



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN UN
MOVIMIENTO DE HUELGA Y SUS CONSECUENCIAS
JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES, A LA LUZ DE
LA TEORIA INTEGRAL.

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

JUAN MIRANDA COLLADO



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, BAJO LA DIRECCION DEL DR.
ALBERTO TRUJEBÁ URBINA Y EL ASESORAMIENTO DEL LIC.
JOSE FLORENTINO MIRANDA HERNANDEZ.

A MIS PADRES

Sr. Amadeo Miranda Vélez y
Sra. Lucía Collado de Miranda
Con gratitud y cariño

A MI ESPOSA

Lic. Martha Segovia de Miranda
Con todo mi amor

A MI HIJA

Martha Miranda Segovia
Por toda su ternura

A MIS HERMANOS

**Raquel
Delfín
Concepción
Domingo
Bonifacio
Soledad**

A MI PRIMO

**Lic. Jorge Moreno Collado
Por su ayuda y cooperación**

AL HONORABLE JURADO

A MIS COMPAÑEROS DE ESCUELA Y
DE TRABAJO

LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN UN MOVIMIENTO DE HUELGA Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES, A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL.

CAPITULO PRIMERO

HISTORIA DEL TRABAJO HUMANO

- A.- Trabajo en el Ambito Local.
- B.- Trabajo en el Ambito Federal.

CAPITULO SEGUNDO

REGLAMENTACION JURIDICA FUNDAMENTAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

- A.- Derecho del Trabajo.
- B.- Bases Juridicas Laborales.
- C.- Contenido de los Textos Constitucionales.

CAPITULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN MEXICO

- A.- Período de Gestación.
- B.- Período de Prehuelga.
- C.- Período de Huelga Estallada.

CAPITULO CUARTO

- A.- Agrupaciones Obreras.
- B.- Etapas de Huelga en relación con el Estado.
- C.- Régimen Legal de Huelga.

CAPITULO QUINTO

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA TEORIA INTEGRAL

- A.- Esencia de la Teoría Integral.
- B.- Proyección y Fines de la Teoría Integral.

CAPITULO SEXTO

CAPITULO SEXTO

EL DESPIDO MASIVO DE LOS TRABAJADORES Y SUS CONSE-
CUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES.

A.- Relación Laboral.

B.- Suspensión, Modificación y Terminación de la
Relación Laboral.

C.- Despido Injustificado.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

HISTORIA DEL TRABAJO HUMANO

- A.- Trabajo en el ámbito local
- B.- Trabajo en el ámbito federal

A.- TRABAJO EN EL AMBITO LOCAL.

En esta unidad, señalaremos fundamentalmente el desarrollo del trabajo en México, de la época precolombiana hasta nuestros días, aunque para ello se hizo necesario tocar los acontecimientos más importantes de la historia del trabajo en el extranjero.

Etapa Precolombiana (1500).- Para entonces se daba este tipo de actividad (trabajo humano), no con los caracteres que le dio el desarrollo del tiempo, éstos últimos son obra de la industrialización, para aquella época existía la producción artesanal, pero no se tiene conocimiento de que hubiera alguna organización de trabajadores de dicha producción.

La Colonia (1521).- La Nueva España, a semejanza de todas las regiones que sufren una influencia, se ve afectada por las características de los conquistadores y por las relaciones con los mismos, así México presentó en la Colonia, en cuanto al aspecto que nos ocupa, un sistema corporativo como el existente en España y en toda Europa, con la diferencia de que en Europa el establecimiento de este régimen se debió a la necesidad de reforzar la producción de las ciudades debido a las condiciones naturales del lugar, mientras que en la Nueva España fue una resultante de la vigilancia del estado que creó esta organización.

Durante la Colonia, el desarrollo económico estuvo restringido en beneficio de España, por lo que la industria no llegó a florecer, las fuerzas productivas no alcanzaron el grado de desenvolvimiento que tuvieron dentro de la organización corporativa europea.

En cuanto a la legislación, además de las Leyes de Indias, consideradas las disposiciones de mayor importancia, cuyo contenido era sobre jornada de trabajo, salarios mínimos, salario en efectivo; podemos hablar de las Ordenes Reales del 5 de junio de 1790 y las del 10. de Marzo de 1798, que disponían que cualquier persona podía trabajar en su oficio o profesión, sin otro requisito que el de hacer constar su pericia aunque no proporcionara su domicilio ni acreditara haber realizado aprendizaje sobre dicho oficio, como lo prescribían --

las Ordenanzas Gremiales, para poder ejecutar un trabajo. Posteriormente, en 1813, las Cortes de Cádiz decretaron la libertad industrial sin que fuese necesario para su ejercicio, examen, título o incorporación a gremio alguno, este decreto, - desgraciadamente fue derogado por Real Orden del 29 de junio de 1915, se puede decir que el aporte del Sistema Gremial de la Colonia fue nulo, a más de que las corporaciones fueron - perdiendo poco a poco su importancia y razón de ser.

En términos generales, durante la dominación española en México, prevaleció para el hombre del campo el régimen de servidumbre en toda su extensión, a pesar de que había legislación de trabajo, como la hubo en materia agraria, (benévola en los respectivos casos, pero inoperante), expedida por autoridades españolas influenciadas por la iglesia que estaba respaldada por el Consejo de Indias, afrontando la oposición del Gobierno Virreinal, las disposiciones de trabajo las encontramos principalmente en las Cédulas Reales y en las Leyes de Indias.

Independencia (1810).- La aparición de la vida independiente en México, no refleja ningún suceso realmente importante en relación con el trabajo humano o con la gestión de organizaciones de trabajadores. La industrialización se presentó tarde en nuestra República, se empiezan a detectar núcleos importantes de trabajadores a mediados del siglo XIX, colocadas en las industrias textil y minera principalmente, - en razón de las anteriores circunstancias, la Legislación no se preocupó por proteger los intereses de un grupo tan pequeño para aquellos tiempos, que por lo mismo no presentaba problemas agudos, obviamente que la inquietud de los gobernantes de la época era la distribución de la propiedad rural que estaba concentrada en pocas manos.

Es hasta el año de 1953, cuando nacen las primeras sociedades mutualistas de socorro mutuo, las fraternidades y -- las hermandades; a la luz de estas organizaciones, la clase trabajadora va fortaleciendo su intención de encontrarse en mejores condiciones de vida y evitar la explotación, el paso siguiente fue el cooperativismo, las cooperativas se constituy

veron en septiembre 16 de 1972, con el llamado "Círculo de Obre-
ros de México", regía, anudado a la pretensión fundamental, el -
deseo de los obreros de participar en la elaboración de las nor-
mas que regulaban la prestación de los servicios en las empre--
sas.

Constitución de 1857.- El constituyente de 1857, quiso im-
plantar dentro de la constitución (específicamente en el artícu-
lo cuarto), cuestiones relativas al trabajo en lo referido a la
libertad tanto industrial como de trabajo, el principal exponen-
te de estas ideas fue Vallarta, aunque en realidad no se logró
nada por una confusión de términos entre industrial y protec-
ción de trabajo, el problema se suscitó al estimar que para que
una industria sea libre, la relación laboral debe quedar sin re-
glamentación, este error produjo que no se llegara a nada, no
se pensó que el hecho de que el trabajador se encuentre regla-
mentado no equivale a limitar la industria, por el contrario,
esto reportaría beneficio al desarrollo del trabajo, consecuen-
temente, al no haber modificaciones en la Constitución en chan-
to al renglón laboral, el Código Civil siguió reglamentando al
aspecto laboral.

Código Civil de 1870.- La Ley Civil de 1870, reguló el traba-
jo en función del contrato, sin embargo, a pesar de ello, el Cód-
igo no mencionó, por primera vez, que el trabajo fuera un bien
rentable (para entonces ya se habló de que el ser humano, por
ningún concepto, puede igualarse a un objeto y, por lo tanto el
ser humano al terminar un contrato de trabajo, no queda en las
mismas condiciones que un inmueble al terminar un contrato de
arrendamiento, pues el individuo al terminar su trabajo, ha su-
frido un desgaste físico y mental no recuperable), reunió en un
solo título con el nombre de Contrato de Obra: los servicios do-
mésticos, los servicios por jornal y el contrato de obra a des-
tajo o precio alzado; reguló también el contrato de los portea-
dores o alquiladores, el contrato de aprendizaje, el contrato
de hospedaje; declaró el principio de igualdad al patrón y su-
primió los beneficios de éste en cierta medida; no consignó más
principio de responsabilidad que el de la culpa. Su aplicación
fue incipiente.

Ley de 30 de abril de 1904.- En esta fecha, bajo la gubernatura de José Vicente Villada, en el Estado de México se votó una Ley cuyo propósito era sustituir la teoría de la culpa por la del riesgo profesional, la parte fundamental estaba en el artículo tercero, que determinó que el patrón está obligado a indemnizar a sus trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales que se presentaran motivados por el trabajo, en tanto no se pruebe lo contrario, esta última frase fue la que obstaculizó el cumplimiento de la Ley, porque contribuyó a hacer difícil la interpretación del artículo y dió una salida para que el patrón eludiera su responsabilidad, ya que el empleador siempre cuenta con los medios y posibilidades para desvirtuar los hechos mediante la aportación de la prueba a los tribunales. En otro apartado esta Ley disponía que los trabajadores no pueden renunciar a los beneficios que en su favor estipulaba, sólo por excepción excluía a aquellos que no observaran buena conducta, briagos e incumplidos. Por lo que se refiere a indemnizaciones, todas eran bajas, por ejemplo las de accidentes y enfermedades no correspondían a los gastos que pueden ocasionar lesiones de este tipo y mucho menos a lo que se entiende por pagos indemnizatorios. Todos sus preceptos eran de forma imperativa, pero quizá por sus carencias permaneció ignorada.

José Vicente Villada se inspiró para promulgar esta Ley en la de Leopoldo II, de Bélgica, de 1903, aunque quedó por debajo de su modelo.

Ley de Bernardo Reyes de 1906.- Bernardo Reyes fue gobernador de Nuevo León, dictó su Ley de Trabajo en el año de 1906, para situarnos, diremos que la industria en Monterrey se encontraba adelantada y día con día se incrementaba el desarrollo de la misma, era la industria entonces el principal modo de vida, probablemente a eso se debió el resultado de la elaboración de la Ley, pues entre las de su tiempo es una Ley muy completa e incluyó sirvió de base a varios cuerpos legislativos de trabajo, en algunos puntos coincide con la de Villada, por ejemplo, al dejar a cargo del patrón la carga de la prueba, en los casos de accidente de trabajo no motivados por el desarrollo del trabajo en sí, pero fue más certera, porque adoptó

la medida reguladora adecuada, al establecer otra exculpante, que quedando también a cargo del patrón resultaba muy difícil, casi imposible de probar, esta era la negligencia inexcusable o culpa grave del obrero; también estableció indemnizaciones y formas para exigir el pago mucho más adecuadas; el procedimiento era especial y verbal con simplificación de trámites y reducción de términos, el procedimiento era muy semejante al que hoy día conocemos con el nombre de sumarismo.

Revolución (1910).- El objetivo de la revolución fue eminentemente agrario y aunque el problema obrero existía, no había tomado el cariz problemático agudo que tenía el de la tierra, sin embargo a grandes rasgos podemos decir que el panorama obrero de la época era como sigue: había industrias rudimentarias; como fuentes de trabajo principalmente minas y en segundo término otras industrias; estallaron varias huelgas como la de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, ellas son -- los conflictos más importantes que afrontó el país en los inicios de su reglamentación obrera, movimientos que describiremos posteriormente en forma amplia en cuanto a organizaciones de trabajadores se crearon la Sociedad Mineralista del Ahorro y el Círculo de Obreros Libres de Orizaba. Es indudable la importancia y trascendencia de estos hechos en la lucha obrera, aunque fueron reprimidos por la vía penal, marcaron bases para la legislación de trabajo en México.

Ley de 13 de diciembre de 1911.- En la Ley de 13 de diciembre de 1911, se creó una oficina de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

Ley de 29 de julio de 1919.- Siendo gobernador del Estado de Chihuahua, Salvador R. Mercado, promulgó la Ley de 29 de julio de 1919, tomando como base la Ley de Bernardo Reyes, esta Ley era bastante deficiente y limitativa, pues regulaba exclusivamente sobre accidentes de trabajo.

Decreto de 17 de octubre de 1913.- Por medio del Decreto de 1913, se adhirió a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo y se reformó la fracción relativa de la Constitución de 1857.

Decreto de 2 de septiembre de 1914.- En el Estado de Jalisco, en el año de 1914, Manuel M. Diéguez dio a conocer el texto de su Decreto, que por cierto no tuvo importancia por haber omitido por completo la Asociación Profesional y el Contrato Colectivo, que eran las dos inquietudes del momento.

Ley de Cándido Aguilar de 19 de octubre de 1914.- La Ley de Trabajo de 19 de octubre de 1914, corresponde al Estado de Veracruz, como se sabe, Veracruz constituye una de las manifestaciones más importantes del Derecho Mexicano del Trabajo, quizá a resultas de los hechos acontecidos sobre el territorio del Estado, en esta línea fue verdaderamente sobresaliente la Ley de Cándido Aguilar, cuyo contenido, en términos generales, es el que sigue:

1. La jornada de trabajo se fijó de nueve horas con descansos para tomar alimentos.

2. Se dieron como días de descanso, el semanal obligatorio (los domingos), y los días festivos nacionales.

3. Sobre salario mínimo había la obligación de que el pago se hiciera en moneda nacional, estableciendo cualquier modalidad de acuerdo con la empresa, pudiendo pagar por días, por semanas o por meses, se mencionó, además, que los obreros que vivieran permanentemente en la hacienda debían recibir alimentación, el artículo quinto extinguió las deudas de los campesinos en favor de los patrones a partir del momento en que se dictó la Ley, se prohibieron las tiendas de raya, se aclaró la situación de los destajistas a quienes se les otorgó el derecho de recibir por lo menos el importe de lo que constituía el salario mínimo, semejante al de base actual.

4. Sobre previsión social, se obligó a los patrones a proporcionar a los obreros enfermos y víctimas de accidentes de trabajo, asistencia médica, alimentos y salarios completos durante todo el tiempo de su incapacidad, esta disposición incluía a los destajistas o sea a los que hubieran celebrado contrato a precio alzado, exceptuando sólo a aquellos obreros cuya enfermedad fuera el resultado de algún vicio, etc.

5. Se comprometió a los patronos a crear escuelas primarias en donde nos las hubiera públicas.

6. Se crearon Inspectores para vigilar el cumplimiento de la Ley.

7. Los tribunales de trabajo se fijaron para dirimir las diferencias entre patronos y obreros, denominados Juntas Administrativas Civiles.

8. Había multas de cincuenta a cinco mil pesos o arresto de ocho a treinta días para los transgresores de la Ley, a quienes reincidían se les duplicaba la sanción.

Conociendo el contenido de esta Ley, podemos entender los calificativos y el asombro que en su tiempo provocó. Para ilustrar, transcribimos un comentario del Doctor de la Cueva, al referirse en su obra, a la legislación del trabajo en el Estado de Veracruz.

"...En el año de 1914, se inició en Veracruz un intenso movimiento de reforma, que vino a culminar en uno de los primeros y más importantes brotes del derecho mexicano del trabajo. Leyendo los periódicos de aquel tiempo, especialmente EL PUEBLO, podría reconstruirse una de las primeras páginas de la lucha de los trabajadores mexicanos por organizarse..."

Decreto de 12 de diciembre de 1914.- Venustiano Carranza, en su carácter de Ejecutivo Federal, facultó mediante el mencionado Decreto, para que se expidieran leyes en beneficio del peón rural, del obrero, del minero y en general de todo el proletariado.

Ley sobre Contrato de Trabajo de 12 de abril de 1915.- Siendo Secretario de Gobernación el Licenciado Zubarán Capmany, se formó por el Departamento de Trabajo, con colaboración de los Licenciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata, un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo. El proyecto de Ley de Zubarán pretendió terminar con el liberalismo en pro del logro de una relación entre obrero y patrón más justa en la que

privara preponderantemente el equilibrio, pero, a pesar de sus deseos, no rompió con el tradicionalismo y siguieron en ventaja las de Veracruz y Yucatán.

Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915.- Esta Ley también corresponde al Estado de Veracruz, se promulgó -- siendo Millán gobernador provisional, es la primera Ley estatal sobre Asociaciones Profesionales, su articulado contenía algunas definiciones señalaba que el Sindicato es una Asociación Profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a -- transformarse en obreros hábiles y capaces, a desarrollar su intelectualidad y su carácter, a regular los salarios, las horas y las condiciones de trabajo, a proteger los derechos individuales y reunir fondos para la protección y asistencia de los proletariados; el Sindicato era el intermediario entre -- los obreros y los capitalistas; se habló de limitaciones para adquirir inmuebles; se reglamentó el registro Sindical ante las Juntas Administrativas Civiles; se reguló la separación -- de los miembros sindicales y se estipularon medidas aplicables al respecto; se señaló el modo de nombrar la directiva sindical; se estableció sobre aceptación de miembros al Sindicato, la admisión general a todos los trabajadores que lo desearan, con excepción de los casos en los que hubiera causa justificada para la negativa del Sindicato a aceptar a un nuevo elemento.

No podemos continuar sin mencionar que es sorprendente el alcance de la reglamentación de Millán y que en mucho coincide con la actual reglamentación sindical, por ejemplo, se anticipó a lo que hoy se llama sindicato gremial, y sin conocer sus efectos ni su denominación, se autorizó el Contrato Colectivo del que habla la Ley Federal del Trabajo de 1970 (2).

