



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Derecho

**Intervención Económica en las Empresas en
Substitución del Derecho de Huelga**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

ROBERTO IGNACIO LOPEZ CORTES



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PADRE

Ejemplo de rectitud y trabajo

A MI MADRE

Quien siempre me ha alentado
con su amor y ternura

A MIS HERMANOS

A MIS MAESTROS

En mi vida de estudiante, así como en la práctica profesional, he tenido oportunidad de observar los infortunados intentos por parte de los trabajadores para lograr una existencia decorosa.

Por lo tanto, con el trabajo elaborado nos proponemos - iniciar una reforma laboral, para lograr una equilibrada distribución de la riqueza, y establecer una manera ágil y eficaz de que los trabajadores reciban lo que -- produce su trabajo.

El camino para llegar a la obtención de estos fines es la intervención económica en las empresas, debido a la situación económica y al momento histórico por el que - atraviesa el país.

INTERVENCION ECONOMICA EN LA EMPRESAS

EN SUBSTITUCION DEL DERECHO DE HUELGA

1976

I N D I C E

CAPITULO I

EL TRABAJADOR Y EL DERECHO DEL TRABAJO

- A) Definición del Trabajo
- B) Definición del Trabajador
- C) Su situación Frente al Patrón a Través de la Historia
- D) Factores Determinantes en el Nacimiento y Evolución del Derecho del Trabajo
- E) Creación del Derecho Mexicano del Trabajo

CAPITULO II

LA EMPRESA

- A) Antecedentes
- B) Definición
- C) Elementos de la Empresa
- D) El Empresario
- E) Empresa y Establecimiento
- F) Función Social de la Empresa

CAPITULO III

LA ASOCIACION PROFESIONAL

- A) Antecedentes Históricos
- B) Antecedentes en México

- C) Definición
- D) Requisitos de Formación
- E) Sindicatos Patronales

CAPITULO IV

LA HUELGA

- A) Antecedentes
- B) Antecedentes en México
- C) Definición
- D) Requisitos
- E) Legislación Comparada en Materia de Solución de Con
flictos
- F) Algunos Conceptos Importantes en Materia de Huelga

CAPITULO V

INTERVENCION ECONOMICA EN LAS EMPRESAS

- A) Definición
- B) Finalidad
- C) Obligaciones de la Intervención
- D) Procedimiento
- E) Ventajas de la Intervención
- F) El Paro
- G) La Intervención en el Sector Público

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

CAPITULO I

E L T R A B A J A D O R

DEFINICION DE TRABAJO

El artículo 123, de la Constitución dice: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos de una manera general, todo contrato de trabajo".

Por lo cual, comenzaremos por tratar de explicarnos qué es "Trabajo".

La observación diaria, nos enseña que existe una variedad infinita de manifestaciones del hombre y una parte de estas manifestaciones constituyen el trabajo, y si algunas de estas manifestaciones que se desarrollan en forma diversa, se les llama de igual modo, deben tener algo en común que serviría para diferenciarlos de los demás. Según el Diccionario de la Real Academia Española la Edición 1970 en una de sus acepciones lo define como "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza" (1). Barassi define al trabajo "Como el despliegue que el hombre hace de energías en pro de otra persona" (2).

1

(1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pag. 15. Editorial Porrúa 1974.

(2) Ludovico Barassi. Istituzioni di Diritto Commerciale. Pag. 120. Padua 1943.

Trabajo también es una actividad actual o potencial. El que no hace nada el que no actúa, ni está dispuesto a - actuar no trabaja, pero el mesero de un café sin clientela, el guardián de un museo, el detective de un hotel, pueden estar inactivos por un tiempo más o menos largo, pero innegablemente, en cualquier momento desplegarán - una actividad y esta posibilidad de realizar una actividad, hace que se considere que trabajan, aún en los momentos que no actúan, en que no hacen nada. No toda actividad debe entenderse como trabajo; el que camina en una procesión, el que pesca por deporte, el que baila - por distracción, desarrolla una actividad que no puede llamarse trabajo.

En este doble orden de ejemplos, se nota una gran diferencia; en los primeros, se realiza la actividad para - obtener una retribución económica, en tanto que el que asiste a la procesión no lo hace con este objeto, sino con el de cumplir un deber religioso; el hombre que baila, al igual que el que pesca, lo hace por mera distracción o diversión. De tal modo que hay una línea divisora entre las diversas actividades, hay ocupaciones que pueden ser trabajo, o no serlo, según determinadas circunstancias; quien guía un coche para divertirse no trabaja, y ese mismo acto ejecutado por el chofer de un taxi si es trabajo. El que pesca por oficio, o el que -- baila en un teatro realiza una actividad que se cataloga como trabajo.

