trabajo hace una acuciosa reglamentación del derecho de huelga, en virtud, de contener un capítulo referente a las disposiciones generales de la huelga y otro capítulo correspondiente al procedimiento, mientras que la Ley Burocrática dentro del capítulo correspondiente a las disposiciones generales establece ciertas disposiciones del procedimiento un tanto débiles, dispersas e inexactas, cosa que se debe complementar y corregir sa

tisfactoriamente, al incluir el procedimiento relativo al conflicto colectivo o sindical.

Por lo anterior consideramos que existe la necesidad de realizarse un estudio más minucioso de la mencionada ley con el objeto de hacer las reformas necesarias para que tal ordenamiento sea más eficaz, protector, reivindicador y sobre todo aplicable a las necesidades de los trabajadores al servicio del Estado.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Actividad Legislativa. Memoria del Senado. Diario de los Debates. No. 26. Iniciativa por la que se adiciona y reforma el Artículo 123 Constitucional. 8 de Diciembre de 1959. México, D. F. Pág. 307
- 2.- GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse. México, D. F. 1982. Pág. 431
- 3.- IDEM. Pág. 752
- 4.- Ob. Cit. Pág. 409
- 5.- Ob. Cit. Pág. 410
- 6.- La Huelga en el Derecho Mexicano. México, D. F. 1938. Pág. 251
- 7.- Ob. Cit. Pág. 253

C A P I T U L O I V

**LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y SU
DERECHO DE HUELGA**

Antes de hablar de los trabajadores del Estado y del derecho de huelga de éstos, debemos avocarnos al surgimiento del Estado en primer término.

El término "Estado" no fue un término ordinario en la antigüedad, se usaba "Polis", "Res Pública", "Imperium" aún en cuando Estado proviene del latín "status" y que fue usado por los romanos no tenía el significado que ahora se le asigna, sino que se le empleaba como condición o bien como constitución.

"... El estado moderno, ... es el resultado, ... de las pugnas políticas entre los poderes medioevales: la iglesia y el imperio, la iglesia y el rey de Francia, este mismo monarca y el emperador, y los reyes y los señores feudales ..." (1), es decir, surge de un fenómeno social y se representa como un centralizador de los poderes públicos y su finalidad es servir a la sociedad, pero, antes de seguir adelante es necesario hacer mención de que el Estado se encuentra integrado por tres elementos que son: El territorio, la población y el gobierno, éste último se encuentra representado por personas físicas que tienen a su cargo la administración pública. Los representantes del gobierno requieren de personal altamente capacitado que les auxilie en el desempeño de sus labores, de tal manera, que se forma una relación laboral entre los representantes del gobierno y los empleados públicos, sin embargo, se ha manejado indistintamente el término estado y gobierno, y en materia laboral los distintos autores lo emplean de esa manera así

lo haremos también nosotros.

Ahora bien, " ... La doctrina clásica y la legislación positiva - han reconocido tres actividades esenciales del Estado para realizar sus fines:

A.- La función legislativa, que es la función encaminada a establecer las normas jurídicas generales. El Estado moderno es el creador del orden jurídico nacional.

B.- La función Administrativa, es la función encaminada a regular la actividad concreta y tutelar del Estado, bajo el orden jurídico. La ley debe ser ejecutada particularizando su aplicación. En sentido - moderno el Estado es el promotor del desarrollo económico y social del país.

C.- La función jurisdiccional, que es la actividad del estado encaminada a resolver controversias, estatuir y declarar el derecho ..."

(2)

Como se puede apreciar, la actividad estatal requiere de personal administrativo que se encargue de la atención de los servicios públicos y demás actividades propias del Estado, es decir, como el Estado es un ente jurídico, necesita de nombres que desarrollen mediante organismos establecidos, funciones que tienen asignadas y que van encaminadas al bienestar social, es por esto que podemos decir que la relación entre el Estado y sus servidores tiene su origen en el momento mismo en que - una persona física desempeña una labor encomendada al Estado.