Ley de 7 de octubre de 1915.- Esta Ley fue promulgada en el estado de Jalisco, por Manuel Aguirre Berlanga, este acto jurídico, así como los de Veracruz, revistió verdadera importancia para la vida de México, en materia de trabajo. La Ley reglamentó los aspectos principales del Contrato Individual de Trabajo, introdujo normas sobre previsión social y -- creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Describimos su contenido:

1. La Jornada máxima era de 9 horas, con dos descansos de una hora cada uno.

2. Se entendía que un obrero era el trabajador cuyas labores no tenían fines administrativos, esta disposición sólo se refería a determinados trabajadores como a los mineros agrícolas, etc., y se excluía a muchos otros.

3. La jornada de destajo, debía asegurar el salario mínimo, el que se aumentaría proporcionalmente según las horas de trabajo excedentes.

4. El campesino tenía derecho a combustible, habitación, agua, pastos para sus animales domésticos, para cuatro cabezas de ganado y a un lote de mil metros, estos derechos -- eran de tipo transitorio en tanto subsistieran las malas condiciones del campesino.

5. Los menores de nueve años no podrían ser contratados para trabajar, sólo había autorización para que laboraran los mayores de nueve y menores de doce años, siempre y cuando el trabajo fuera compatible con su desarrollo físico y con sus estudios, los trabajadores mayores de doce y menores de -- dieciséis años, recibían un salario mínimo de cuarenta centavos.

6. En cuanto a salario, regía el fijado por la costumbre que debía pagarse en moneda legal a fin de semana, se prohibió la tienda de raya, el salario inferior a dos pesos veinticinco centavos, no era embargable, las deudas contraídas por los trabajadores campesinos prescribían a los 14 meses, la esposa y los hijos menores de los trabajadores tenían derecho a la parte del salario que bastara a su alimentación.

7. En materia de riesgo profesional, los obreros -- víctimas de accidentes debían recibir su salario.

8. En cada municipio debía existir una Junta Municipal, esta Junta estaba integrada por delegados de los obreros y de los patrones.

9. Se reglamentó un tribunal parecido a las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 16), había un tribunal para la agricultura, uno para la ganadería y otro para las restantes industrias, semejantes a las Juntas Especiales actuales, los funcionarios eran representantes nombrados en una asamblea a la que concurrían obreros y patrones de cada negociación, eran designados por voto directo y se nombraban suplentes, en cuanto a la parte procesal, había una sola audiencia verbal de demanda, contestación, pruebas y alegatos, la resolución era dictada por mayoría de votos sin ulterior recurso.

10. Los trabajadores tenían la obligación de aportar un 5% de su salario para un servicio de mutualidad, el pago se hacía directo del patrón a la comisión que conservaría el dinero y sus servicios estaban reglamentados por la Junta que le correspondiera al municipio.

Esta Ley fue sustituida por la de 28 de diciembre de 1915, que por cierto presentaba lineamientos muy semejantes.

Ley de 29 de diciembre de 1915.- En el Estado de Hidalgo, se dictó una Ley de Trabajo el 25 de diciembre de 1915.

Ley de 28 de septiembre de 1916.- Esta Ley corresponde al Estado de Coahuila y se dictó bajo la gubernatura de Espinosa Mireles, con ella se creó una sección de trabajo formada por tres departamentos; se reglamentó la participación de beneficios, mismos que debían estipularse en el contrato y liquidarse anualmente; se vigilaba el cumplimiento de la Ley. - Esta codificación en general, copiaba disposiciones ya conocidas.

Constitución de 1917.- Los trabajos del Congreso Constituyente se iniciaron en el año de 1916 (en sesión de 6 de diciembre), presentándose en proyecto con adiciones a los artículos 50. y 73, fracción X, de la Constitución de 1857, estas adiciones no fueron satisfactorias para el Congreso, algunos constituyentes mocionaron en el sentido de incluir en el texto constitucional disposiciones en torno a la jornada; al

al trabajo de mujeres, al trabajo de los niños, a los descansos semanales y a la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, lo que dio lugar a que se integrara una comisión formada por Francisco J. Mújica, Alberto Román, Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, grupo que se avocó al estudio del artículo 50. en relación con los puntos señalados, pero lejos de lo que se esperaba, la lectura de los resultados de éste, provocó acalorados debates, en su inicio, un tanto perdidos, pero que poco a poco se fueron centrando (3), mediante la acertada intervención del diputado Victoria, quien hizo notar que no tenía trascendencia el número del artículo que debía contener las bases laborales, que lo importante era la estipulación de esos fundamentos legales sobre los cuales se debía legislar en los estados de la República, en materia de trabajo. Esta tesis logró muchos adeptos y culminó en la sesión de 28 de diciembre de 1916, en la que el Licenciado José Natividad Macías, en nombre del presidente Venustiano Carranza, presentó una relación de bases sobre -- trabajo que con algunas modificaciones se tradujo en el artículo 123 Constitucional, con lo que desde luego se vio triunfante la postura de varios constituyentes, entre ellos Jara, quien en las reuniones siempre hacía ver que no importaba acabar con la formalidad de la Constitución, si esto permitía la adecuación de la Constitución a las condiciones y necesidades de México.

Ley de 26 de diciembre de 1917.- Esta fue la conocida Ley Orgánica de Secretarías de Estado, mediante la cual pasó la Oficina de Trabajo a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo.

Ley de 27 de noviembre de 1917.- Con posterioridad a las reformas constitucionales, específicamente el 27 de noviembre de 1917, Venustiano Carranza promulgó una Ley sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje y sobre las medidas que debían adoptarse en caso de paros ilícitos.

Ley de 14 de enero de 1918.- En esta fecha fue expedida por el General Cándido Aguilar, una Ley para el Estado de Veracruz que se complementó con la de riesgos profesionales de 18 de julio, y a su vez, ésta sirvió de antecedente a la -

Ley Federal de 1931. Es de hacerse notar que para ese mismo - año de 1918, se expiden en casi todos los Estados de la Repu- blica leyes en materia laboral.

Proyecto de Ley de Trabajo de 1919.- Este proyecto lo discutió la Cámara de Diputados período de sesiones extraordi- narias, entre sus textos más importantes contamos con: legis- lación sobre el trabajo de los servidores del Estado, que la participación de utilidades debía ser fijada por las Comisio- nes Especiales de Salario Mínimo, que los aparceros del cam- po fueran considerados como sujetos de contratos de trabajo, que se reglamentó el contrato colectivo de trabajo, que se reguló la huelga, que se planearon cajas de ahorro para los obreros sindicalizados con carácter de obligatorio. El proyec- to pasó a la Cámara de Senadores, donde quedó olvidado.

También en 1919, se reglamentó por medio de decreto de 20 de diciembre el descanso semanal, pero este decreto re- sultó nulo por la cantidad de excepciones que preveía.

Proyecto de Ley de Trabajo de 1925.- El proyecto era novedoso, su contenido era el siguiente: se contemplaba el contrato por escrito, salvo para el servicio doméstico o tra- bajos accidentales; la sustitución patronal no afectaba los contratos existentes, había posibilidad de modificar las cláus- ulas del contrato, siempre que fuera autorizada la modifi- cación por la Junta de Conciliación; se obligó a los patro- nes a pagar salario íntegro a la mujer durante los meses de descanso por parto; la participación de utilidades se fijó en un 10% de los salarios percibidos; el ahorro era obligato- rio; se tocó el punto de lo que en nuestros días conocemos como sindicato de empresa; se prescribía que los contratos celebrados con una empresa de más de cien trabajadores se- rían colectivos; se señalaron indemnizaciones casi dobles a las existentes por riesgos profesionales.

Este proyecto siguió el mismo curso del proyecto de 1917, la Comisión de la Cámara de Senadores le hizo algunas modificaciones, pero no llegó a votarlo.

Entre los acontecimientos importantes de esa época, podemos contar con un reglamento de la libertad de trabajo, de 18 de diciembre de 1925; la reglamentación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en el año de 1927; la reglamentación de la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito, señalando horas de entrada y de salida, con un descanso en el medio día, no computable dentro de la jornada.

B.- TRABAJO EN EL AMBITO FEDERAL.

Reformas Constitucionales de 1929.- El 6 de septiembre se reformaron los artículos 73 y 123. y desde esa fecha compete al Congreso Federal expedir las Leyes de Trabajo, derogando la legislación de los Estados, sin embargo, la aplicación de la Ley se dividió entre las autoridades federales y locales, corresponde a las primeras el conocimiento de los problemas que afectan a ciertas industrias destinadas por exclusión.

Ley Federal del Trabajo de 1931.- El presidente Portes Gil, presentó en 1929, un proyecto de Ley que podemos considerar como el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, proyecto en el que se reconocía al Estado como patrón, se establecían cuatro tipos de contratos laborales: el individual, el de equipo, el colectivo y el contrato-ley; también se reglamentaba el trabajo de campo; el de los mineros, el de los ferrocarrileros, el prestado a domicilio, el de los aprendices. El proyecto, durante su discusión en el Congreso, recibió numerosas críticas de los integrantes del Congreso y de las agrupaciones de trabajadores, lo que le impidió prosperar.

En 1931, se celebró una convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria y Comercio, las ideas allí expuestas sirvieron para elaborar un nuevo proyecto que con algunas modificaciones fue aprobado por el Congreso, surgiendo así la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fue particularmente significativa para México, porque por primera vez se ve unificado el criterio jurídico laboral.

Ley Federal de Trabajo de 1970.- La Ley vigente empezó a operar el 10. de mayo de 1970, conteniendo importantes cambios con respecto a la Ley Federal de Trabajo de 18 de agosto de 1931, pero sin que dichos cambios acabaran con el espíritu (4) de la Ley anterior, entre las modificaciones podemos -- contar con las siguientes:

1.- La superación del estado de aprendiz que existía en la Ley anterior y que a todas luces afectaba a la base obrera, provocando la explotación y obstaculizando el derecho de ascenso a ocupar la categoría de la especialidad.

2.- La eliminación del contrato a prueba, que en la práctica iba contra los principios jurídicos de estabilidad y definitividad en el empleo, a más de representar el camino idóneo para eludir responsabilidades patronales.

3.- La inclusión de la concepción y regulación de la relación laboral, adición que reportó un avance definitivo en nuestra legislación laboral, pues representa la ruptura total con las teorías contractuales bajo cánones civiles y la adaptación de la Ley Federal a las necesidades del mundo obrero.

4.- En la parte procesal, la conjunción de la audiencia de demanda y excepciones, simboliza, en cuanto a economía procesal, un gran progreso.

A la postre, esta Ley Federal del Trabajo que rige - las relaciones de trabajo conforme una serie de reformas. Mencionaremos algunas de ellas en relación al apartado A, del artículo 123, que es el que nos interesa para la presente investigación.

1.- A raíz de la reforma constitucional de la fracción XII, del artículo 123, Apartado A, de fecha 14 de febrero de 1972, fue reformado en la Ley el título que regula la habitación, creando situaciones más justas y generales en este sentido, pues se entiende como patrón a cualquier persona física o moral y se explicita sobre la esencia administrativa de créditos y principios del INFONAVIT.

2.- Se reformó el artículo 90 de la Ley, que habla de salario mínimo, dando un concepto más amplio e involucrando la educación obligatoria de los hijos por parte del padre de familia.

3.- También sobre salarios mínimos el artículo 97 fue reformado en cuanto a que se incluyó como excepción para la reducción de salario mínimo, los casos derivados de la creación del INFONAVIT, como son el pago de rentas, pago de abonos para cubrir préstamos y créditos.

4.- Por lo que respecta al artículo 103, fue reformado y se incluyó el artículo 103 Bis, cuyo contenido es sobre tiendas y almacenes creados por convenio de los trabajadores y sobre la reglamentación del Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de los Trabajadores, que otorgará al financiamiento para los almacenes y tiendas de los trabajadores.

5.- La reforma al artículo 110 se refiere a descuentos en los salarios por pagos de renta o abonos de préstamos del INFONAVIT .

6.- Se aprecian importantes reformas en cuanto al título quinto, que se refiere al trabajo de mujeres, desglosando las disposiciones en relación a la maternidad y se maneja el término de descanso y prórroga de ellos, sin que pierda la antigüedad.

7.- El artículo 123, que habla de obligaciones patronales, se reformó aumentando la obligación de hacer descuentos en los salarios para el INFONAVIT y para el Fondo de Fomento y Garantías para el consumo de los trabajadores y en tercer, en su caso, a la Institución bancaria Acreedora y al Fondo, sin que esta obligación conviniera al patrón en deudor solidario del crédito concedido al trabajador.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I P.101.
2. Esta Ley estableció protección a las asociaciones obreras que de hecho existían, aunque perseguidas, a pesar de que en México jamás se prohibieron por medio de textos legales
3. En las necesidades de nuestro pueblo.
4. Véase, Alberto Trnaba U., Nuevo Derecho del Trabajo p.191

CAPITULO II

REGLAMENTACION JURIDICA FUNDAMENTAL DEL TRABAJO EN MEXICO

- A.- Derecho del Trabajo.
- B.- Bases Jurídicas Laborales.
- C.- Contenido de los Textos
Constitucionales.

A. - DERECHO DEL TRABAJO.

La frase Reglamentación Jurídica del Trabajo en México, implica de alguna manera clarificar qué entendemos por trabajo humano, punto por el que empezaremos, pues bien, por trabajo humano se entiende toda actividad, energía o esfuerzo dirigido a la producción de una cosa, como finalidad inmediata, para ganarse la vida como finalidad mediata, integralmente es el desplazamiento de la energía humana aplicada a la productividad para poder subsistir.

Para complementar la idea, recurrimos a los conceptos de algunos juristas:

Don Boris (Pergolesi: Trato di Diritto de Lavoro, 1963) "Trabajo es cualquier actividad del hombre que pueda satisfacer necesidades de cualquier otra persona".

Lic. Enrique Guerrero (Manual de Derecho del Trabajo, 1971) "... se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual y material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Lic. Alberto Trueta Urbina (Nuevo Derecho del Trabajo, 1972) "... esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico..."

Ley Federal del Trabajo (1970) "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, intelectual o material..."

De las definiciones anteriores, se desprende que en la actividad trabajo humano, interviene un elemento económico social y una predisposición de obediencia para una actitud de dirección, es decir, el trabajador no produce en beneficio propio, su interés principal es recibir una remuneración y otras prestaciones. El Derecho del Trabajo es la disciplina que regula esta actividad.

El Derecho del Trabajo.- Es la reglamentación elaborada por los hombres con la finalidad de regular el trabajo humano, esta rama jurídica corresponde al grupo de Derecho Social (1). En síntesis, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que regulan las relaciones laborales y los efectos que las mismas producen, su finalidad preponderante es lograr la reivindicación de todos los hombres que viven de su trabajo.

Para ilustrar seguiremos el sistema empleado en el tema anterior, recorriendo a ciertas definiciones jurslaboristas que muestran los diversos criterios que se han dado en torno a la esencia del Derecho del Trabajo.

Según el Lic. Castorena (Tratado de Derecho del Trabajo), el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas que rigen tanto individual como colectivamente las relaciones entre trabajadores y patrones, mediante la intervención del Estado, con el fin de tutelar y proteger a todos los que prestan servicios subordinados.

Para el maestro de la Cueva, (Derecho Mexicano del Trabajo), es el conjunto de normas que procuran realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.

Por su parte, el maestro Trujeba Urbina da una definición integral (Nuevo Derecho del Trabajo), es el conjunto de normas, principios e instituciones, que protegen, dignifican y reivindican a los individuos que viven de su esfuerzo tanto material como intelectual para la realización de su destino histórico, socializando la vida del ser humano (2).

Es pertinente aclarar que por lo que respecta a la extensión del Derecho del Trabajo, el maestro Trujeba Urbina opina (al referirse a la subordinación del trabajo):

"... nuestra legislación siguió del criterio de tratadistas extranjeros, para quienes el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes, en tanto que el derecho mexicano del trabajo tiene una amplitud mayor... es aplicable no sólo en el caso de los trabajadores

"subordinados", sino a los trabajadores en general... a todo prestador de servicios, hasta aquellos que trabajan por cuenta propia (3)".

Postura en la que estamos de acuerdo, claramente entendemos que el Derecho del Trabajo protege de igual manera al trabajador subordinado y al libre, (a pesar de la redacción del artículo 80. de la propia Ley), pero, sin embargo, no olvidamos que existen todavía algunos trabajadores humanos que escapan a la reglamentación jurídica laboral:

"No todo trabajo interesa ahora al derecho laboral. Así ocurre, por ejemplo, con el trabajo forzoso, el cual será en todo caso materia que interesa al Derecho Penal. En el estado actual de nuestra legislación, sólo se regula el trabajo subordinado, o sea el que se presta por una persona, en favor de otra, mediante el pago de un salario". (4).

B.- BASES JURIDICAS LABORALES.

Antes de hablar analítica y ampliamente de la reglamentación angular del trabajo en México, vale, en forma introductoria, instrumentar mediante enlistado, por lo menos, las disposiciones que cooperan a regir las relaciones de trabajo a partir de la Constitución.

La base Constitucional vigente, específicamente está dada en los artículos:

Cuarto.
Quinto.
Trece Transitorio.
Setenta y tres.
Ciento veintitrés, apartado A y B.

En segundo término opera:

La Ley Federal del Trabajo de 1970.

Y en tercer término, se aplican, entre otros cuerpos jurídicos:

El Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
El de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
Los de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
La Ley del Seguro Social.
Los Resultados de las Comisiones de Salarios Mínimos y participación de utilidades.