Ahora bien, para que la actividad que lleva a cabo el Estado sea - cumplida eficazmente por parte de sus servidores es necesario que las -

personas que se encuentren a cargo de dichos servicios públicos estén verdaderamente capacitadas para el desempeño de sus funciones y que además sean debidamente remuneradas y también que se les considere como seres humanos y se les respete como tales.

Por otra parte, los hombres que han ayudado al estado en la realización de sus funciones no han tenido el reconocimiento que se merecen y al igual que la clase obrera del país han sufrido una serie de injusticias en su contra que regularmente son cometidas por los representantes del Estado.

Cabe mencionar que los trabajadores al servicio del Estado son conocidos también como burócratas, al respecto el tratadista Alcalá-Zamora y Castillo nos dice que: " ... El vocablo ... burocracia proviene inequívocamente del francés 'bureaucratie' ... la etimología de la voz ... procede del francés 'bureau': oficina y del helenismo 'creatos': poder ..." (3), sin embargo, actualmente se utiliza como una de las maneras despectivas para referirse a los trabajadores del Estado.

El mismo tratadista Alcalá-Zamora y Castillo, al referirse a la burocracia en la época antigua señala que: " ... Los hombres se regían por órdenes verbales más que por leyes. Las comunicaciones eran directas. La administración sólo puede nacer con el propio Estado limitado generalmente a la ciudad; y aquellos por la necesidad de guerra y percibir impuestos, obligó al gobierno de servirse de intermediarios. En Atenas y en otras ciudades estatales de la antigua Grecia, las diversas funciones o magistraturas eran desempeñadas por los ciudadanos designados generalmente por un año ... tales funcionarios no percibían remuneración

alguna y estaban obligados a rendir cuenta detallada de su gestión al -
términar su mandato ..." (4) lo anterior significa que sólo las perso-
nas que gozaban de una situación económica desahogada podían ser desig-
nados para estos cargos, ya que no percibían ninguna clase de remunera-
ción y además como ya lo habíamos mencionado, no tenían la necesidad de
ella, por lo que no es posible considerar dicha relación como una rela-
ción de trabajo ya que carece de los elementos que caracterizan a ésta.

Ahora bien, ¿Cuándo surge y cómo ha sido considerada en nuestro -
país tal relación?

En México la historia de los servidores del Estado puede ser clasi-
ficada, de acuerdo con el Licenciado Manuel Germán Parra Padro, según -
cita en su libro titulado Historia del Movimiento Sindical de los Traba-
jadores del Estado (5) de la siguiente manera:

Una primera etapa comprendida desde el año de 1825 al año de 1938.

Una segunda etapa del año de 1938 al año de 1964.

Una tercera etapa del año de 1964 a noviembre de 1982; y

La cuarta de noviembre de 1982 hasta la toma de posesión del Presi-
dente Miguel de la Madrid Hurtado.

Como se puede apreciar en la anterior división no queda incluida -
la etapa anterior a la conquista, tampoco la época colonial, ni los a-
ños siguientes a la lucha de independencia, lo cual explicamos a conti-
nuación:

" ... en la época anterior a la conquista de los españoles, en los
reinos de la triple alianza y en los que constituían otros grupos indi-
genas como los mayas, los tarascos, etc., no existían reglas o costum-

bres de índole jurídica por medio de servidores. Algunos cargos de importancia eran hereditarios y constituían por ello mismo cierto derecho del titular frente al poder público; pero los empleados de menor categoría se encontraban indefensos ante las monarquías absolutas fundamentadas en ideas religiosas, de divinidad del monarca a las cuales servían ..." (6)

No se puede decir que existía una relación de trabajo desde el punto de vista jurídico sin embargo, de hecho los servidores públicos se encontraban al servicio de una divinidad que se veía personificada en los gobernantes, mismos que podían disponer de sus servidores de la manera que mejor les pareciera y destituirlos de sus cargos cuando ya no fueran necesarios sus servicios, sin que los servidores públicos pudieran objetar nada, no obstante hay que reconocer que mientras dichos trabajadores servían a los gobernantes gozaban de ciertos privilegios como recibir alojamiento y comida en el palacio del rey.