A continuación señalaremos el proceso de inclusión, en nuestra Carta Magna, de disposiciones laborales y sus contenidos: Como es sabido, fue tarea ardua el situar en la Constitución preceptos laborales, en 1917, rompiendo con los moldes tradicionales de las Constituciones en el mundo, incluye el constituyente mexicano, además de las dos partes acostumbradas, es decir, la parte dogmática, formada por las declaraciones de Derechos del Hombre y la Orgánica, relativa a la organización del Gobierno, una Tercera parte conocida como Social o de Derechos Sociales, integrada por las normas laborales, con esta reforma nuestra Ley Fundamental se adelanta a la Constitución Alemana y según criterio doctrinal jurídico, sirve de modelo a otras constituciones. Los Constituyentes de Querétaro y de Yucatán, fueron los principales sostenedores de la idea de sumar estas reglas laborales en la estructura de una Constitución y así, lo que constituyó una idea descabellada en su primera manifestación, después devino en un gran acierto.

El 6 de diciembre de 1916, se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente, en esa primera sesión se dió a conocer el proyecto en cuyo contenido se adicionaban los artículos quinto y fracción décima del setenta y tres constitucionales, se establecía en el Contrato de Trabajo la obligación por un año de prestar el servicio convenido y se facultaba al Congreso para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo. (5) Los diputados Aguilar, Jara y Góngora externaron su inconformidad con dicho proyecto, argumentando la necesidad de no olvidar al trabajador; Jara, para reforzar, apuntó sobre los beneficios que aportaría el adecuar la Constitución a las exigencias reales del pueblo aun

que se rompieran los moldes establecidos, así fue como se consideró lo conveniente que sería regular en la Constitución la jornada de trabajo, el trabajo nocturno de las mujeres y los niños el descanso semanal y los Tribunales de Trabajo (creando Tribunales de Conciliación y Arbitraje semejantes a los que operaban en Yucatán), esto último, desde luego, a sugerencia de la delegación yucateca. La última intervención de Jara produjo debate pues se hacía difícil que la legislación de trabajo se encontrara en los textos constitucionales, interviniendo en contra el Diputado Lizardi sobre la inconveniencia de lo sugerido, no en sí por el contenido, sino por el problema que aportaba la colocación de los párrafos laborales, para tales efectos su opinión era en el sentido de que se incluyeran las normas de trabajo en el artículo setenta y tres, finalmente, el artículo quinto fue sometido a un nuevo estudio, nombrando para el mismo al líder del ala izquierda, General Francisco J. Mújica, Enrique Colunga, Alberto Román, Enrique Recio, Luis G. Monzón; jóvenes todos ellos, diputados Constituyentes de ideas avanzadas y de una gran sensibilidad en el aspecto social, se tomó para ese estudio muy en cuenta la iniciativa de la Diputación Veracruzana, encabezada por el General Jara. El resultado fue el siguiente: se estableció de ocho horas la jornada máxima de trabajo, aún en los casos de sentencia judicial, quedó prohibido el trabajo nocturno a los niños y mujeres, se estipuló como obligatorio el descanso hebdomadario.

La lectura de este dictamen precipitó la creación del artículo 123, a instancias de Victoria (6) obrero integrante del Congreso, quien expresó su total desacuerdo con el resultado del dictamen, opinión a la que se adhirieron los Licenciados Macías y Manjarrez, de inmediato.

El 26 de diciembre de 1916, terminó la sesión, en la que por primera vez se abordó amplia y totalmente el problema imponiéndose definitivamente el criterio renovador, se habló no sólo de un artículo, sino de título completo sobre garantías al económicamente débil, llamadas garantías sociales, -- con bastante claridad; estas pláticas continuaron el 27 de diciembre y ya para entonces se había aceptado casi totalmente el argumento que tanta controversia suscitó en sus inicios. La reunión giró en torno a los últimos detalles de la reforma,

agregando conceptos sobre sindicato, derecho de huelga y salarios mínimos. Para el 28 de diciembre, una vez que había triunfado la causa laboral tomó la palabra el Lic. Macías, quien -- dió lectura a lo que, (con algunas modificaciones) terminaría siendo el artículo ciento veintitrés (7).

C.- CONTENIDO DE LOS TEXTOS CONSTITUCIONALES.

Sobre la libertad de trabajo, disponen los artículos -- Cuarto y Quinto, aceptando que el hombre puede dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito, libertad que sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernamental, cuando se ofendan los derechos de la sociedad; también establecen que nadie puede ser privado del -- producto de su trabajo; además, nadie puede ser obligado a tra-- bajar sin su consentimiento y sin justa retribución a no ser que se trate de servicios públicos como el de las armas, jurados y cargos concejiles; son gratuitas las funciones electorales y censales; son obligatorios los servicios profesionales de índole social; son nulos los contratos en que se menoscaba la libertad del trabajador o por los cuales el hombre renun-- cia a ejercer determinada profesión, industria o comercio; el contrato sólo obliga política o civilmente, el incumplimiento del contrato por parte del trabajador causa responsabilidad -- civil, el incumplimiento del contrato por parte del trabaja-- dor no implica coacción sobre su persona.

El artículo setenta y tres, fracción décima, faculta para legislar en toda la República sobre trabajo, siempre que se trate de leyes ordinarias reglamentarias del artículo 123.

El artículo trece transitorio, extingue de pleno derecho, las deudas que por razones de trabajo hayan contraído -- los trabajadores, ya sea con los patrones, sus familiares o -- intermediarios, a partir de la fecha de la vigencia de la -- Constitución.

Por lo que respecta al artículo veintitrés, éste consta de dos apartados A y B, como ya se dijo, para los fines de este trabajo nos interesa sólo el A, que consta a su vez de treinta y un fracciones que regulan los siguientes aspectos:

1.- Respecto a Derecho Individual de Trabajo.-
Dispone sobre Jornada de trabajo, siendo de ocho horas la diurna, de siete horas la nocturna; se admite la jornada extraordinaria cuando lo exijan las necesidades de la empresa, siempre que no sea mayor de tres horas por cada seis días de trabajo debe darse uno de descanso; el salario mínimo, es el salario vital (la Ley ordinaria marca el salario remunerador), el salario debe pagarse en moneda del curso legal no con vales o fichas que reemplacen la moneda; el pago debe hacerse en el término de cada semana, no puede efectuarse en fondas, cafés, tabernas, cantinas o tiendas, a no ser que trate de empleados de dichos establecimientos; el patrón debe pagar salario igual a trabajo igual; se prohíben las tiendas de raya y la retención del salario por concepto de multa, la responsabilidad del trabajador por deudas con el patrón no puede exceder del salario de un mes, el salario mínimo queda exento de embargos; en el caso de concurso o quiebra, privan los créditos en favor del trabajador por conceptos de salarios o sueldos; el obrero tiene derecho a participar en las utilidades de toda empresa - agrícola, comercial, fabril o minera.

2.- Fija en cuanto a protección de mujeres y menores.- Prohibido el trabajo de menores de doce años; la jornada para adolescentes de doce o dieciséis años, se fija en seis horas; los menores de dieciséis años y las mujeres no pueden emplearse en jornadas extraordinarias, tampoco pueden participar en trabajos nocturnos de industria, ni ocuparse en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, también está vedado que participen en labores peligrosas e insalubres; las mujeres encinta, no pueden desempeñar trabajos físicos que exijan esfuerzo considerable durante los tres meses anteriores al parto; en el mes siguiente al parto disfrutará de descanso, percibiendo su salario íntegro y conservando su empleo y sus derechos ya adquiridos; en el período de lactancia, gozan de un descanso extraordinario de media hora para alimentar a su hijo, el salario siempre será el mismo.

3.- Sobre despido y separación de trabajadores.- Se establece que no se puede despedir a nadie sin causa justificada, si se despide a un trabajador por haberse asociado o por haber participado en huelgas lícitas, la empresa tiene la obligación de reponer al trabajador en su empleo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario a elección del trabajador afectado; proceden las mismas acciones en los casos de separación del trabajador por improbidad del patrón.

4.- Respecto a trabajo en el extranjero.- Se da protección para los mexicanos que trabajan en el extranjero, elaborando los contratos de éstos para la autoridad competente y visándolos por el cónsul de lugar en el que se va a prestar el servicio, corren por cuenta del país extranjero los gastos de repatriación.

5.- En relación al derecho colectivo.- Regula el contrato colectivo de trabajo en forma presuntiva al referirse a las asociaciones profesionales y su finalidad; la misma correlación se da en cuanto al derecho de huelga, se fija como objetivo de la huelga conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; se ampara también el paro, por el espíritu de la fracción podemos decir que este derecho está más dirigido a los patrones que a los trabajadores.

6.- Con respecto a seguridad social.- Se responsabiliza a los empresarios de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que hayan sufrido los trabajadores con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; se obliga a los patrones a tomar todas las medidas preventivas posibles, adecuadas y relativas a higiene y seguridad, como instrumentos, maquinaria, materiales, etc., el Instituto del Seguro Social, es considerado una institución de utilidad pública y comprende seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente, de enfermedad, etc., se finca la posibilidad de que haya agencias de colocación tanto particulares como oficiales, pero su actuación, en cualquiera de los casos, será gratuita; están obligados los patrones, en toda negociación agrícola, industrial, minera o de cualquier otra especie, a proporcionar a los trabajadores ca-

sas cómodas e higiénicas, cuando las negociaciones estén fuera de las poblaciones o cuando, estando dentro, ocupen un número mayor de cien trabajadores, tomando en cuenta el valor catastral de la casa para los efectos de fijación de renta del medio por ciento, para el cumplimiento de dicha disposición se pueden formar cooperativas encargadas de la construcción de las mismas; se prohíbe que en los centros de trabajo haya expendios de bebidas embriagantes o juegos de azar; hay compromisos para la creación de mercados e instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos, cuando se trate de negocios situados fuera de las poblaciones y el número de sus habitantes sea mayor de doscientos, deberán los empleados reservar un espacio de terreno cuando menos de cinco mil metros.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Véase, Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, P. 153-156.
2. Véase, Alberto Trueba Urbina, Ob. cit., P.135.
3. Alberto Trueba Urbina, Ob. cit., P. 278-279
4. Néstor de Buen L., Derecho del Trabajo, T.I, P. 15-16.
5. Véase Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I P. 118.
6. En este aspecto, se hace necesario reconocer la actitud de Carranza, al aceptar las nuevas ideas que iban en contra de su primer proyecto, muy apegado a las ideas clásicas liberales que habían prevalecido hasta entonces.
7. V. M. de la C., Ob. cit., P.119

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DE HUELGA EN MEXICO

- A.- Período de Gestación.
- B.- Período de Prehuelga.
- C.- Período de Estallamiento.

A.- PERIODO DE GESTACION.

Para la Ley Vigente, la Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Los objetivos primarios de la huelga son: mejorar las condiciones de trabajo y los objetivos terminales con la reivindicación social.

Planteando el Concepto Legal de Huelga, cabe hablar de las fases de la huelga, para lo que es conveniente adoptar la terminología clara del Dr. Baltazar Cavazos (1).

La huelga en México se ajusta a tres etapas desde el punto de vista teórico, que no necesariamente se cumplen en la práctica:

1. Período de Gestación.
2. Período de Prehuelga.
3. Período de Huelga estallada.

1. Respecto al período de Gestación de Huelga, como su nombre lo indica, en este lapso se detecta el problema o conflicto de naturaleza económica que afecta en concreto un centro de trabajo, se discute y decide a través de asambleas generales (una como mínimo), usar el Derecho de Huelga para perseguir y, de ser posible, alcanzar cualquiera de los Objetivos Legales de Huelga, que en la actualidad marca el artículo 450 de la Ley Vigente y que son:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Este objetivo desde luego es bastante ambiguo, la Ley presenta muchas vaguedades como ésta y son precisamente las que producen en la práctica.

b) Obtener la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar su período de vigencia. Este es uno de los objetivos frecuentes de los emplazamientos a Huelga, bien por solicitud de firma de con-

trato colectivo o por revisión. La revisión es anual, que es la vigencia legal de un Contrato Colectivo.

En cuanto a la solicitud de firma, las Juntas han seguido el criterio de no admitir emplazamientos cuando aparece registrado un Contrato Colectivo de la fuente de trabajo anterior.

c) Por la firma de un Contrato-Ley, y en solicitud de la revisión del Contrato-Ley, al terminar el período de su vigencia. Este objetivo se encuentra en la misma situación del anterior, pero desde luego que el Contrato-Ley tiene sus propias características.

d) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley si dichos contratos han sido violados. Igual que en las fracciones anteriores, hay mayor número de emplazamientos a huelga en los casos de violaciones al contrato, por ejemplo, cuando el patrón cambia las condiciones de trabajo, cuando adeuda pago de vacaciones, cuando no proporciona la empresa equipos de seguridad si existe en el contrato la obligación de hacerlo, etc.

e) Exigir el cumplimiento de pago de participación de utilidades, esta causa está sujeta a las disposiciones decretadas en el capítulo VIII de la Ley que, entre otras, consigna la obligación del patrón de entregar a los trabajadores la copia de la declaración anual de su negocio y los anexos de la misma, deben quedar a la disposición de los trabajadores durante el término de 30 días en las oficinas de la empresa o en la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público y tanto ésta como las demás disposiciones del capítulo por lo general fiscal de un centro de trabajo puede alterarse con facilidad; por las razones anotadas, dicho objetivo caso, no se aplica en la práctica para los emplazamientos de huelga.

f) Huelga por solidaridad. Es el último de los objetivos, su espíritu es revolucionario y tiende en forma indirecta, a auxiliar a la reivindicación de los derechos del proletariado, sin embargo no es usual.

Siguiendo, diremos que la étapa de gestación de una --
Huelga, como la propia Ley de la materia lo marca, no requiere de la intervención del patrón, ni necesariamente del Síndicato, el único requisito es la Coalición de Trabajadores. Esta prescripción en relación al Síndicato resulta exclusivamente teórica, pues dada la situación del país, el burocratismo que priva en los trámites legales y tomando en cuenta que la misma Ley en diferente forma, contradictoriamente, impide que será la Coalición en sí la que ejercite el Derecho de Huelga, pues reconoce como único titular de un Contrato Colectivo al Síndicato de Trabajadores, entonces resulta que en el procedimiento necesariamente se requiere de la intervención del Síndicato.

Tristemente, en la práctica se han distorciónado las disposiciones legales, resultando las más de las veces idealistas e inalcanzables y, consecuentemente, en la gestación de la Huelga, difícilmente se cumplen los presupuestos referidos de hecho es el Síndicato quien unilateralmente, es decir, sin tomar en cuenta a sus agremiados, proyecta y decide los emplazamientos de huelga.

B. PERIODO DE PREHUELGA.

Podemos considerar prehuelga el período de tiempo que empieza desde el momento en que se presenta el pliego de peticiones y que termina al estallar la huelga o finiquitar el -- conflicto.

La huelga termina, según el artículo 469, en los casos siguientes:

- 1.- Por acuerdo entre trabajadores huelguistas y patrón.
- 2.- Cuando el patrón se allana a las peticiones contenidas en el emplazamiento y paga los salarios caídos.
- 3.- Por sometimiento de las partes al arbitraje de --

cualquier persona, elegida libremente por voluntad de las mismas.

4.- Por sometimiento de las partes al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Durante el período de prehuelga, ocurren sucesos de relevante importancia, que motivaron el presente estudio; antes de analizarlos, advertiremos que también esta fase presenta diversidad entre la práctica y la teoría jurídica.

Bien es de suponerse que una vez cubierta la gestación de la huelga, es decir que supuestamente, en asamblea general, por mayoría de los trabajadores de una fuente de labores, se ha decidido emplazar a huelga porque hay violaciones o desajustes de los que marca el artículo 450 de la Ley, se redacta el pliego de peticiones con el emplazamiento de -- Huelga, escrito que debe contener:

1. El objeto de Huelga.
2. El aviso de estallamiento.
3. La personalidad del Sindicato.
4. El fundamento legal.

Se dirige éste al patrón exhibiéndose mediante oficialía de partes, de la autoridad judicial, correspondiente o autoridad política, si la empresa o establecimiento está ubicada en lugar distinto del que reside la Junta. A partir del depósito del Pliego de peticiones, teóricamente las autoridades se obligan a emplazar al patrón "...dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo" (2), este término no existe en caso de los emplazamientos que se ejecutan fuera de la residencia de la Junta y que se realizan por medio de Autoridad Política, la que únicamente estará obligada a remitir el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se hizo el emplazamiento al Tribunal en el que se radica el juicio.

Hecho el emplazamiento se producen ciertos efectos:

1.- El patrón se constituye en depositario del negocio en los términos del Código de Procedimientos Civiles, o sea con todas "...las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. No podrá ejecutarse a partir de la notificación, -sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados" (3).

2.- El patrón se obliga en el momento de la notificación a presentar su contestación al escrito de emplazamiento por escrito, ante la Junta Arbitral, en que esté radicado el conflicto, para la calificación de la huelga el hecho de no haber contestado el emplazamiento constituye una presunción-en contra.

3.- Las oficinas de Conciliación de las dependencias relativas, por ejemplo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Dirección de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, coadyuvan a la solución de los -- conflictos de Huelga, citando a las partes para buscar, armónicamente formas justas y equitativas de evitar el conflicto a esta cita, en muy pocos casos, las partes comparecen.