En la época colonial los cargos públicos se encontraban muy codiciados por los españoles ya que por medio de ellos podían enriquecerse; también la corona vió en estos cargos la manera de allegarse fondos y ponía a la venta del mejor pastor dichos puestos, por lo que cuando una persona adquiría un puesto público gozaba de derecho de inamovilidad por un tiempo vitalicio o determinado. Pero, propiamente dicho esta no era una relación de trabajo.

Después de la Independencia de México, la clase burocrática fue víctima de una serie de movimientos políticos, al igual que otros sectores asalariados del país, pues en esa época las leyes eran promulgadas o de

rogadas de un día para otro, también se encontraban sujetos a cambios de gobernantes o algún golpe de estado y en ocasiones muy frecuentes quedaban sin recibir sus salarios no solo por quincenas sino hasta por meses y carecían de la protección jurídica de disposiciones legales y mucho menos existía algún tribunal que pudiera protegerlos de tantas injusticias.

Cuando asume el poder el primer presidente de México, Don Guadalupe Victoria, en el año de 1826, él mismo se hace cargo de pagar los salarios a los servidores públicos y también de pagar pensiones a algunos funcionarios y empleados públicos jubilados. Y es a partir de ese momento que los gobernantes comienzan a darse cuenta de lo indispensable que son para ellos los servidores públicos y reconocen que solo teniendo cierta seguridad en su empleo éstos pueden desempeñar sus funciones, aunque no todos pensaban así sin embargo, en el año de 1852, estando como presidente Mariano Arista, se dispuso que todos los empleados que prestaban sus servicios a la federación gozaban de cierta inamovilidad en sus empleos y que tuvieran el derecho al mismo.

Asimismo, en 1853 se emitió la Ley de lares en la que se incluyó la remuneración y distribución de los empleados públicos, también se estableció el Tribunal de Justicia que se encontraba integrado por el Consejo de Ministros, que conocerían de todos los asuntos relacionados con los servidores públicos, lo que podemos considerar como un antecedente de lo que actualmente conocemos como Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Con la presidencia de Don Benito Juárez, se incrementa el número de

empleados públicos. Este incremento trae como consecuencia que el día 14 de marzo de 1857, surja la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos", esta asociación tenía como finalidad crear un cuerpo fuerte que fuera capaz de librar de la miseria a sus agremiados.

Todos los trabajadores afiliados a dicha organización aportaban cuotas mensuales y en caso de necesidad de alguno de ellos, la asociación les proporcionaba determinada cantidad de dinero, sin embargo, la asociación no dió resultado por mucho tiempo y debido a diversas tendencias ideológicas tuvo que desaparecer.

En la Etapa del Porfiriato los trabajadores al servicio del Estado, al igual que los obreros en general, sufrieron la tiranía, los primeros del gobierno y sus representantes y los segundos de los patrones y de los gobernantes. Los trabajadores del gobierno percibían salarios de hambre y únicamente aquéllos que se encontraban más cercanos a Porfirio Díaz y que eran indispensables para que éste lograra sus propósitos gozaba de ciertas prerrogativas.

Como mencionamos anteriormente la reelección casi permante de Díaz y la ola de arbitrariedades cometidas por su gobierno, provocaron el descontento de los mexicanos y principalmente de éstos a los trabajadores, quienes fueron los que empezaron a rebelarse mediante el uso de la huelga y es así como acontecen los movimientos huelguísticos de Río Blanco y Cananea, principalmente, así pues los trabajadores del Estado no permanecieron ajenos a estos movimientos y es bien sabido que los pocos miembros que subsistieron de la "Asociación Mutualista de Empleados Públicos" simpatizaron con la corriente ideológica de Ricardo Flo-

res Magón y apoyaban las huelgas mencionadas.

Cuando Don Venustiano Carranza convoca a la formación del Congreso Constituyente de 1916-1917, los servidores públicos abrigaron esperanza de que en algún apartado de la Constitución se les protegiera, y así fue, ya que el preámbulo del artículo 123 se mencionaba que se protegería a los obreros, jornaleros, artesanos, empleados y de una manera general todo contrato de trabajo, pero, se empezó a dar una mala interpretación de este artículo y finalmente dejaron al margen a los servidores públicos puesto que se afirmaba que no se les podía encuadrar en ninguna denominación de las establecidas en dicho artículo y que tampoco se regían las relaciones entre gobierno y sus servidores mediante un contrato de trabajo.

Nuevamente los trabajadores del Estado quedaron desprotegidos y expuestos a las arbitrariedades de los gobernantes ya que o gozaban de una estabilidad en su empleo y podían ser destituidos de sus puestos con gran facilidad, tampoco tenían derecho al ascenso por escalafón, sino que las designaciones se hacían al antojo de los jefes y consecuentemente el monto del salario estaba sujeto al capricho de éstos. En cuanto a la huelga, ni siquiera pasaba por sus mentes que pudieran conseguir que ésta se les concediera como un derecho.

Es por lo anterior que los empleados públicos dirigen todos sus esfuerzos a organizarse y reclamar sus derechos y de esta manera poder luchar contra las crueles condiciones económicas y sociales que imperaban en el sector mencionado y a tales circunstancias se unía la precaria condición política que aquejaba al país entero.

Durante el año de 1922 se constituyen los primeros sindicatos de trabajadores del Estado: el de maestros del Puerto de Veracruz y el de los trabajadores de limpia de la Ciudad de México; los primeros debido principalmente a que no habían recibido su salario durante varios meses.

En diversos lugares del país se vivieron problemas semejantes durante estos años, pero ninguno de ellos tuvo la trascendencia de la huelga de los maestros ya que éstos se encontraban apoyados por la clase obrera de México que pertenecía a la Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana. (C.R.O.M.)

En el año de 1931 surge la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y en ella se establece lo siguiente: "... Las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del Servicio Civil que se expidan ..." (Art. 2o.) Con ese precepto morían todas las esperanzas de los trabajadores al servicio del Estado de ser protegidos por las disposiciones del artículo 123 de la Constitución y de su Ley Reglamentaria.

En el año de 1934 bajo el gobierno del General Abelardo Rodríguez, se expidiera el "Acuerdo sobre la Organización y Funcionamiento del Servicio Civil" en cuya exposición de motivos se manifestó:

"... Por razones índole doctrinal y práctica, dada la naturaleza de los servicios que están a cargo en concordancia con los deberes fundamentales de los órganos políticos del Estado, una clase social laborante, la de los servidores del poder público no quedó incluida en la legislación garantizadora de derechos, pero, el legislador de 1931, al expedir la Ley Federal del Trabajo, no olvidó a dicha clase social, -

cuando en su artículo 2o. del ordenamiento expresado dijo: "... las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan ...", y este precepto fue una promesa solemne hecha al país que debemos cumplir a la brevedad posible conforme con la sinceridad de nuestras intenciones ..." (7)

Sin embargo dicho acuerdo no tuvo la calidad protectora y reivindicatoria que tenía el artículo 123 Constitucional, ya que a pesar de que el artículo 46 del acuerdo mencionado se permite la formación de sindicatos al establecer: "... Los funcionarios y empleados comprendidos dentro del servicio civil, podrán asociarse en la forma y dentro de los términos que autorizan las leyes pero; cuando esas asociaciones tengan por finalidad la defensa de los intereses a que se refiera este acuerdo, será condición indispensable para su existencia legal la aprobación previa de la escritura constitutiva o pacto social ..." Por otro lado prohíbe la paralización de las labores, puesto que señala el artículo 47 que: "... Se considerará ilícita toda asociación que adopta el paro de trabajo de sus miembros, entre los medios de defensa social; que en cualquier forma incluya ésta dentro de sus medios de acción, o cuya actuación contravenga lo dispuesto por este acuerdo, o por otras disposiciones, a juicio de la Comisión o Comisiones del Servicio Civil respectivas, aprobado por el jefe superior de la Dependencia ..." Además de que los representantes de los sindicatos se encontraban expuestos a ser separados de sus puestos e inclusive incurrir en responsabilidad penal.