4.- Los artículos 456 y 457 de la Ley, estipulan que deberá celebrarse una audiencia de Conciliación ante la Junta Arbitral, que se desarrollará como sigue:

Si los emplazantes no ocurren, no correrá término para la suspensión de labores, y el patrón puede solicitar que la Junta declare el asunto finiquitado y archive el expediente, cuando esto ocurre, en el caso de revisión de Contrato, resultan gravemente afectados los obreros; si la parte emplazada no concurre, el aviso de estallamiento de huelga no se verá afectado y cuando el Sindicato o el Presidente de la Junta tengan especial interés en que acuda el patrón, a instancias del último o solicitud del primero, puede obligarse al patrón a que acuda a esta audiencia.

5.- El artículo 458 dispone que no se aplicarán las reglas generales de términos en los conflictos de huelga, en re-

lación a notificaciones y citatorios, todos los días serán hábiles, así como las horas, no se admitirán incidentes, salvo el de personalidad, tampoco podrán ser recusados los miembros de la Junta.

6.- Los trabajadores, durante el período de pre huelga, no podrán modificar el escrito de emplazamiento, una vez depositado en el Tribunal, es definitivo.

7.- La Ley señala como duración mínima del período de pre huelga, seis días en forma general y diez días cuando se trate de servicios públicos, entendiéndose por servicios públicos, para los efectos legales, los de comunicación y transportes, los de gas, los de luz, los de energía eléctrica, los de limpia, los de aprovisionamiento y distribución de aguas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los hospitales, los cementerios y los de alimentación de primera necesidad cuando se trate de una rama completa del servicio, el término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Sin embargo, la Ley ha omitido fijar un término para que fenezca la vigencia indefinidos, hecho con el que se perjudica a muchos, mediante la evasión de la parte patronal de un sinnúmero de obligaciones jurídicas de todos tipos (contando con la suspensión de todo trámite legal), como la de pagar un laudo condenatorio, cubrir un crédito en materia civil, etc.

8.- El despido injustificado de los trabajadores que participaron en el movimiento de huelga. Consideramos este efecto como uno de los más importantes, significativos e inmediatos, en el período de pre huelga, y curiosamente el Legislador no lo ha abordado directamente, a pesar de estar conciente de él, porque lo está, en tanto lo maneja, con bastante tibieza por cierto.

"Serán considerados trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos..."(4).

Por lo que se hace necesario se ataque este problema con firmeza, de acuerdo con el espíritu reivindicador de nuestra Ley Vigente.

9.- Por excepción, cuando se trate de la celebración o previsión de un Contrato-Ley, el procedimiento general de la huelga se ve sujeto a las siguientes modalidades y, por consiguiente, efectos de la huelga:

En el escrito de emplazamiento se señalará el término mínimo de huelga que deberá ser de 30 días, o más, posteriores a la fecha de la presentación y la parte emplazante se obliga a señalar la fecha de la suspensión; el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se obliga a hacer llegar, bajo su responsabilidad, la copia del escrito de emplazamiento a los patrones durante las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo o bien dentro del término girará los exhortos necesarios, la autoridad exhortada deberá igualmente devolver el exhorto diligenciado dentro del mismo término o de veinticuatro horas; las autoridades políticas, en su caso, también dentro del mismo término, harán llegar la copia del escrito de emplazamiento al patrón y remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

C. PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

Entendemos por huelga estallada, el momento en que se suspenden las labores normales de los obreros de un centro de trabajo, en pro del cumplimiento de cualquiera de los objetivos de huelga (por costumbre, el momento se simboliza colocando las banderas rojinegras), el estallamiento debe realizarse en el momento señalado en el emplazamiento, ni un minuto antes, ni un minuto después, si las banderas se colocan antes de la hora fijada, la huelga será inexistente, y si no se colocan en el momento indicado, se tendrá por perdida la voluntad de los huelguistas a estallar la huelga.

Aclaremos que la huelga implica la suspensión de labores con ánimo temporal, salvo las siguientes excepciones:

1.- Los trabajadores de los buques, aeronaves, trenes, autobuses y todos los vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán seguir trabajando hasta conducir los vehículos a su punto de destino.

2.- Los trabajadores de los hospitales, sanatorios, -clínicas, establecimientos análogos, continuarán su trabajo hasta que los reclusos puedan ser trasladados a otro establecimiento.

3.- En los servicios de emergencia, la Junta fijará - un número de trabajadores que deberá continuar laborando, y en caso de que se presentara negativa por parte de los huelguistas, el patrón puede utilizar otros trabajadores con --anuencia de la Junta, auxiliar por la fuerza pública si fuere preciso.

El estallamiento de huelga presume cubiertos los requisitos de fondo, forma y mayoría:

1.- Son requisitos de fondo, los que marca el artículo 450: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, obtener la celebración de un Contrato Colectivo o Contrato-Ley, revisar los mismos, exigir el cumplimiento de un contrato cuando ha sido violado; solicitar el pago de participación de utilidades y apoyar una huelga estallada.

2.- Son requisitos de forma, los contenidos en el artículo 452: el escrito de emplazamiento se dirigirá al patrón, contendrá las peticiones, anunciará el propósito de --huelga, expresará el objeto de la huelga, se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la autoridad política correspondiente; señalará el plazo mínimo de la prehuelga.

3.- Son requisitos de mayoría, los descritos en el artículo 451, fracción II: se suspenderán las labores por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Este requisito se ha interpretado por algunos laboristas como previo al estallamiento y por otros como necesario en el momento del estallamiento y en la prueba de recuento.

Función de las autoridades laborales en la huelga.

Las Autoridades Laborales carecen de facultades para resolver los conflictos de Huelga, pero sí pueden intervenir de manera administrativa o a petición, como se observará más adelante.

"... la reglamentación de los preceptos, aún cuando no tienen por objeto la resolución del fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estable la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades que en muchos casos, tiene finalidades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y al cabo, la intervención del poder público nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio de - huelga, sino que convierte a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista"(5).

Incidentes de calificación de la Huelga.

La huelga es susceptible de recibir, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, que conozca del asunto, la declaración, en principio, de tres estados que son: inexistencia, existencia e ilicitud.

1.- Declaración de Inexistencia: cualquiera de las partes, o terceros interesados pueden solicitar dentro de las setenta y dos horas, siguientes al estallamiento de huelga, la declaración de inexistencia de la Huelga, por escrito acompañado de las copias suficientes para correr traslado a las partes, indicando las causas (que no podrán modificarse) en las que se funda la petición, que pueden ser que la huelga se realizó por la minoría de los trabajadores, que la huelga no perseguía ninguno de los objetivos legales, que no se hizo la solicitud formal al patrón, que no se presentó por conducto de la autoridad competente, para el efecto de la notificación, ni se respetaron los términos mínimos de huelga.

Para llevar a cabo este procedimiento se fijará una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas que se celebrará en un término no mayor de cinco días, las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia invocadas; se rendirán en audiencia salvo las que por su naturaleza no se puedan desahogar, en cuyo caso está la prueba de recuento; para la prueba de recuento la Junta señalará lugar, día y hora en que se desahogará, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores que hayan iniciado labores en el centro de trabajo con posterioridad a la presentación del emplazamiento, serán considerados trabajadores, para los efectos de recuento, aquellos que hayan sido despedidos de su empleo a partir de la fecha en que se presentó el emplazamiento, se tomarán exclusivamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento, las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, se deben en el mismo acto y la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas por lo que hace a las objeciones, concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá. El asunto se resolverá ante la presencia de los representantes de los trabajadores y de los patronos, dictándose resolución por los que concurren y en caso de empate, los votos de los asistentes se sumarán a los del presidente.

Sustanciado el procedimiento, la Junta declarará la Huelga Inexistente, cuando ésta no cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría, o con alguno de ellos, y jamás por causas distintas a las señaladas en el artículo 459 de la Ley.

La declaración de Inexistencia Legal, trae consigo los siguientes efectos:

a) Fija a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores.

b) Apercibe a los trabajadores de que si no acatan la resolución, se les recindirá la relación de trabajo, salvo causa justificada.

c) Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y lo faculta para contratar nuevos trabajadores si fuera necesario.

d) Dicta las medidas convenientes para la reanudación del trabajo.

2.- Declaración de Existencia.- En contraposición, la Huelga Existente, es la que reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, en la inteligencia de que si no se solicita la declaración de Inexistencia de Huelga, dentro del término Legal (setenta y dos horas) a partir del estallamiento, las autoridades considerarán existente la huelga para todos los efectos legales correspondientes; el facultado para solicitar la declaración de Existencia de Huelga, es el Sindicato, aclarando que la declaración de Existencia Legal de Huelga no da por terminada la Huelga, el estado de suspensión permanece por que es existente en el fondo, pero puede no ser imputable al patrón y no justificada.

Por último, señalaremos que toda Huelga es lícita por reunir el requisito de fondo.

3.- Declaración de Ilicitud.- Cualquiera de las partes o tercero interesado, puede solicitar la declaración de Ilicitud de la Huelga, para ello es aplicable el mismo procedimiento que se sigue en la calificación de Inexistencia de Huelga, es decir, la solicitud se hace por medio de un escrito señalando el fundamento de la petición, para el efecto de comprobar que la mayoría de los trabajadores huelguistas cometió actos violentos en contra de las partes o propiedades del patrón o, en caso de guerra cuando los trabajadores sean de establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Al dictarse la Declaración de Ilicitud de la Huelga, a su vez, huelguistas que cometieron actos violentos.

La Huelga Lícita es la que cubre los requisitos de fondo que enuncia el artículo 450 de la Ley Laboral.

"... se funda en las fracciones XVII y XVIII, del apartado A) del artículo 123 Constitucional, en el sentido que es

un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción..." (6).

Consecuentemente, una Huelga Existente siempre será lícita y una Huelga Inexistente, en algunas ocasiones, resulta lícita, porque busca el equilibrio entre los factores de la producción aunque le falte cualquiera de los otros dos requisitos, además, una Huelga lícita puede ser ilícita; es lícita - en tanto cubre el requisito de fondo, y es ilícita porque a pesar de buscar el equilibrio entre los factores de la producción, los trabajadores huelguistas ejecutaron actos violentos en contra de las personas o propiedades del patrón.

Por las circunstancias descritas y por la falta de revelancia, una Huelga nunca se declarará lícita.

Lo contrario de una Huelga lícita es una Huelga no lícita, entendiéndose como tal aquella que no reúne el requisito de fondo (cuando falta este requisito, las partes o el interesado están en posibilidad de solicitar la declaración de inexistencia).

Procedimiento de Impugnabilidad.

Una Huelga se declarará Impugnable o Justificada en los términos de los artículos 446 y 470 de la Ley, cuando se acredite que las exigencias del Sindicato eran proporcionales y armónicas al costo de la vida y que podían ser cumplidas por el patrón.

Pueden iniciar el Juicio de Impugnabilidad la Coalición de Trabajadores o el Sindicato (el arbitraje es facultativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones), a partir de la fecha en que queda firme la resolución de Existencia o la resolución de que no se puede declarar Inexistencia de la misma, según el caso, se tramitará por vía jurídica si el objetivo de la Huelga fuera el cumplimiento del Contrato Colectivo o el Contrato-Ley y por vía económica si la Huelga tuviera por objeto la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley.

Si la Junta declara en el Laudo que la Huelga es imputable al patrón, condenará a éste la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, siempre que sean procedentes y el pago de los salarios caídos, esta condena exceptúa los casos en los que la Huelga fuere por solidaridad.

"...La Ley actual como la Ley anterior, declaran expresamente que tratándose de huelga de apoyo o por solidaridad, en estos casos no están obligadas las empresas respectivas a pagar los salarios vencidos o caídos durante la huelga".(7)

Al contrario, la Huelga será Inimputable o no Justificada cuando se prueba que la empresa hizo ofrecimientos adecuados a su situación económica y que las exigencias del Sindicato eran desproporcionadas o imposibles de cubrir.

Terminación de la Huelga.

En virtud de la función de las autoridades en el conflicto de Huelga, como ya se dijo, esta puede terminar sólo en las siguientes circunstancias:

1. Por mutuo acuerdo entre las partes, redactándose un convenio definitivo.

2. Por allanamiento del patrón a las peticiones y pago de ellas incluyendo los salarios vencidos.

3. Por sometimiento de las partes al arbitraje de personas o comisiones libremente elegidas.

4. Por sometimiento de los huelguistas al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje (procedimiento de Imputabilidad).

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Baltasar Cavazos, Derecho del Trabajo, Teoría y Práctica P. 485.
2. Nueva Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba U. y Jorge Trueba B., Art. 453 P. 180.
3. Idem.
4. Nueva Ley Federal del Trabajo 1970, comentada por Alberto Trueba U. y Jorge Trueba B. Art. 462 Fracc.III, 184.
5. A. Trueba U., Nuevo Derecho del Trabajo, P.373 y 374.
6. Alberto Trueba U., Nuevo Derecho del Trabajo, P.371 y 372.
7. Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto -- Trueba U. y Jorge Trueba B. Art. 470 P.187.

CAPITULO IV

LA HUELGA

- A.- Agrupaciones Obreras.
- B.- Etapas de Huelga en Relación al Estado.
- C.- Régimen Legal de Huelga.

A.- AGRUPACIONES OBRERAS.

Partiendo de afirmaciones como la del maestro Alberto Trueba Urbina que a continuación se anota:

"...la asociación profesional tiene objetivos revolucionarios, como el artículo 123 en el Estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores, de los proletarios de la fábrica, del taller, de las oficinas privadas y del gobierno, o sea de todos los prestadores de servicios". (1)

Y como las del Dr. Mario de la Cueva, que también se escriben:

"En el pasado, la huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros a resultas de una coalición de los mismos". (2)

"La huelga tiene el mismo fundamento social del Derecho Colectivo de Trabajo y particularmente de la asociación profesional". (3)

Resulta evidente que nuestro Derecho de Huelga está íntimamente unido con las figuras de Coalición, Asociación Profesional y Sindicato, constituyendo estas últimas algo así como los presupuestos de la Huelga, por lo dicho se hace necesario tocar estos conceptos por lo menos someramente, en un capítulo en el que se hablará en forma sintética de la Huelga y su evolución.

Pues bien, si es a través de las organizaciones de trabajadores que los obreros han podido alcanzar determinados fines (la defensa de sus intereses comunes), si es así, mediante los grupos articulados de trabajadores, como se ha logrado el derecho de huelga, es obvio que estos dos Derechos se han desarrollado simultáneamente, con esto no se quiere decir que las agrupaciones obreras o de trabajadores sean la huelga, para ilustrar lo asentado transcribimos un párrafo de la obra de Pizarro Suárez, al citar el libro "Traite Elimtaire de Legislation Industrielle".

"...pero sería no obstante inexacto considerar la palabra coalición como sinónimo de huelga" (4)

Pero sí, como dijimos antes, las organizaciones de trabajadores son el preliminar de la huelga.

Las agrupaciones de obreros se han venido sucediendo tiempo atrás, bajo uno u otro nombre, con tal o cual característica pero siempre con la misma bandera, la lucha por la obtención, superación y defensa de sus derechos e intereses comunes. Estas uniones se han visto sujetas a los vaivenes - que producen las estructuras económicas y políticas, inherentes a las formas gubernamentales, de tal suerte que, según el régimen, se les toleró, persiguió, reconoció, etc.

Allá en las postrimerías griegas, se reunían obreros de un mismo oficio de forma libre bajo el nombre de Hetairias y Eranos, después aparecieron las Thiaras, organizaciones de trabajadores de tipo religioso.

En Roma encontramos los Collegia Epificium y con ellos las asociaciones de trabajadores formadas por artesanos.

Para el Siglo XI, en casi toda Europa surgen las corporaciones con funcionamiento y constitución muy diferente de lugar a lugar.

En Francia, en el año de 1776, se dictó conocido con el nombre Turgot, en el que se habla de supresión de todos los cuerpos organizados y comunidades. Por decreto de 1790 la Asamblea Nacional declara nuevamente el derecho a los ciudadanos de reunirse pacíficamente.

En 1791, se expide la Ley de Chapelier, prohibiendo las asociaciones profesionales y considerando delito el derecho de los trabajadores a organizarse. Hasta 1864, se conquistó realmente el Derecho de Coalición, y se decretó la derogación de las penalidades en las huelgas pacíficas y en el año de 1884, finalmente, se garantizó el Derecho de Asociación Profesional.

En México se establecen, a principios de nuestro siglo, organizaciones como el Partido Liberal Mexicano, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambas con carácter mutualista.

Durante 1914, al amparo del régimen de Victoriano Huerta, se reanudó la persecución obrera y es hasta 1915 que se publicó la Ley de Agustín Millán, cuerpo que en su artículo tercero dictaba:

"Sindicato es la asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más útiles, hábiles y capaces a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su protección y asistencia" (5).

Posteriormente, a la Legislación Federal, aparecieron las de los Estados en el mismo sentido, reconociendo la existencia de Asociaciones Profesionales destacando entre las últimas la del Estado de Yucatán, específicamente en este tema.

Sin embargo, fue hasta la Constitución de 1917, con el artículo 123, Fracción XVI, que se consagró totalmente el Derecho de Asociación, quedando conformada en la actualidad tanto la Asociación Profesional como la Coalición al tenor de los artículos 356 y 355 de la Ley Federal del Trabajo, que rezan como sigue:

"Art. 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (6).

Incluyendo en la actualidad la posibilidad de que los patrones constituyen asociaciones profesionales en busca de la defensa de sus respectivos intereses.

"Art. 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (7).

La breve narración anterior, nos permite observar cómo históricamente se fue pasando del régimen de interdicción al

de tolerancia, y llegar al reconocimiento absoluto de las asociaciones, etapas que se fueron sucediendo en el Derecho de -- Asociaciones en los diversos países.