Durante la candidatura del General Lázaro Cárdenas, éste pronunció un discurso en el que dijo: "... El Estado dentro del espíritu socia-

lista de mejorar, reconociendo los justos derechos de organizarse de los trabajadores oficiales al igual que los que tienen los de las empresas privadas ..." (8)

Y una vez que tomó posesión de su cargo, se confirmó dicha promesa, posteriormente se propuso que se formara una Comisión con representantes designados por el Ejecutivo y la Federación Nacional de Trabajadores del Estado para que redactaran el proyecto del estatuto. Una vez elaborado el mencionado proyecto, el presidente Cárdenas lo envió a la Cámara de Senadores para su aprobación, los senadores aprobaron la iniciativa por unanimidad, y, dentro de los discursos emitidos por los C. Senadores que hemos destacado el del C. Soto Reyes quien dijo lo siguiente: "... 'Que ro terminar exhortando a los trabajadores al servicio del Estado a que han caso del recurso supremo de huelga, solamente cuando sea absolutamente necesario y cuando les asista la plena justicia' ..." (9)

Después de la aprobación por parte del senado, se envía a la Cámara de Diputados y no obstante que hubo oposición por parte de algunos diputados, se aprobó el mencionado estatuto mismo que fue publicado el 5 de Diciembre de 1938.

De esta manera se protegen y brindan derechos a los trabajadores al servicio del Estado.

Tal estatuto jurídico de 1938 tuvo una corta vida, ya que fue derogado por el nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de fecha 4 de abril de 1941, mismo que introdujo como cambios fundamentales la especificación de las bases para formar la escala de salarios, la prohibición a los sindicatos de servidores públicos de adherirse

a organizaciones centrales obreras o campesinas y además la desaparición de las juntas arbitrales que existían en cada dependencia.

En el año de 1958 al ser electo el Presidente de la República el Licenciado ADOLFO LOPEZ MATEOS hizo posible que los trabajadores del Estado se vieran favorecidos al incorporarlos al régimen de seguridad y servicios sociales para los trabajadores del Estado, también en 1960 se logró integrarlos al artículo 123 Constitucional mediante la adición del apartado B) al mencionado artículo.

Asimismo se eleva a rango Constitucional el derecho de huelga a favor de los multicitados trabajadores al servicio del Estado al establecerse en la fracción X del artículo 123 apartado B) que: "... Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán asimismo hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra ..."

Posteriormente en el año de 1963, se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- DE LA CUEVA, Mario. LA IDEA DEL ESTADO. U.N.A.M. México, D. F. 1980. Pág. 85
- 2.- SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Edit. Porrúa, S. A. Edición 10a. México, D. F. 1981 Pág. 43
- 3.- Ob. Cit. Pág. 233
- 4.- Ob. Cit. Pág. 234
- 5.- F.S.T.S.E. México, D. F. Pág. 5 - 6
- 6.- MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. La Administración Pública en México. Edit. Imprenta Universitaria. México, D. F. 1946. Pág. 149
- 7.- PARRA PRADO, Germán M. Testimonios Históricos de la F.S.T.S.E. México, D. F. 1982. Pág. 69
- 8.- IDEM. Pág. 71
- 9.- Citado por PARRA PRADO, Germán M. Ob. Cit. Pág. 95

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

De lo expuesto se puede desprender que la huelga ha servido como - Instrumento de lucha de la clase obrera tendiente a librarse poco a poco de la opresión capitalista, no obstante de los muchos sacrificios de los trabajadores actualmente cuentan con el artículo 123 Constitucional que concede una serie de derechos en su favor, permitiendo la Huelga como forma de presión a los patrones y al gobierno mismo para que se les concedan ciertas prerrogativas a las cuales tienen derecho.

Por otro lado, tenemos que las personas que han servido al Estado también para la consecución de sus fines han tenido que sufrir una serie de vejaciones por parte de los representantes del gobierno, habiendo logrado primariamente la creación del Estatuto Jurídico de 1938 y posteriormente con la inclusión del apartado B) al artículo 123 Constitucional, en que se brinda a éstos el arma fundamental para proteger sus derechos, hacerlos cumplir, y en su momento incrementarlos, tal arma es la huelga.

Son muy variadas las definiciones que sobre el concepto Huelga los doctrinarios en materia laboral han aportado, aunadas a lo que la legislación del trabajo contempla; de lo que podemos desprender que la Huelga es una actitud pasiva de los trabajadores para la realización de las actividades que tienen asignadas, dicha actitud realizada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, establecimiento o bien de alguna dependencia gubernamental.

La preocupación constante de los obreros del mundo por mejorar las

condiciones laborales los ha llevado a formar organizaciones internacionales donde dentro de sus formas de defensa han empleado la huelga.

La huelga influye de manera determinante en la vida social y económica de la colectividad teniendo como finalidad mantener un supuesto equilibrio entre el trabajo y el capital.

El artículo 123 en su apartado A) fracción XVII así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 455 contemplan los objetivos que debe perseguir una huelga.

Por lo que hace el apartado B) del mismo ordenamiento legal y su Ley Reglamentaria, únicamente señalan que cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el mencionado apartado se podrá hacer uso del derecho de huelga, sin embargo no señala más objetivos por lo que se sugiere que se realice un estudio de las causas que puedan motivar la huelga y se incluyan en el apartado B) de nuestra Constitución.

También consideramos que es posible aplicar supletoriamente los objetivos que señala la Ley Federal del Trabajo al derecho de huelga de los servidores del Estado, por tratarse de trabajos de diferente naturaleza.

El Estatuto Jurídico de 1938 fue el primer ordenamiento legal en conceder a los trabajadores al servicio del Estado el derecho de huelga.

Las disposiciones relativas al derecho de huelga contenidas en el Estatuto Jurídico carecen de aplicación práctica y se puede decir que sólo quedaron en buenas intenciones para con los servidores públicos.

Es importante señalar que la Ley Federal de los Trabajadores al Ser-

vicio del Estado retomó del Estatuto Jurídico las disposiciones que - consideraron necesarias para reglamentar el derecho de huelga.

Consideramos que los dirigentes sindicales de los trabajadores al servicio del Estado deben crear conciencia de la lucha de clase, para que se pongan realmente en actividad los mecanismos que hacen funcionar real y dinámicamente los derechos que concede el apartado B) del artículo 123 Constitucional, principalmente el derecho de huelga.

Existen muchas similitudes entre la Ley Federal del Trabajo y la - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pero son marcadas las diferencias existentes en dichas leyes, no obstante, el artículo 1, de la Ley Federal Burocrática dispone que se pueda aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo cuando no exista disposición expresa en la ley respectiva, y mediante el estudio de ambas legislaciones se desprende que dichas disposiciones se pueden complementar unas a - otras..

BIBLIOGRAFIA GENERAL

BIBLIOGRAFIA GENERAL

A. ESPONDA, Gonzalo. La Huelga Objeto. México, D. F. Colección Tomos Laborales. Instituto de Educación Obrera CTM. 1976

Actividad Legislativa. Memora del Senado. Diario de Debates. No 26 - Iniciativa por la que se adiciona y reforma el Artículo 123 Constitucional. 8 de Diciembre de 1959. México, D. F.

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. Tratado de Política Laboral y Social. Buenos Aires, Heliastra. 1972

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada. U.N.A.M. México, D. F. 1985

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición Octava. México, D. F. 1982

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. T. I. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1985

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Estudios de Derecho Constitucional. - Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional. México, D. F. 1981

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1981

Diccionario Larousse Manual Ilustrado. Ramón García Pelayo y Gross. Edit. Larousse. México, D. F. 1982

DE BUEN, Néstor. Derecho del trabajo. Edit. Porrúa, S. A. México,

D. F. 1985

Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, S. A. Edición 14a. México, D. F. 1986

Documentos Básicos. 45° Aniversario de la Federación de Sindicato de Trabajadores al Servicio del Estado. F.S.T.S.E. México, D. F. 1983

Diccionario de la Real Academia de la Lengua.