Analizando que fue el antecedente de la Huelga, es conveniente comentar como aclaración, que diferencia existe entre la Asociación Profesional y la Coalición en forma distinta -- por las diversas legislaciones, la Ley Francesa de 1884 la -- llamó Sindicato Profesional; la República Española usó dos -- términos tanto Asociación como Sindicato; la Ley Belga la denominó Unión Profesional; el Derecho Alemán, Asociación Profesional; en Inglaterra y Chile, Trade unions o Sindicato, etc. La segunda es una Agrupación que generalmente se disuelve una vez que se ha superado el conflicto, problema o asunto que la originó.

Insistiendo en este punto citaremos nuevamente a Pizarro Suárez en su transcripción a la obra parisina "Traite Eliminaire de Legislation Industrielle".

"Sin duda que a veces una nace de la otra, la asociación permanente fomenta la coalición y ésta, a la inversa, se transforma después de la lucha en un agrupamiento permanente, o da nacimiento a un Sindicato disidente."(8)

B.- ETAPAS DE HUELGA EN RELACION CON EL ESTADO.

Como quedó asentado en inciso que antecede, en términos generales, la Huelga corrió similar suerte al Derecho Agrupación, es decir, prohibición, tolerancia y aceptación por parte del Estado.

Haremos una breve reseña de los hechos relevantes ocurridos en el mundo en materia de Huelga, con lo que se confirma el vínculo entre el Derecho de Agrupación y el de Huelga.

Empezaremos mencionando a Francia, país en el que se proclamó la Ley de Chapelier, disposición ejemplo del pensar del siglo XVI, en ella encontramos que todo se prohíbe, por ejemplo, son ilícitas las instituciones de Derecho Colectivo

de Trabajo, las coaliciones que como meta tuvieran la fijación de condiciones de trabajo, las Asociaciones Profesionales, las Asociaciones de más de veinte miembros y desde luego la huelga, e incluso se reitera la política de prohibiciones con la adición en el Código Penal de 1810, de un delito consistente en la prohibición de coaligarse con algún interés y la prohibición de la Huelga.

En 1864, en Francia, cambia un poco el panorama, por fin se acepta la Asociación siempre que esté desligado por completo de cualquier acto violento, esta aceptación se regula con la Ley General de Asociaciones del año de 1901.

En tanto, en Inglaterra, hacia el año de 1771, nacen dos movimientos obreros: uno de ellos conocido con el nombre de Trade unions, constante de siete mil asalariados agremiados, cuyo camino era presionar para lograr un aumento de salario, movimiento infructuoso por cierto; el otro, posterior en tiempo, se formó en las mismas condiciones, esta organización se llamó Federación Nacional de Sombrereros. Sobre la misma línea Inglaterra se vió sometida por la Ley de prohibiciones de 1800 (vigente durante veinticinco años), cuyo contenido prohibió las reuniones, las coaliciones, y las asociaciones, sin embargo, a pesar de la ley, durante este período se presentaron tentativas obreras peligrosas para los industriales.

En el año de 1824 se promulgó la Ley Complementaria a la de 1800, que presenta importantes reformas que cambian por completo el estado de cosas y permite durante un año -- (1824-1825) el Derecho de Reunión.

Pero, lamentablemente, para 1826, se vuelve a caer en la persecución y el desconcierto, situación que prevalece -- hasta el año de 1871, con la aparición de la Ley de veintinueve de junio que reconoce la libertad de asociación le concedió autonomía y autorizó la Trade unions para aprovechar los beneficios derivados de los pactos que celebraran las Asociaciones; esta Ley se ve reforzada con la de 1927 en la que se reconoció con prioridad el Derecho Colectivo de Trabajo.

Por su parte, Alemania conoce los primeros brotes obreros hacia 1884, como resultado del manifiesto de Marx y Engels. Sin embargo, se observó una actitud tibia, probablemente debida al lento desarrollo de la industria y no es sino hasta 1869 cuando se proclamó una relativa libertad de Asociación Profesional.

El decreto de 23 de diciembre de 1918 y el Art. 165 de la Constitución de Weimar, reproducen las disposiciones anteriores y declaran ilegal todo cuanto se oponga a la libre reunión, pero se reconoce siempre y cuando vaya aparejada con su reconocimiento legal y su capacidad jurídica (bajo el régimen civil), sin embargo, no tuvo operación práctica.

Estas desventajas se eliminan por completo con la Ley de 23 de diciembre de 1926, sobre tribunales de trabajo, la cual concede las agrupaciones o asociaciones profesionales - la capacidad procesal para toda controversia Judicial surgida de conflicto, contrato individual o contrato colectivo de trabajo.

Aceptada por el Estado la posibilidad tanto de las huelgas como los paros, se reconcedieron actos lícitos y por concomitancia la Legislación Laboral queda conformada por dos partes:

- 1a. Individual
- 2a. Colectiva.

El Derecho Civil explica de la siguiente forma la nueva disciplina jurídica laboral, si bien el Contrato Individual de Trabajo cae dentro de la órbita del arrendamiento, el aspecto colectivo deviene en novación del mismo, pudiendo rescindirse sin responsabilidad para la parte patronal el Contrato, y con acciones para el cobro de daños y perjuicios.

Sin embargo, la Organización Obrera, dando muestras de firmeza, logró que las disposiciones civiles no fueran más allá con sus interpretaciones. Pero realmente fue a fines del siglo XIX, cuando se reconoció y protegió plenamente a las Asociaciones y al Derecho Colectivo del Trabajo.

Analizando específicamente a México, su actividad colectiva se inició en la fase colombina con problema sin trascendencia que se apagaron de prisa como fueron: El de 1582 de los cancheros y misioneros contra el Cabildo de la Catedral Metropolitana, cuando trató de rebajar los sueldos; el de 1768, en Real del Monte y en Tabasco, cuando apareció una amenaza de aumento de horas de trabajo en la época del Virrey Don Martín de Mayorga.

De ese tiempo hasta la Independencia de 1810, existe disparidad de criterios en cuanto a la actitud que asumió el Estado en relación a las Agrupaciones Obreras y la Huelga, se califica, por algunos doctrinarios, de tolerancia, como es el caso del Dr. Mario de la Cueva. Esta corriente argumenta que en nuestro territorio en el lapso referido privó la libertad de reunión y Asociación, porque si bien es cierto que existía en vigencia para 1872 en el Código Federal el Art. 925 que a la letra decía:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales del operario, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo"(9).

Esto no quiere decir que en México, exclusivamente -- por la vigencia del transcrito artículo, la Huelga fue considerada como un acto delictuoso, pues, como sabemos, la Constitución vigente incluía en su artículo y específicamente en los preceptos quinto y noveno, la protección para el trabajador, a no ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento. Aunado a este argumento se encontraba el sentir de la Suprema Corte de Justicia que en ejecutorias de 17 de mayo y 7 de septiembre de 1870, concedió el amparo a personas que no deseaban regresar a sus servicios, con lo que queda de manifiesto que el espíritu del artículo 925 del Código Penal de 1972, no era prohibido de la Huelga, sino de los actos violentos que puedan ir unidos a ella, a mayor abundamiento en la Ley de la Materia, actualmente en vigor, se -

sanciona la Huelga que lleva aparejada violencia por la mayoría de los huelguistas, con la calificación de ilícita.

En oposición a este criterio, juristas como Pizarro Suárez, opinan que la oposición del Estado fue prohibitiva, para lo cual toman base el artículo 925 del Código Penal de 1872.

Como ya se anotó, la Constitución de 1857 no se olvidó del asalariado y también consigné la libertad de trabajo de Asociación de Huelga.

Pero independientemente de la reglamentación y la doctrina, la clase obrera mexicana planteó situaciones difíciles, el 31 de mayo de 1906 estalló la Huelga de tanta trascendencia en México denominada de Cananea, en el Estado de Sonora y a las puertas de la Mina de "Cananea Consolidated Copper Company", previa reunión de los obreros de primera de junio de 1906, en la que por una parte estuvo la representación de la citada empresa, la del Presidente Municipal y Comisario del lugar y por la otra la de los dirigentes obreros, concluyendo dicha reunión con el rechazo total del documento que contenía las peticiones, lo que ocasionó un improvisado mitin de carácter informativo que culminó en violencia, opresión de obreros y duelo entre los dos mil militares y los encargados de la maderería de la mina; tal fue el problema que acto seguido apareció el Gobernador del Estado y la Fuerza Fiscal de los Estados Unidos, tratando de lograr solución, sin fruto. Esta manifestación se logró disolver mediante avanzadas.

Otro de los movimientos huelguísticos que surgieron en la República Mexicana es precisamente el que se presentó a mediados de 1906, en el Estado de Veracruz relacionado con la Industria Textil, en la Ciudad de Río Blanco a raíz del nacimiento del "Gran Círculo de Obreros Libres" (el que día con día aumentaba sus listas de agremiados en todos sitios de la República).

El 4 de diciembre de 1906, en el Estado de Puebla, se pusieron en Huelga los trabajadores de las fábricas de Atlixco y Puebla como consecuencia de un reglamento lanzado por la Industria Textil, en solidaridad se inició un paro gene-

ral de los trabajadores del ramo, en las fábricas de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Puebla.

El 7 de enero de 1907, los trabajadores de Orizaba en la Industria Textil se lanzaron a la Huelga al conocer el Laudo arbitral del General Díaz, de resultado satisfactorio para la parte Industrial (10).

Cabe anotar que en los casos con anterioridad citados no hubo logros materiales pues se vieron los obreros reanudando sus labores sin haber logrado ventaja alguna.

Como colofón y para mostrar las diferencias que adoptó el Estado mexicano en relación a la huelga, transcribimos un párrafo de la obra del maestro Treba Urbina:

"En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas: represión, tolerancia y derecho de los trabajadores. En nuestro país el Código Penal de 1871, sancionaba las coaliciones y las huelgas en el Artículo 925 no obstante la sanción durante el porfiriato tuvieron lugar muchos movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones fueron reprimidos violentamente, como ocurrió en Cananea y Río Blanco" (11).

C.- REGIMEN LEGAL DE HUELGA.

En México se legisló en materia de trabajo en forma local, las leyes más importantes fueron:

La legislación de trabajo del Estado de Jalisco, que se pronunció mediante el decreto de Manuel M. Diéguez de 2 de septiembre de 1914, con escasas disposiciones sobre condiciones de trabajo, y facultado para la denuncia pública contra violaciones de esta Ley; las Leyes de Manuel Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914 y de 28 de diciembre de 1915, en las que se reglamentaron condiciones de trabajo, se protegió a la familia del trabajador y se habló de Seguro Social también se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje Municipales, éstas son las primeras leyes de trabajo que aparecen en nuestra República.

En el Estado de Veracruz destacaron las Leyes de Cándido Aguilar, de 19 de octubre de 1914, con contenido sobre condiciones de trabajo y Tribunales de Trabajo; la Ley de Agustín Millán, de 6 de octubre de 1915, en la que se regula sobre Síndicatos, Asociaciones Obreras y Federaciones; la importante Ley de Zúbarán y Capmany de Contrato de Trabajo, que expidió en su carácter de Secretario de Gobernación por el Departamento de Trabajo de esa Secretaría, misma que fue promulgada por el entonces Presidente Carranza, dicha ley intentaba modificar la Legislación Civil.

En Yucatán se promulgó la Ley de Mayo de 1915, con anotaciones sobre el llamado consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, el 11 de diciembre de 1915, se promulgó la Ley conocida como la Ley de Alvarado, que se inspiró en los principios laborales de Nueva Zelanda y aunque es más limitada, en esta Ley observamos que por primera vez se toca aunque con tibieza y desconfianza el tema de la Huelga, permitiendo la posibilidad exclusivamente a los trabajadores que tuvieran diferencias con el patrón, que no formaran parte de una industria y que no pudieran acudir a las Juntas de Conciliación o al Tribunal de Arbitraje, si los obreros libres establecían una Huelga, sin embargo podían ser sustituidos por trabajadores de la Unión Industrial.

En el Distrito Federal, el 27 de noviembre de 1917, -- promulgó Carranza una Ley sobre integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a la que le sucedieron varios decretos, en los que se pronunciaron disposiciones sobre trabajo, por ejemplo descanso semanal, libertad de trabajo, jornada de trabajo y descanso al medio día no computable dentro de la jornada; en este camino, con la convicción de que era más adecuado dictar varias leyes de trabajo, cada una especializada, surgieron distintos proyectos entre ellos el de 1919 que decía sobre cajas de ahorro obligatorias para los trabajadores sindicalizados; el proyecto de trabajo de 1925, cuya naturaleza era contractual, regulaba contratos por escrito con clausulado.

Otro de los actos legislativos de trabajo importantes en México, es desde luego la Constitución con sus disposiciones al respecto. Los primeros rasgos de los preceptos consti

cionales en materia de trabajo se gestaron al amparo de los carrancistas (1914), tras años de discutir estos aspectos en 1915 iniciaron su trabajo los Constituyentes de Querétaro, trabajo que arrojó adiciones constitucionales de tipo laboral, estableciendo la obligación de prestar servicios a un año y la facultad de legislar respecto a trabajo en toda la República, en los artículos 50. y 73 respectivamente, adiciones que fueron desechadas a instancia de algunos diputados, principalmente Jara, dando lugar a un segundo estudio, pero este segundo agregado, lejos de remediar la inconformidad, en el Congreso provocó la intervención de varios miembros en el sentido de solicitar la colocación de las bases de la legislación de trabajo en la Constitución, siendo los señores diputados Jara, Victoria, Macías y Manjarrez los más destacados oradores en favor y a quienes debemos la inclusión de la parte social, a la Constitución, el argumento más fuerte que se usó fue el de considerar la necesidad de un pueblo antes de la formalidad jurídica y fue así como el 27 de diciembre de 1916 el licenciado José Natividad Macías, presentó el proyecto - (que con ligeras correcciones) sería el Artículo 123.

A partir del 6 de septiembre de 1929, fue reformado el Artículo 123, dando facultades al Congreso Federal para que expida las leyes de trabajo, cuya aplicación está dividida entre autoridades federales y locales, como consecuencia de la reforma señalada quedaron derogadas las Leyes de los Estados sobre Trabajo.

En la actualidad nuestra Carta magna tiene cinco preceptos de trabajo, todos ellos reivindican los derechos del proletariado; los artículos 40., 50., 13 y 73 fracción X y 123.

Tanto el artículo 40., como el 50., consignan la libertad individual de trabajo, el artículo 40. redacta sobre el derecho del trabajador para dedicarse al trabajo que deseé siempre que sea lícito y sólo podrá vedarse este derecho por resolución judicial o de autoridad competente o por ataques a terceros.

El Artículo 50., entre otros aspectos, marca la nulidad de los preceptos que menoscaben la libertad de trabajo y por los cuales se renuncia a ejercer determinada profesión industria o comercio.

El artículo 13 extingue las deudas de los trabajadores (en pasados tiempos la astucia del patrón frente a las necesidades del obrero acababa con su salario).

El artículo 73 Fracc. X, expresa la facultad del congreso para legislar en materia de trabajo.

El artículo 123 consta de dos apartados que son el A y el B. El primero establece que el Congreso de la unión deberá expedir leyes de trabajo que regulen en materia general y consta de treinta y un fracciones; el segundo apartado establece que el Congreso de la unión deberá expedir leyes de trabajo que regulen las relaciones de trabajo entre los poderes de la unión, los gobernantes del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores y cuenta con dieciseis fracciones.

Para los fines de este trabajo nos interesa estudiar el Apartado A del artículo 123 Constitucional.

1.- El Artículo 123 toca el punto de jornada, establece la jornada máxima de ocho horas diurna, la nocturna de siete horas, señala una jornada especial de seis horas para los trabajadores mayores de catorce años y menores de dieciseis (Fraccs. I, II y III).

2.- Se habla de salarios estableciendo el salario mínimo general, profesional y del campo, considera el salario mínimo general con variantes, como el suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, incluyendo los conceptos de educación obligatoria de los hijos. En cuanto al salario mínimo profesional es el que se aplica a distintas ramas de la industria, etc. Entiende por salario del campo el adecuado a las necesidades de los trabajadores del campo.

Los tres tipos de salario se han fijado por lo general por bienios y por conducto de las comisiones regionales tripartitas, cuyas decisiones se someten a la aprobación de una comisión nacional también tripartita.

También consigna la igualdad de salario para el trabajo igual y el hecho de que el salario mínimo no pueda ser -- afectado, aún cuando la ley especial marca ciertas excepciones y disposiciones sobre su pago, así como el salario en relación con las horas extras (Fraccs. VI, VII, VIII, X, XI, -- XXVIII, XXVII, XXIII y XXIV), establece el descanso hebdome-dario, noventa días de descanso por embarazo y lactancia -- toca al aspecto de suspensiones.

Consigna la participación de utilidades, la habitación a los trabajadores con los servicios más indispensables (IX, X, XIII y XXV).

Sobre seguridad y protección social, establece higiene en los centros de trabajo, habla del Seguro Social y de los accidentes de trabajo (Fraccs. XIV, XV, XXIX y XXX).

En materia colectiva regula sobre Sindicatos, Asociación Profesional, Huelga y Paros (Fraccs. XVI y XVII).

Estipula los Tribunales de Trabajo y su competencia (Fraccs. XX y XXXI)

Protege el Contrato de un mexicano en el extranjero (Fraccs. XXVI).