DE LA CUEVA, Mario. La Idea del Estado. U.N.A.M. México, D. F. 1980

Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D. F. 1950

El Programa del Partido Liberal Mexicano de 1906 y sus Antecedentes. Re compilada por Omar Cortés. Edit. Antorcha. México, D. F. 1985

GOMEZ, GOTTSCHALK Y OTRO. Curso de Derecho del Trabajo. T. II. Edit. Cárdenas. México, D. F. 1979

Gran Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española

GARCIA PELAYO Y GROSS, Ramón. Diccionario Larousse. Edit. Larousse. México, D. F. 1982

HERRAN SALVATI, Mariano y QUINTANA ROLDAN, Carlos F. Legislación Burocrática Federal. Edit. Porrúa, S. A. México, D. F. 1986

Baltazar Cavazos Flores. Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemati-
zada. Edit. Trillas. Edición 18a. México, D. F. 1985

La Huelga en el Derecho Mexicano. México, D. F. 1938

Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición 7a. Méxi-

xico, D. F. 1975

MOSQUEDA, Miguel Angel. La Huelga como Instrumento para Obtener el Equilibrio entre los Factores de la Producción, Capital y Trabajo. *Teoría Profesional*. U.N.A.M. México, D. F. 1980

MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. La Administración Pública en México. Edit. Imprenta Universitaria. México, D. F. 1940

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. México, D. F. 1981

PARRA PRADO, Germán M. Testimonios Históricos de la F.S.T.S.E. México, D. F. 1982

Readers Digest, Selecciones del. Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado de la Lengua Castellana. México, D. F. 1979

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Edit. Porrúa, S. A. Edición 10a. México, D. F. 1981

TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Edit. Botas. México, D. F. 1950

Tratado de Política Laboral y Social. T. II. Edit. Eliastra, Buenos Aires. 1972

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S. A. Edición Sexta. México, D. F. 1981

TAPIA ARANDA, Enrique y MARISCAL, Carlos. Derecho Procesal del Trabajo Edit. Valux, S. A. Edición Sexta. México, D. F. 1978

VALADEZ, José C. El Socialismo Libertario Mexicano. (Siglo XIX). Un
versidad Autónoma de Sinaloa. Culiacán, Sinaloa, México. 1984

INDICE

INDICE

	PAG.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. <u>ANTECEDENTES HISTORICO-SOCIALES.</u>	3
A.- La Huelga a Través de la Historia.	4
B.- Antecedentes de la Huelga en Nuestro País.	12
C.- Naturaleza del Derecho de Huelga.	26
Citas Bibliográficas.	31
CAPITULO II. <u>CONCEPTOS.</u>	33
A.- Concepto de Huelga.	34
1).- Significación Gramatical.	34
2).- Definiciones Doctrinarias.	36
3).- Conceptos Legislativos.	40
4).- La Huelga como Derecho Económico y Social.	41
5).- Objetivos de la Huelga.	44
6).- Algunas Denominaciones Fundamenta- les de Huelga.	60
B.- Concepto de Trabajo.	66

	PAG.
1).- Significación Gramatical.	66
2).- Definiciones Doctrinarias.	67
3).- Concepto Legislativo.	68
C.- Concepto de Trabajador	69
1).- Definiciones Doctrinarias.	69
2).- Conceptos Legislativos.	70
D.- Concepto de Burocracia.	72
1).- Significación Gramatical.	72
2).- Definiciones Doctrinarias.	73
E.- Concepto de Trabajador al Servicio del Estado.	75
Citas Bibliográficas.	76
CAPITULO III. <u>EXEGESIS LEGISLATIVA.</u>	79
A.- Constitución Política de los Estados <u>U</u> nidos Mexicanos.	80
1).- Apartado "A" del Artículo 123 - Constitucional.	80
2).- Apartado "B" del Artículo 123 - Constitucional.	81
B.- Estatuto de los Servidores Públicos - de 1938.	85

	PAG.
C.- Ley Federal del Trabajo. Reglamentaria del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional en sus Disposiciones Relativas al Derecho de Huelga.	97
D.- Ley Federal del Trabajo Burocrático Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en sus Disposiciones Relativas al Derecho de Huelga.	101
E.- Estudio Comparativo entre las Leyes Reglamentarias de los Apartados "A" y "B" del Artículo 123 Constitucional.	106
Citas Bibliográficas.	112
CAPITULO IV. <u>LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y SU DERECHO DE HUELGA.</u>	113
Citas Bibliográficas.	126
CONCLUSIONES.	127
BIBLIOGRAFIA GENERAL.	131
INDICE.	136