Las características de nuestra Constitución, con el haber antepuesto la necesidad a la formalidad jurídica, el haber roto con la estructura formal de una constitución, ane-xando la parte de humanidad social o de garantías sociales en la que se incluyen tópicos que siempre han sido tratados en las leyes sustantivas, ha culminado con el surgimiento de dos corrientes al respecto:

Jurisconsultos encabezados por el Maestro Alberto Trujeba Urbina que apoya la teoría de que fue México el país

maestro, el innovador de la estructura de la Constitución y no sólo eso, sino el gestor auténtico del Derecho del Trabajo, y que siguiendo nuestra Constitución y nuestro Derecho del Trabajo surgieron por ejemplo, la Constitución de Weimar y otras legislaciones más en el mundo.

"No hay que confundir las instituciones del trabajo de Roma y Grecia, ni las leyes industriales u obreras expedidas en diversos países de Europa y Oriente en los siglos XVII, XIX y principios del XX, ni las normas del trabajo reguladoras o las relaciones entre trabajadores y patrones con el auténtico DERECHO DEL TRABAJO creado en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917; tampoco debe confundirse esta rama autónoma de la Ciencia Jurídica con la legislación, pues es bien sabido que el derecho al mismo tiempo que abarca principios teóricos comprende alas leyes. Precisamente nuestro Derecho Constitucional del Trabajo, contiene principios técnicos y normas sociales para la protección, defensa y reivindicación de los trabajadores y de la clase obrera". (12)

Frente a esta posición, tenemos por ejemplo la del Dr. de la Cueva, que afirma que México no fue el primer Estado que incluyó esta nueva parte en la Constitución, que nuestra Constitución, inclusive, es casi ignorada o más bien desconocida en Europa y por lo tanto no puede ser la base de Legislaciones en materia de trabajo como se pretende, también señala: tampoco es nuestro artículo 123 completamente original, la exposición histórica comprueba que los legisladores mexicanos se inspiraron en leyes de diferentes países, Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelandia, de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en él se consiguieron eran ya conocidas en otras naciones, más las ideas que sí son propias del Derecho Mexicano, son las de hacer del Derecho del Trabajo un mínimo de garantía en beneficio de clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías a la Constitución para protegerla del legislador ordinario.

De 1929 a la fecha, se han promulgado la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970, esta última vigente con algunas reformas, al nacer presentó innovaciones en el aspecto procesal, la unión de la Audiencia de Conciliación y la de Demanda y Excepciones en una sola audiencia denominada de Conciliación, Demanda y Excepciones, entre otras novedades o mejoras la eliminación de la condición de aprendiz, etc.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alberto Trueba U., Nuevo Derecho del Trabajo, P. 349
2. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, T.II P. 766
3. Mario de la Cueva, Ob Cit., P.769
4. N Pizarro S., la Huelga en el Derecho Mexicano, P.10
5. Alfonso López Aparicio, El Movimiento Obrero de México, P.170
6. Nueva Ley Federal del Trabajo, de 1970, comentada por Alberto Trueba U. y Jorge Trueba B. P. 149
7. Nueva Ley Federal del Trabajo, de 1970, comentada por Alberto Trueba U. y Jorge Trueba B. P. 148
8. N. Pizarro S., La Huelga en el Derecho Mexicano P. 11
9. Código Penal de 1872, Art. 925
10. Véase, Alberto Trueba U. Nuevo Derecho del Trabajo P. 5
11. Alberto Trueba U. Nuevo Derecho del Trabajo P.367
12. Alberto Trueba U. Nuevo Derecho del Trabajo P. 493

CAPITULO V

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA TEORIA INTEGRAL

A - Esencia de la Teoría Integral.

B.- Proyección y fines de la Teoría Integral.

A.- ESENCIA DE LA TEORIA INTEGRAL.

Para comentar la Teoría Integral qué mejor que transcribir las palabras con que la designa su creador:

"La Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, como teoría jurídica y social, se forma con las normas proteccionistas y reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: - el trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumento jurídico para la superación del régimen de explotación capitalista". (1)

"La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 -precepto revolucionario- y de sus leyes reglamentarias- productos de la democracia capitalista- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país". (2)

La Teoría Integral es una parte del Derecho Social, pues este último se integra con los textos proteccionistas -- del económicamente débil consignados en la Constitución de -- 1917, es decir, incluye normas de trabajo y previsión social en el artículo 123 y normas agrarias en el artículo 27.

"Entre nosotros el derecho social es precepto jurídico de la más alta jerarquía, porque está en la Constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123. En la legislación mexicana el derecho social es el sustento de todos los derechos protectores y reivindicatorios de los obreros, campesinos o de cualquiera económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originarias del capítulo". (3)

El Derecho Social representa el rompimiento con la estructura clasista de las constituciones y la entrada a una forma revolucionaria, nueva y vigorosa de legislar gracias a quienes animados por un afán renovador y más justo, lucharon ardua y tenazmente por ello, como fueron los diputados Jara, Victoria, Manjarrez, Pastrana Jaimes, Alfonso Macías, etc. Consecuentemente la Teoría Integral se forma a partir del Constituyente de 1917, en el artículo 123, cuyo contenido es reivindicador y socializador, en la ciencia jurídica-social, en la explotación del hombre por el hombre, en la propiedad privada, etc.

La Teoría Integral se forma con dos elementos:

1. El Derecho Social Proteccionista.- Esta parte de la Teoría cumple su función en tanto su objeto es nivelar a los trabajadores frente a los patrones, a fin de que se cumplan los principios de justicia social y los trabajadores en general mejoren económicamente y se dignifiquen, protección que se da no sólo a los trabajadores subordinados o dependientes como lo expresan algunos tratadistas, sino es de carácter extensivo, es decir, protege a todo tipo de trabajadores, jornaleros, profesionistas, obreros, etc.

"La norma proteccionista del trabajo es aplicar no sólo al obrero -estricto sensu-, sino al jornalero, empleado, doméstico, artesano, técnico, ingeniero, abogado, médico, artista, pelotero, etc."(4)

"A la luz de la Teoría Integral en el Estado de Derecho Social, son sujetos de derecho del trabajo los obreros. .. agentes comerciales, taxistas, etc. Es más, echa por tierra el concepto anticuado de "subordinación", como elemento característico de las relaciones de trabajo, pues el artículo 123 establece principios igualitarios en estas relaciones con el propósito de liquidar evolutivamente el régimen de explotación del hombre por el hombre" (5)

Son textos proteccionistas del artículo 123, las fracciones:

I, II y III que regulan sobre máxima de ocho horas, nocturna de siete horas, máxima para mayores de 12 años y menores de 16 años, de seis horas.

II y V, que estipulan prohibiciones, por lo que respecta a las mujeres, para que ejecuten labores peligrosas e insalubres, trabajo nocturno industrial y trabajos físicos considerables antes del parto, por lo que hace a los menores de 16 años para que ejecuten labores peligrosas e insalubres y trabajo nocturno industrial.

IV, que establece el descanso hebdomedario.

VII, VIII, IX, X y XI, que dictan sobre salario, es mínimo el que satisface las necesidades normales de los trabajadores, para trabajo igual, salario igual, se fija el salario mínimo y las utilidades por medio de comisiones especiales, subordinadas a la Junta Local de Conciliación, el salario se paga en moneda del curso legal, el pago del salario al trabajo extraordinario es de un ciento por ciento más, se dan medidas de protección al salario.

XII, XIII, XIV, XXI y XXX, que fijan obligaciones y responsabilidades patronales, el patrón está obligado a disponer de terrenos para mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo; cuando su población exceda de doscientos habitantes, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas y salubres, a cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y a adoptar medidas sobre riesgos de trabajo, a construir casas baratas e higiénicas que sean adquiridas por los trabajadores por sociedades cooperativas. El patrón es responsable, de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que sufran sus empleados, y cuando no se somete al arbitraje de los tribunales de trabajo o no acata un laudo.

XX, que habla de la constitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de representantes obreros, patronales y del gobierno.

XXII, que señala la estabilidad del trabajador en el -- empleo y otorga las acciones que puede ejercitar el obrero en caso de despido injustificado.

XXIII, que enuncia que en los casos de concurso o de -- quiebra, hay preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualquier otro.

XXIV, que nulifica las deudas de los trabajadores que exceden de un mes de salario.

XXV, que permite los servicios de colocación, siempre y cuando sean gratuitos.

XXVI, que protege a los trabajadores que prestan servicios en el extranjero.

XXVII, que señala la nulidad de toda disposición contraria a los beneficios, privilegios y derechos establecidos en favor de los trabajadores en los cuerpos legales de trabajo.

XXVIII, que manifiesta que los bienes familiares son -- inalienables, exentos de gravámenes y embargos y serán transmisibles a título de herencia simplificando las formalidades -- del juicio sucesorio.

Precisamente, el carácter nivelador de todas estas normas, forman la cara visible de la teoría integral.

"La cara visible del artículo 123, está formada por un núcleo de disposiciones de carácter social que tienen por objeto nivelar a los trabajadores frente a los patrones, a todo el que preste servicio frente al que lo recibe, a fin de que se -- cumplan los principios de justicia social que son parte de la base y esencia del derecho mexicano del trabajo, el cual se -- aplica al trabajador como persona y como integrante de la clase obrera dentro del Estado de derecho social". (6)

2.- El Derecho Social Reivindicador.- Este elemento está formado por estatutos jurídicos que pretenden resarcir al trabajador y tienden a la recuperación por parte del trabajador de lo que en justicia corresponde, reintegrándole, en forma to

tal, sus derechos mediante la socialización de los bienes de producción."

"La reivindicación de los derechos del proletariado... tiene por objeto la recuperación de lo que justa y realmente corresponde a los trabajadores por la participación con su fuerza de trabajo en el fenómeno de la producción económica, desde la colonia hasta la reintegración total de sus derechos es precisamente la devolución de todo aquello que no se les ha pagado durante la explotación del trabajo humano que aún no termina, por imperar... el régimen capitalista y sus numerosas formas progresivas de imperialismo y colonialismo interno y regional. Esta recuperación, en la vía pacífica, se previó con regional increíble en el artículo 123, en el ideario del mismo y en sus normas relativas..."(7)

Contamos con tres disposiciones reivindicatorias en el artículo 123, que son:

La fracción VI, que señala el derecho de los trabajadores para participar en las utilidades de los centros de trabajo.

La fracción XVI, que indica el derecho de los trabajadores para coligarse en defensa de sus intereses y derechos formando sindicatos o cualquier otro tipo de agrupaciones.

Las fracciones XVII y XVIII, que regulan las huelgas denominadas revolucionaria y lícita.

El conjunto de normas reivindicadoras que hemos enunciado constituyen la cara invisible del artículo 123 y, obviamente, de la teoría integral.

"... El lado invisible, es la teoría reivindicatoria de los derechos del proletariado... teleológica en cuanto a la socialización de los bienes de la protección y tutela en lo jurídico y económico que obtengan los trabajadores en sus relaciones con los empresarios" (8)

"Las normas reivindicatorias de los derechos del proletariado son, por definición, aquellas que tienen por finali--

dad recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde en razón de la explotación de la misma en el campo de la producción económica, esto es, el pago de la plusvalía desde la Colonia hasta nuestros días, lo cual -- trae consigo la socialización del Capital, porque la formación de éste fue originada por el esfuerzo humano"(9).

B.- PROYECCION Y FINES DE LA TEORIA INTEGRAL.

La Teoría Integral se proyecta en tanto que explica y difunde el contenido y la intención del artículo 123.

"...la Teoría Integral es la investigación jurídica y social, en una palabra, científica, del artículo 123, por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la más alta magistratura.

Tuvimos que profundizar en la entraña del derecho del trabajo, para percibir su identificación con el derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicana seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de -- presentarlo en su conjunto maravilloso e integrándolo en su propia contextura..."(10)

En este inciso tratamos de explicar brevemente la proyección, los alcances y el futuro de la Teoría Integral:

1.- La Teoría Integral intenta nivelar a los trabajadores frente a los patrones protegiéndolos a todos.

2.- La Teoría Integral tiene como finalidad reivindicar a los trabajadores mediante la socialización de los bienes de producción, tendiendo a recuperar lo que le pertenece al trabajador por su actividad humana en beneficio del patrón, así como el ejercicio del derecho de la revolución proletaria que transformará la estructura capitalista actual.

3.- En el terreno judicial, la Teoría Integral persigue la efectiva protección social al trabajador mediante la

aplicación verdadera de los preceptos en caso de confusión y mediante la suplencia de la queja en los tribunales de amparo.

4.- Establece disposiciones de Derecho administrativo de trabajo a través de reglamentos laborales.

5.- Es reivindicadora, al descubrir las características en la legislación laboral que pugnan no sólo por la dignidad del trabajador, sino por su protección y reivindicación.

6.- Muestra la Teoría Integral al derecho obrero como una disciplina nueva y autónoma, que se encuentra en formación, porque día a día cambia de acuerdo a los problemas laborales que se presentan, dando paso a la actividad judicial formadora.

7.- Podemos decir también que la teoría integral es extensiva, es decir, protege a todo tipo de trabajadores.

8.- La Teoría Integral representa la síntesis de la investigación del derecho mexicano del trabajo, así como de sus fuentes, entre otras, la lucha de los proletarios, la desigualdad social, la propiedad privada, la Revolución de 1910.

9.- La Teoría Integral como objetivo terminal, intenta la socialización del capital que aún no se logra.

Como corolario a este tema presentamos la siguiente cita:

"La Teoría Integral será fuerza cuando llegue con todo su vigor a la conciencia de los trabajadores mexicanos... pero especialmente cuando las leyes del porvenir y una justicia honesta la convierte en instrumento de redención de los trabajadores mexicanos, materializándose la socialización del capital... porque de no ser así, sólo queda un camino: LA REVOLUCION PROLETARIA"(11)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho del Trabajo, P.216
2. Idem. Ob, Cit., P.224
3. Ibidem P.218
4. Ibidem P. 219
5. Ibidem P. 222
6. Ibidem P. 231
7. Ibidem P. 239
8. Ibidem P. 235
9. Ibidem P. 236
10. Ibidem P. 224-225
11. Ibidem P. 254

CAPITULO SEXTO

EL DESPIDO MASIVO DE LOS TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS JURIDICAS, ECONOMICAS Y SOCIA LES.

- A.- Relación Laboral.
- B.- Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación Laboral.
- C.- Despido Injustificado.

A.- RELACION LABORAL.

Al referirnos a la Relación Laboral, de inmediato evocamos el formato de un Contrato pero, el Derecho Laboral es una rama nueva que ha roto con todos los cánones establecidos por el derecho tradicional, que lleva otros cauces, que responde a otras necesidades y su naturaleza precisamente nueva y distante, ha dado lugar a formas contractuales distintas y a vínculos jurídicos diferentes.

Es cierto que a menudo escuchamos la frase "Contrato de Trabajo", haciéndose necesario especificar en que sentido se habla de éste. Pues bien, al decir Contrato de Trabajo, no estamos hablando a la manera caduca de apreciar el contrato de trabajo dentro de los conceptos civilistas como algunos juristas, pasados tiempos, animados por el propósito de resolver el problema que presentaba el Contrato Laboral, quisieron identificarlo por ejemplo con el Contrato de Arrendamiento, el de Compra-Venta, el de Sociedad, el de Mandato, etc., El Contrato de Trabajo estructurado en el artículo 123, de nuestra Constitución General, jamás podrá semejarse a los Contratos Civilistas o de cualquier otra rama jurídica, por contener características que lo deslindan definitivamente de cualquier otro contrato, esta afirmación se clarifica con reflexiones como las que siguen:

1.- Los Contratos Civilistas en general, regulan los casos de tránsito en el patrimonio de las personas, pero el ser humano y su energía desplazada en fuerza de trabajo, no son objetos y por lo tanto no es posible regularlos en calidad de éstos, sobre el punto, el Maestro de la Cueva, escribió:

"... es un derecho para el hombre y deriva de su misma naturaleza..."(1)

2.- Los contratos de Arrendamiento, recaen sobre inmuebles, un inmueble se usa, se deteriora, pero no se pierde, inclusive es renovable, en cambio la energía humana se pierde y no se recupera.

3.- El Contrato de Compra-Venta, se equiparó con el de trabajo, Carnelutti sostuvo esta tesis, semejando el Contrato de Luz con el de Trabajo, el argumento fue que la Luz también es energía y se vende, pero esta postura igualmente se destruyó al recordar la calidad humana del obrero y su derecho a vivir dignamente.

4.- El Contrato de Sociedad en el caso de la intervención de socios industriales y socios capitalista, es diverso al Contrato de Trabajo, en primer término, porque toda sociedad forma una nueva persona moral y en el contrato de Trabajo los participantes siguen conservando su individualidad, es decir, patrón y trabajador y en segundo término porque el trabajo de los socios es común, cuyo beneficio y utilidades -- también son comunes.

Desprendiéndose entonces, que el Contrato Individual de Trabajo no es mandato, compra-venta, arrendamiento, ni ningún otro Contrato de los que recoge el Derecho Civil o Mercantil, lisa y llanamente es un Contrato de Trabajo, en tanto la Relación Laboral no puede ser regida por los lineamientos del Derecho Civil, Mercantil, etc. El Contrato de Trabajo es un contrato específico, regulado por la rama jurídica que lo vió nacer.

"En el artículo 123, nuestra Constitución se estructuró el contrato de trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad, quedó precisamente en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales en todo caso, deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas, creadas en la legislación laboral. En consecuencia, la teoría del contrato de trabajo en la legislación mexicana se funda en los principios de derecho social cuya aplicación está por encima de los tratos personales entre el trabajador y el patrón, ya que todo privilegio o beneficio establecido en las leyes sociales suplen la autonomía de la voluntad. El contrato de trabajo es un genus novum en la ciencia jurídico-social de nuestro tiempo"(2).

El Contrato de Trabajo según la Ley de 1931, artículo 17, era conceptualizado así:

"El Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."(3)

De tal definición se desprenden tres elementos:

- 1.- Personal
- 2.- Dirección y dependencia
- 3.- Remuneración

Nuestra Ley vigente designa el Contrato de Trabajo en los artículos 20, 21, 24, 25, 26 y otros. El artículo 20 designa:

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo -- personal subordinado mediante el pago de un salario (4)"

La Ley, en el último párrafo del artículo 21, consigna:

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe"(5)

La Relación Laboral se da también en el artículo 20 de la Ley.

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario" (6)

La Relación Laboral equivale a la prestación material del trabajo.

El Contrato Laboral es necesariamente un documento escrito que contenga disposiciones determinadas y formales -- (aunque puede serlo), el Contrato de Trabajo es el hecho simple de que existe el concierto o enunciado de condiciones de trabajo, aún cuando no estén consignados en un papel. El Contrato puede existir tácita o verbalmente, en cambio; la relación laboral es la actividad misma.

En la actualidad, los juristas, han entendido el Contrato de Trabajo, no hay dudas en relación a la naturaleza y finalidad del Contrato en materia de trabajo, pero no sucede lo mismo con la Relación Laboral, cuya reglamentación ha suscitado diferentes interpretaciones legales, surgidas con motivo de las diferencias o similitud que puede haber entre el Contrato de Trabajo y la Relación Laboral.

Como panorama general anotaremos las corrientes que -- han surgido al respecto, señalando las posturas más ilustrativas:

1.- Los Anticontractuales, pretenden explicar las diferencias entre el Contrato de Trabajo y la Relación Laboral, -- así como la preponderancia de la última y la destrucción del campo contractual (por su inoperancia, debido a la omisión de sanción), al paso de la Relación Laboral más certera en esta materia, ante la evidencia de que el Contrato de Trabajo no es más que un presupuesto (escrito, tácito o verbal), del trabajo en sí mismo, porque su existencia no necesariamente arroja la Relación Laboral o sea el servicio real, presentándose el caso del Contrato cuya observancia omite el trabajador (7) e igualmente el caso contrario la existencia de la Relación Laboral, sin el antecedente contractual.

El doctor Cavazos sostiene que la Relación de Trabajo se puede dar independientemente del Contrato, luego considera que son diferentes:

"Para poder diferenciar con toda claridad el contrato de la relación de trabajo, es necesario atender el momento mismo de su nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se

ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo surge hasta el momento en que se inicia la prestación del servicio."(8)

Afirma igualmente el maestro De la Cueva, que el Derecho Laboral no es el Contrato lo que determina la validez y mucho menos los efectos del vínculo laboral, pues las condiciones laborales son cambiantes, por ejemplo, se dan los incrementos del salario:

"La relación jurídica contractual estriba en la existencia de un grupo de normas que determinan la validez y los efectos del contrato..."(9)

El maestro Cabanellas dice:

"El contrato es el acuerdo de voluntades, la relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución..."(10)

2.- Los contractualistas, quienes afirman que el inicio de cualquier actividad requiere un acuerdo de voluntades, no importa si es tácito y explican el Contrato y su existencia equiparando el Contrato y la Relación.

Al respecto, el maestro Trujeba Urbina sostiene:

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación del trabajo, aún cuando en la Ley se define primero - la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato..."(11)

Doctrinariamente el Contrato de Trabajo se califica de:

- 1.- Sinalagmático, porque produce derechos y obligaciones.
- 2.- Recíproco, porque a la prestación de un servicio se recibe una remuneración.

3.- Conmutativo, porque conocen las partes sus obligaciones.

4.- De Tracto-Sucesivo, porque se proyecta al futuro.

Los elementos del Contrato de Trabajo son los mismos de la Relación Laboral y en ambos casos pueden ser circunstancias. El maestro De la Cueva opina que el elemento subordinación es el más importante y estriba en que el patrón en todo momento está posibilitado para disponer del trabajo de los obreros para cubrir los fines del negocio. El maestro Trueta Urbina, por su parte, sostiene que la Relación de Trabajo incluye tanto al trabajador subordinado, como al trabajador independiente.

Para la conformación del Contrato o de la Relación, según los artículos 8 y 10 de la Ley, intervenir el trabajador, que es la persona física que presta un trabajo y el patrón, -- que puede ser persona física o moral que recibe el trabajo.

Nuestra Ley, en términos del artículo 35 configura los siguientes tipos de Contratos; por obra, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

B.- SUSPENSION, MODIFICACION Y TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

En nuestro Derecho, siempre que haya Relación Laboral, habrá Contrato, esto es, la Legislación Mexicana presenta una tendencia firme porque la Relación de Trabajo sea indeterminada y estable, o sea que establece y protege la estabilidad en el empleo, en tal sentido, el maestro Trueta Urbina, redacta:

"Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el Contrato y Relación de Trabajo, aún cuando en la Ley se define primero la Relación que en todo caso siempre provendrá del Contrato Individual de Trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere --

siempre el consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se origina por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos jurídicos".(12)

Entendemos por estabilidad en el empleo, el derecho que tienen todos los trabajadores de conservar su trabajo indefinidamente aún a pesar de que la fuente de trabajo se vea afectada por venta, traspaso o cualquier otro acto jurídico, estabilidad es el derecho que tienen los trabajadores de que el patrón sustituido respete y acepte sus servicios y las condiciones de trabajo existente a la fecha de su llegada. La estabilidad no sólo se da para los trabajadores en capacidad funcional total, sino también para aquellos que por enfermedad, riesgo de trabajo, etc., se vean afectados en sus facultades, teniendo derecho a la conservación de su empleo en categorías compatibles con su estado físico. La estabilidad también tutela las excepciones o formas distintas de Relación Laboral que prescribe la Ley en el artículo 39, no obstante de que en las formas no tienen el carácter de indefinidas, en estos casos, la estabilidad se traduce en el derecho que tienen los trabajadores eventuales respecto a otros para que los contraten indefinidamente, si queda vacante una plaza o se crea una nueva categoría.

La estabilidad en el empleo está regulada por el artículo 123, fracciones XX, XXI y XXII, de la Constitución General de la República, los artículos 48, 49 y 50 de la Ley Especial, así como por la Ley del Seguro Social, estas normas se refieren a las acciones que tienen los trabajadores para asegurar su estabilidad en el empleo, mismas que más adelante observamos detenidamente.

Cabe aclarar que la estabilidad no implica un derecho patronal sobre el trabajo, puede suceder que los trabajadores terminen con su propia estabilidad, si cometen faltas de las que señala el artículo 47 de la Ley y en tal caso el patrón podrá sancionarlos con la rescisión de la Relación Laboral sin responsabilidad, en este aspecto citaremos al Lic. Enrique Guerrero:

"Las ideas sobre seguridad social y la realidad laboral, exhiben que la estabilidad debemos entenderla en el sentido de que el trabajador aspira no verse expuesto a -- que el empleado, sin causa justificada y comprobable y sin que por ello incurra en responsabilidad, pueda ser pararlo de su empleo dando por terminado el contrato, por medio de una declaración unilateral... nuestra legislación de trabajo desde su origen consideró como primordial la celebración del contrato por tiempo indefinido... limitó a motivos verdaderamente graves la posibilidad de que unilateralmente alguna de las partes pudiera dar por concluido el contrato de trabajo" (13)

Refiriéndose a este mismo punto, el maestro Trieba Urbina, expresa:

"Esta gran conquista de los trabajadores de México, se consigna expresamente en el originario artículo 123, que consagra la estabilidad en el empleo y en la empresa, toda vez que sólo podían ser despedidos los trabajadores con causa justa..." (14)

Ya se estipuló que el Contrato Individual de Trabajo, la Relación Individual de Trabajo, el Contrato Colectivo, el Contrato Ley y las Relaciones Colectivas de Trabajo, pueden verse afectados por variaciones consistentes en sus pensiones modificaciones o terminación.

Suspensión.- Es el cese irregular de la Relación de Trabajo, con el ánimo de conservarla, generalmente temporal y con supervivencia de las principales obligaciones patronales.

Se trata de un cese irregular porque no presenta líneas regulares, puesto que las Relaciones no siempre se suspenden por la misma causa, ni las suspensiones presentan los mismos efectos, por ejemplo, la suspensión por maternidad y la suspensión por cargo sindical, no muestran la diversidad de causas y efectos que pueden darse.

"Respecto de la maternidad, aún cuando no aparece incluida en el artículo 42, como causa de suspensión, en rea-

lidad sí es una causa típica, no obstante que en nuestro derecho se conserva el derecho de los trabajadores a cobrar el salario (artículo 170 frac.V), ya que no siempre la suspensión de la obligación de trabajar implica la facultad del patrón de no pagar el salario"(15)

"...es muy frecuente que respecto de los funcionarios sindicales se pacte la obligación patronal de cubrirles el salario, sin que exista la correlativa de prestar el servicio"(16)

Abundando, diremos que por maternidad se afecta el cómputo de antigüedad de la trabajadora como en el caso de suspensión por cargos sindicales, que por cierto este último caso -- tampoco se encuentra incluido en el artículo 42 de la Ley vigente, a pesar de ser también una suspensión, como lo expresa el Dr. de Buen y a cuyo criterio nos adherimos.

Decimos que existe el ánimo de conservar la Relación, tomando en cuenta el espíritu de la figura jurídica cuya intervención jamás será la de terminar con el vínculo laboral.

Es generalmente temporal. usamos el término temporal -- aunque la frase parezca reiterativa porque tenemos el caso de la Huelga, que naturalmente es una suspensión, regulada como -- suspensión temporal de labores, sin embargo se dan casos en la práctica en los que la Huelga estallada nunca se levanta, lo -- que da lugar a que se presente de Derecho una suspensión temporal y de hecho una suspensión definitiva, porque sería erróneo calificar a la Huelga en estas circunstancias, como terminación de Relación de Trabajo.

Hay supervivencia de las principales obligaciones. Porque en todos los casos coexiste por lo menos la obligación de hacer ciertos pagos como el de participación de utilidades, la obligación de pagar salarios como cuando hay suspensión por período de vacaciones, que a nuestro juicio es también una suspensión, pues resulta estéril hacer distinción entre suspensión e interrupción cuando en el fondo no hay un elemento radical que delimite los dos casos.

Como complemento a la explicación dada a nuestro concepto de suspensión (17), recordaremos que la suspensión puede -- ser temporal (y devenir definitiva), colectiva, individual y como señala el Dr. De Buen, en su obra Derecho del Trabajo, al clasificar las causas de la suspensión: voluntaria, involuntaria e imputable al trabajador.

La suspensión de la Relación Individual de Trabajo, se encuentra regulada en los artículos 42, 473 y 432 de la Ley, así como el 31 fracción III y 50. constitucionales.

Pensamos que el artículo 42 de la Ley resulta incompleto, aunque presenta acertadamente un criterio casuístico enunciativo, propio para el lineamiento desigual de las suspensiones en las relaciones de trabajo, en concreto, el artículo -- enumera las siguientes causas de suspensión.

La Fracción I, nos habla de la suspensión por enfermedad contagiosa del trabajador, en este caso se suspenden las obligaciones de prestar servicios y pagar salarios sin responsabilidad de las partes.

La Fracción II, nos redacta la suspensión producida -- por incapacidad temporal por accidente o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, suspendiéndose las obligaciones principales de prestar servicios y de pagar salarios, estas fracciones tienen la falla de que se involucran al IMSS para la cesación de la suspensión, sin tomar en cuenta que todavía hay muchas fuentes laborales que no inscriben a sus obreros -- al Seguro y, más aún, como lo menciona el Lic. Enrique Guerrero:

"La Ley pretende solucionar el problema olvidando que no se ha implantado el régimen del seguro social en toda la República, pues dispone en el artículo 43, que la suspensión surtirá efectos desde la fecha en que -- termine el período fijado por el IMSS..."(18)

La Fracción III, enuncia la prisión preventiva seguida de sentencia absoluta, mencionando que si la prisión es -- causada por defensa del patrón o sus intereses, subsiste la obligación patronal de pagar salarios.

La Fracción IV, describe como causal el arresto.

La Fracción V, hace referencia a las causas consignadas en la Constitución en los artículos 31, fracción III y 50., segundo párrafo, pronunciando que se suspende la relación de trabajo por el cumplimiento de servicios de las armas, jurados, cargos concejiles y de elección popular, directa o indirecta, o por conscripción militar al servicio de México.

La Fracción VI, enuncia el caso en el que se designa al trabajador como representante ante organismos estatales, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc.

La Fracción VII, observa los casos en que se suspende la relación por falta de documentos para la prestación de -- servicios, cesando las obligaciones de pago de salarios y prestaciones de servicios.

El artículo 473, menciona el riesgo de trabajo en casos de incapacidad temporal incapacidad permanente total, en la - que subsiste la obligación de pagar salarios, de acuerdo el caso concreto.

El artículo 423, señala la facultad que tiene el patrón de suspender al trabajador como medida disciplinaria, sin que esta suspensión exceda de ocho días, desapareciendo las obligaciones de prestar servicios y pagar salarios.

Suspensión Colectiva.- Para que se dé la Suspensión Colectiva, es necesario que el patrón de aviso o siga previamente un procedimiento especial ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en este caso, la Junta fijará indemnización para - los trabajadores tomando en cuenta el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad que tienen los trabajadores de em - plearse en otro establecimiento (la indemnización no puede - exceder de un mes de salario). Hay facultad expresa concedida a los trabajadores y al sindicato para solicitar a la Junta ratifique en cualquier tiempo, si subsisten las causas que die - ron origen a la suspensión y en caso contrario deberá señalarse en un término no mayor de 30 días la fecha de reanudación de labores y si el patrón se niega, deberá pagar tres meses de sa

lario y veinte días por año laborado, así como los salarios caídos. Para la reapertura del negocio, el patrón avisará a los trabajadores por los medios que le indique la Junta, señalando un término no menor de 30 días para que se presenten los obreros a trabajar.

Regulan la Suspensión Colectiva, los artículos 427, -- 243 de la Ley Laboral y el 123, fracción XIX de la Constitución.

El artículo 427, habla de la suspensión colectiva de las Relaciones de Trabajo fijando las siguientes causas de ella:

La Fracción I, anota como causas de suspensión colectiva la fuerza mayor o el caso fortuito, no imputables al patrón ejemplo: sismos, incendios, inundaciones, etc.

La Fracción II, puntualiza como causa de suspensión la falta de materia prima, no imputable al patrón, por ejemplo: si escasea el papel o el vidrio puede ocasionar el desempleo de varios, o de todos los obreros de fábricas dedicadas a estos giros.

La Fracción III, habla del exceso de producción de una empresa, en relación a su economía y al mercado como sucedió con el problema del algodón en México.

La Fracción IV, señala la incosteabilidad, de naturaleza temporal notoria y manifestada, como en los casos de explotación, específicamente en las minas.

La Fracción V, tipifica la falta de fondos de un patrón y la imposibilidad de obtenerlos para la continuación del trabajo, es decir, la falta de medios económicos que impiden la producción del trabajo.

La fracción VI, menciona la falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado siempre que dichas cantidades sean indispensables para el desarrollo del trabajo, por ejemplo, cuando se trate de empresas descentralizadas

En el artículo 243, incluido en el capítulo de trabajo de las tripulaciones aeronáuticas, contemplamos como causal - especial, la suspensión transitoria de visas, licencias, pasaportes y otros documentos, exigidos para el tránsito tanto - por las Leyes Nacionales como por las extranjeras, cuando sea imputable al tripulante.

El Artículo 123, Fracción XIX, de la Constitución, analiza el llamado paro, que es otra forma de suspender la Relación Laboral colectivamente, los paros se aceptan sólo cuando el exceso de producción lo hagan necesario, previa autorización de la Junta.

Modificación.- Entendemos por modificación, cualquier transformación o cambio que surjan al vínculo laboral en las obligaciones principales o en las condiciones generales, --- siempre y cuando la relación subsista, hay modificación de la Relación Individual, por ejemplo: en los casos en que aparece un patrón sustituto, cuando el trabajador demanda la consignación por escrito del horario que por costumbre venía gozando, aquí estaríamos en el supuesto que menciona el maestro de la Cueva, al referirse a los usos y costumbres como causales de modificación de la Relación de Trabajo; cuando un trabajador asciende de categoría, cuando un trabajador cambia de categoría, etc.

La modificación colectiva podrá solicitarse por el patrón sólo en los casos en que concurren circunstancias económicas que la justifiquen y por los sindicatos sólo a través del ejercicio del Derecho de Huelga, la modificación colectiva se da, por ejemplo: cuando se fijan los salarios mínimos legales; cuando se revisan los contratos colectivos o contratos ley; por reducción de jornada o de salarios en los casos de Laudos económicos, etc.

La modificación se encuentra regulada en nuestra Ley en los artículos 57, 426, 811 y otros.

El artículo 57, se refiere a la modificación de la Relación Individual de Trabajo, la cual se dará a solicitud del trabajador ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando

el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada.

El artículo 426, sujeta la modificación colectiva que sea originada por causas económicas justificadas o por el aumento del costo de la vida, que produzca desequilibrios entre el capital y el trabajo, a solicitud de los patrones o de los sindicatos de trabajadores.

"... los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo... en juicio colectivo - de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo"(19)

El artículo 811, nos da una idea de la modificación colectiva, enunciando la autoridad de la Junta para aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo o de los negocios, en busca del equilibrio y la justicia social, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la misma ley y en la Constitución para beneficiar a los trabajadores.

Terminación.- Termina la Relación Laboral, en el momento en que desaparece el vínculo de trabajo, con el ánimo de que sea en forma definitiva (por lo menos por una de las partes) y consecuentemente cesan todas las obligaciones contraídas.

La terminación de la Relación Laboral puede ser individual o colectiva y en ella intervienen variadísimas circunstancias.

Las características de la terminación de la Relación Individual de Trabajo, están dadas en los artículos 47, 53 y 51 de la Ley.

El artículo 53, enuncia como causas de terminación de la Relación Laboral: el mutuo consentimiento de las partes; la muerte del trabajador, la terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, o bien al fenecer las causas que le dieron origen: la incapacidad física o mental o la inhabilidad del trabajador, que le impide la pres-

tación del servicio, si dicha incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el patrón estará obligado a pagar un mes de salario y doce días por año laborado, o a que se le proporcione un empleo de acuerdo con sus aptitudes.

El artículo 51, enumera los casos en que el trabajador, sin responsabilidad, pueda dar por terminada la Relación de Trabajo, en un término de 30 días a partir de la fecha en que se originó la causal de terminación. Que el patrón engañe al trabajador o al sindicato, respecto de las condiciones de trabajo, causa que dejará de tener efecto después de 30 días de prestar servicio; que el patrón, sus familiares, su personal directivo o administrativo incurra en faltas de propiedad, honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos y otros actos semejantes en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos, dentro de la jornada o fuera de ella, en el último caso siempre que los actos sean de tal gravedad que hagan imposible el desarrollo de la Relación Laboral; que el patrón reduzca el salario al trabajador, que el trabajador no reciba en la fecha o lugar acostumbrado su salario; que el trabajador sufra perjuicios en sus herramientas o útiles de trabajo, causados por el patrón, que el trabajador se vea expuesto a peligro grave para la seguridad de su salud, porque el establecimiento carezca de condiciones higiénicas o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que dicte la Ley, este peligro puede hacerse extensivo a los familiares del trabajador, que el patrón exponga por negligencia o descuido injustificado la seguridad del negocio y de las personas que se encuentran en él; cualquier otra situación análoga.

Si cualquiera de estas causas se dan en la realidad jurídica, deberá ventilarse el problema en juicio y si se prueba la procedencia de la rescisión, el patrón, en términos del artículo 50, estará obligado a indemnizar al trabajador.

El artículo 47, enlista las causas de rescisión de la Relación de Trabajo, sin responsabilidad para el patrón las que veremos con determinación en líneas próximas.

El despido injustificado es otra de las formas de terminar con la Relación de Trabajo, la Ley omite definir textualmente este tipo de despido, pero sí lo consigna mediante procedimientos e indemnizaciones aplicables a la presentación de este despido.

La terminación colectiva de la Relación de Trabajo aparece reglamentada en los artículos 38, 53, 401, 421 y 434 de la Ley Laboral.

El artículo 38, encuadra la Relación Colectiva por tiempo y obra determinada o por inversión de capital determinado, en los casos de explotación de minas que carezcan de minerales costeables, de restauración de minas abandonadas o paralizadas, en cuyo caso se termina la Relación por vencimiento del término o capital o por cumplimiento de la obra, la Relación podrá prorrogarse mientras subsiste la materia o causa que le dio origen.

El artículo 401, estipula que el Contrato de Trabajo puede terminar por: mutuo consentimiento, terminación de obra o cierre de empresa.

El artículo 421, engloba las formas de terminación del Contrato Ley, por mutuo consentimiento de las partes (en cuanto a los obreros, los que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados), por terminación de revisión de contrato, cuando los sindicatos de trabajadores y los patrones no lleguen a un convenio, se excluye a los sindicatos que ejerciten el derecho de Huelga.

El artículo 434, recoge como causas de terminación de las relaciones de trabajo, la muerte o la incapacidad física o mental del patrón que le impida continuar trabajando, así como la fuerza mayor o casos fortuitos no imputables al patrón, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; el cierre definitivo de la autoridad competente o los acreedores, como consecuencia de la declaración legal de concurso o quiebra. Este artículo recibe referencias del artículo 38 y del artículo 401.

C.- DESPIDO INJUSTIFICADO.

Despido es el acto unilateral, mediante el cual un patrón da por terminada la Relación que lo vinculaba con un trabajador.

El despido puede ser de dos tipos: Justificado o Injustificado, el tipo de despido siempre será una apreciación incierta y subjetiva hasta en tanto no quede probado en juicio el verdadero carácter del mismo.

"En consecuencia, cuando el patrón rescinda la Relación del Trabajo, opera en la especie el despido del trabajador, debiéndose comprobar el juicio laboral correspondiente, la causal de despido invocado por el patrón..."(20)

Después de producido el acto de despido, el trabajador puede ejercitar en forma opcional, una de las dos acciones que le otorga la Ley para el caso y que son:

1.- Demandar el pago de la indemnización constitucional, consistente en tres meses de salario y consecuentemente el pago de los salarios vencidos que se causen.

2.- Demandar el cumplimiento del Contrato y consecuentemente la reinstalación del trabajador en el puesto y condiciones que venía desempeñando, así como el pago de salarios caídos que se venganzan.

Se encuentran consignadas estas acciones en el artículo 123 Fracción XXII de la Constitución y 48 de la Ley Laboral.

Despido Justificado - Es aquel que no acarrea ninguna responsabilidad para el patrón y se presenta cuando el trabajador incurre en alguna de las causales que marca el artículo 47 de la Ley, si el trabajador intenta alguna acción en contra del patrón, se exime al patrón de cualquier

responsabilidad, mediante Laudo Absolutorio, y siempre que se pruebe en juicio que efectivamente el trabajador cometió la falta invocada.

Las causales de Rescisión de la Relación del Trabajo como las llama la Ley, son:

1.- Enseñar al patrón por el trabajador o el sindicato, en cuanto a la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, esta causal dejará tener efecto después de 30 días de -- trabajo.

2.- Incurrir el trabajador, durante la jornada o fuera de ella, en actos de violación, amagos o malos tratos en contra del patrón, de sus familiares, del personal administrativo o directivo de establecimiento, siempre que no medie provocation o que se actúe en legítima defensa. Cuando los actos que se cometieron fueron en tiempo distinto al de la jornada, serán causal de rescisión, siempre que sean de tal gravedad que imposibiliten la continuación del trabajo.

También genera rescisión, la comisión de actos en contra de cualquiera de los compañeros de trabajo, si se altera la disciplina del establecimiento.

3.- Ocasionar el trabajador, daños materiales en los edificios, obras o cualquier otro objeto de trabajo en el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, ya sea intencionalmente o por descuido y negligencia, siempre que los perjuicios sean graves.

4.- Exponer al trabajador a la inseguridad, el establecimiento o a las personas que se encuentran en él, sin que haya excusa para su actuación.

5.- Cometer el trabajador actos inmorales en la empresa.

6.- Resolver el trabajador de fabricación o dar a conocer asuntos privados del establecimiento ocasionando daño.

7.- Faltar el trabajador más de tres veces, durante treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

8.- Desobedecer el trabajador sin causa justificada al patrón o sus representantes, indicaciones sobre el trabajo contratado.

9.- Negarse el trabajador a seguir medidas procedentes para evitar accidentes o enfermedades.

10.- Acudir el trabajador en estado de embriaguez o bajo el efecto de cualquier narcótico o droga enervante, -- exceptuando los casos en que el uso de narcóticos o drogas se deba a prescripción médica; en cuyo caso el trabajador hará del conocimiento del patrón dicha circunstancia antes de iniciar sus labores.

11.- Sentencia ejecutoriada que condene al trabajador a prisión que le impida laborar.

12.- Causales análogas a las enumeradas.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, añadió el artículo 47, un párrafo en el que se indica el deber que tiene el patrón de comunicar por escrito al trabajador la causal que generó su despido, deber que difícilmente se cumple por no haber sanción que lo garantice, por lo que en el juicio su inobservancia sólo constituye una presunción negativa para el patrón.

"La falta de aviso en que deberá invocarse la causa o causas de rescisión, genera la presunción jurídica de que el despido es injustificado..."(21)

Despido Injustificado.- Es aquel que acarrea responsabilidad para el patrón y que se presenta a pesar de que el trabajador no haya incurrido en ninguna de las causales de Rescisión de la Relación Laboral enunciadas por la Ley.(22)

Analizaremos brevemente en qué consiste la Responsabilidad del patrón cuando despide injustificadamente a un trabajador, según la acción que se haya ejercitado;

1.- Si el trabajador demanda la indemnización constitucional y se prueba en juicio que el despido fue injustificado, el patrón deberá pagar en un lapso de 72 horas, a partir del momento en que surta efecto la notificación, el importe de tres meses de salario y los salarios que se hayan vencido desde la fecha del injustificado despido, hasta que se cumplimente la Resolución definitiva en el negocio. En el caso de que el patrón no haga el pago o se niegue a pagar, se seguirá el procedimiento de Ejecución, previsto en la Ley, que consta de: el embargo de los bienes o créditos propiedad del patrón, necesarios y suficientes para garantizar el pago de la deuda y el remate judicial de los mismos.

2.- Si el trabajador demanda el cumplimiento del Contrato o sea la reinstalación en el empleo y se prueba en juicio que el despido fue injustificado, el patrón deberá reinstalar al trabajador en su empleo con las mismas condiciones en que venía laborando en la fecha en que fue despedido, así como pagar en un lapso de 72 horas a partir del momento en que surta la notificación del Laudo, los salarios caídos que se hayan causado, desde la fecha del despido injustificado - hasta el cumplimiento de la Resolución definitiva en el problema.

La Ley, en el artículo 49, señala cinco casos en los que el patrón quedará eximido de cumplir el Laudo, siempre que haya probado que se encuentra en esos supuestos, ellos son:

- 1.- Que el trabajador tenga antigüedad menor de un año.
- 2.- Que el trabajador por las características de su labor esté en contacto permanente y directo con el patrón.
- 3.- Que se trate de un trabajador de confianza.

4.- Que sea un trabajador eventual.

El hecho de que el patrón pruebe que la Relación Laboral con el trabajador en particular, se encuentra prevista por alguno de los incisos del artículo 49, como sabemos lo exime de -- cumplir con la condena de reinstalar al trabajador, pero lo obliga de manera equivalente al pago correlativo de una de las indemnizaciones de las que marca el artículo 50 y que son:

1. El pago de la cantidad correspondiente a la mitad del tiempo laborado por el trabajador y el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se pague la indemnización. Esta indemnización procede cuando la relación fue por tiempo determinado y menor de un año.

2. El pago del importe de los salarios de seis meses por el primer año, veinte días por cada uno de los años subsiguientes en los que el trabajador prestó servicios y el importe de tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se pague la indemnización. Esta indemnización se pagará cuando la relación fue por tiempo determinado o mayor de un año.

3. El pago de la cantidad de veinte días por año de servicio prestado y tres meses de salario, así como los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se pague la indemnización. Esta indemnización opera cuando la relación fue por tiempo indeterminado.

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

1. El despido injustificado en el que el trabajador haya elegido la acción de Cumplimiento de Contrato y el patrón sea condenado y sin embargo se niegue a cumplir el Laudo, serán aplicables las indemnizaciones especiales, como una sanción al cumplimiento y negativa del patrón y decimos que se trata de una sanción, porque sus cuantías son más elevadas que las del artículo 48.
2. La negativa del patrón a reanudar labores por disposición legal, cuando hay suspensión colectiva de trabajo se equipara a un despido injustificado, en estos casos serán aplicables las indemnizaciones que marca el artículo 50 de la Ley.
3. El Espíritu de nuestra Ley.- Es reivindicador y socializador de los trabajadores de la empresa para los efectos de la prueba de recuento, a todos los despedidos después del emplazamiento de huelga, disposición en la que el Legislador refleja a detectado el problema (el despido ocasionado por la intervención de los trabajadores en un movimiento de huelga, su magnitud, su profundidad y consecuentemente la incidencia de características distintas y propias en este despido, aún que lamentablemente la medida reivindicadora que dicta el artículo es bastante pobre y limitada.
4. Que el motivo injustificado que dio al despido es manifiesto y comprobable (la participación de los trabajadores en un movimiento de huelga).
5. Que este despido afecta no sólo al trabajador individualmente, sino los intereses de un grupo de trabajadores (los -- huelguistas).
6. Que se dan en número abundante y con frecuencia constante (constituyen aproximadamente un 70% de los despidos que se ventilan en un tribunal de trabajo y aparecen diariamente).
7. Que frena el ejercicio del derecho de huelga (al debilitarlo y en muchas ocasiones destruirlo).

8. Que atenta contra el espíritu reivindicador y socializador que sigue la Ley (al obstaculizar la lucha de los trabajadores por alcanzar mejores condiciones de trabajo y de vida).
9. Por todas estas circunstancias, que además de ser reales son perfectamente comprobables, porque se trata de trabajadores que encabezan el escrito de emplazamiento, que forma parte de las comisiones revisoras, en los casos de sindicatos independientes de los trabajadores que aparecen en el padrón de registro, etc., creemos que debe dársele un tratamiento más adecuado a esta clase de despido.
10. Las anteriores consideraciones nos han llevado a proponer siguiendo más un razonamiento humanístico (pero acorde con las necesidades reales del trabajador), que jurídico, que debe como castigo mínimo, aplicarse en estos casos - las indemnizaciones a las que alude el artículo 50 de la Ley, es decir:

Todos los trabajadores despedidos con motivo de haber participado directa o indirectamente en un movimiento de huelga, tendrán derecho a que se les indemnice con forme a las disposiciones del art. 50 de la Ley.

11. En términos generales decir que la tesis que se sostiene, como ya se ha ido esbozando, representa una medida de control, de lo que sin lugar a dudas, el despido de los trabajadores huelguistas, es una de las consecuencias trascendentales en la huelga y el primer efecto del período de pre-huelga.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

1. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajador, T.I P.477.
2. Alberto Trueba y. Nuevo Derecho del Trabajo, P.777
3. Ley Federal del Trabajo de 1931, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba B., Edit. Porrúa, Méx., P.11
4. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto Trueba y Jorge Trueba B., Art. 20 P. 27
5. Ibidem. Art. 21 P. 28
6. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto Trueba y Jorge Trueba B., Art. 20 P.27
7. En el particular se estará a lo dispuesto por el art. 39 de la Constitución.
8. Baltasar Cavazos, El Derecho del Trabajo en la Teoría. P.190
9. Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo. T.I P.476
10. Guillermo Cabanellas, Los Fundamentos de Nuevo Derecho. P. 254
11. Alberto Trueba y. Nuevo Derecho del Trabajo, P.278
12. Ibidem.
13. Equerrio Guerrero, Manual de Trabajo, Edit. Porrúa, Méx. P.100
14. Alberto Trueba y. Nuevo Derecho del Trabajo, P.297
15. Néstor de Buen L. D. del Trabajo T. I P. 538
16. Idem.

17. Proponemos nuestro concepto guiados por un intento de recoger las diferentes formas de suspensión de la relación de trabajo.
18. Enrique Guerrero, Manuel de Derecho del Trabajo. P. 234
19. Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto Trueba U. y Jorge Trueba B., Art. 426 P.171-172.
20. Alberto Trueba U. Nuevo Derecho del Trabajo P. 301
21. Alberto Trueba U., Nuevo Derecho del Trabajo , P. 303
22. Recordemos que la esencia del despido se confirma mediante Laudo Condenatorio.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

1. Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Bibliografía Omeba, T.I y II, Buenos Aires, Argentina, 1968.
2. Cabanellas Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1960.
3. Cabanellas Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Vol.I Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1960.
4. Castorena J. de Jesús, Manual de Derecho Obrero (Derecho Sustantivo), Ed. Fuentes Impresores, S.A., Méx. 1973 6a.Ed.
5. Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en la Teoría...y en la práctica.Ed. Jus, S.A. Méx. 1972
6. Cavazos Flores, Federal del Trabajo, Ed. Jus,S.A. Méx.1971
7. Código Penal de 1872, Secretaría del Estado y del Despacho de Justicia de México, Méx. Presidente Constitucional Benito Juárez.
8. Constitución, Estados Unidos Mexicanos de 1917, Edit.Porrúa Méx. 1970, Edición 43
9. De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T.I y II Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1970 12a. Ed.
10. De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, T.I,Ed. Porrúa S.A. Méx. 1974.
11. Delgado Moya Rubén, El Juicio de Amparo en el Procedimiento Laboral, Ed.Piscis, Méx. 1971.
12. García Máynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1973 21a. Ed.
13. Guerrero Equerrio, Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1971, 5a. Ed.

14. Jurisprudencia Laboral, 1917-1965, 1955-1963, Tesis sobresalientes actualización y compilación Berrutieta Mayo, Ed. México T. I, II y III, 1968
15. Ley Federal del Trabajo Reformada de 1931, comentada por Alberto Trueba U. y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa S.A. Méx.
16. Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa S.A. Méx.
17. Ley Federal del Trabajo de 1970, comentada por B. Climent Beltrán, Ed. Esfinge S.A., Méx.
18. Pizarro Suárez Nicolás, La Huelga en el Derecho Mexicano, Ed. Insignia, Méx. 1938
19. Porras y López A. Derecho Procesal del Trabajo, Textos universitarios, S.A. Méx. 1971.
20. Trueba Barrera Jorge, El Juicio de Amparo en Materia de Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1963
21. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Administrativo Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. Méx. 1970
22. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A. Méx. 1971 5a. Ed.
23. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Artículo 123, Ed. Porrúa S.A. Méx. 1967, 2a. Ed.