En conclusión se necesitan elementos comunes para saber qué es trabajo desde el punto de vista laboral, como son:

que sea un servicio personal sujeto a subordinación y - para obtener una retribución; esta actividad o servicio personal, debe prestarse a alguna o algunas personas fisica o moral.

Por lo anterior podemos definir al trabajo como la actividad o servicio que efectúa una persona física a otra persona, ya sea física o moral por una retribución en - condiciones de subordinación.

DEFINICION DE TRABAJADOR

El trabajador es la persona física que presta a otra -- persona física o moral un trabajo personal subordinado a cambio de una retribución convenida.

Los términos benéficos del precepto han cuadrado lo mismo a un profesor que a un chofer, a un bailarín que a - un doctor, para que pudieran considerarse trabajadores e invocar el amparo de la ley.

Se acentúa la ambigüedad y falta de precisión en la Ley, y son frecuentes las situaciones de competencias, pues, donde unos ven una relación laboral, otros estiman que solo existe una relación de carácter civil o mercantil.

Debe entenderse que nos referimos al servicio eficiente que tiene obligación de prestar el trabajador en los --

términos y condiciones que este se le ofrece y que es necesario para el funcionamiento de la Empresa.

Para hablar del sujeto de derecho llamado trabajador, es indispensable que preste sus servicios a otra persona en un plano de subordinación y mediante una retribución convenida.

El artículo 123 de nuestra Constitución, nos habla en forma enunciativa y no limitativa de obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, por lo que no son trabajadores sólo los mencionados anteriormente, sino las personas físicas que realicen una actividad mediante un contrato de trabajo.

Cuando nos referimos a contrato de trabajo, no queremos decir que forzosa o necesariamente tenga que existir para que una persona tenga el carácter de trabajador, pues sin que exista un contrato pueden existir los elementos necesarios para que se de la situación jurídica de la existencia de un trabajador, basta que exista relación de trabajo. El contrato de trabajo y la relación de trabajo, se identifican plenamente, de manera que para efectos jurídicos es lo mismo. El contrato sería la formalización de la relación de trabajo y aún cuando no exista esta formalización existen las leyes laborales, que formalizan la relación de trabajo.

La doctrina nos proporciona por medio de diferentes autores, las siguientes definiciones:

Krotoschin: "Trabajador es quien personalmente presta

trabajo a otro llamado patrón, mediante una relación - jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad llega a depender de este". (1)

Juan D'Posso: "Trabajador es aquella persona que presta contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye, en condiciones de dependencia o subordinación.

Nuestra Ley define al trabajador y dice que es toda persona física que presta a otra, física o jurídica un trabajo personal subordinado "La característica de que debe ser retribuido este trabajo está en la Constitución". (2)

Por lo que trabajador es toda persona física que presta un servicio personal voluntario a otra persona física o jurídica en condiciones de subordinación y mediante una retribución.

Analizando los elementos de esta definición, podemos decir, que principalmente son las siguientes:

Persona Física

Servicio Personal

Voluntad

Subordinación

Retribución

(1) Ernesto Krotoschin. Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Pag. 140. Buenos Aires 1959.

(2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del trabajo. Pag. 33. Editorial Porrúa, S. A. 1975.

Persona Física: solo pueden considerarse sujetos del - derecho de trabajo a las personas físicas, ya que nuestra ley las protege como ser humano, y porque la prestación del servicio consiste en energía humana de trabajo que se desarrolla al prestar este servicio por lo que - las personas morales como unidad abstracta, carecen de capacidad para prestar un servicio que consiste en esta energía humana, por lo que no podría aplicársele las -- normas del salario mínimo, jornada de trabajo, vacaciones, riesgos profesionales, etc. (1).

Servicio Personal: el servicio que se presta siempre - debe ser personal, por ser actividad humana, el objeto de la relación de trabajo y esta energía la desarrolla el propio trabajador en lo personal, no por medio de intermediario.

Voluntario: porque el trabajador lo presta en forma voluntaria por su propia conveniencia; si este trabajo no es voluntario, no habrá relación de trabajo válido.

Subordinado: muchos juristas critican que en la definición, se haga mención a la subordinación, considerándolo como un concepto antiguo y pasado de moda, pero la - realidad es que esta subordinación existe en toda relación de trabajo aún cuando no sea en sentido estricto, pues no podemos imaginar al trabajador actual con una - subordinación a sus patrones, como en la antigüedad. - Existe subordinación porque existe dependencia económica, existe obligación de prestar un servicio eficiente, de entrar y salir de la empresa a una hora, de observar una conducta correcta dentro de la empresa, esto no entraña solo cumplimiento del deber, sino subordinación. (2)

(1) (2) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pag. 200 y 201. Editorial Juz, S. A. 1975.

También podemos entender la subordinación como nos indica Mario de la Cueva "Para distinguir las formas de trabajo" en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos técnicos o científicos bajo su responsabilidad y donde debe aplicarlos siguiendo las normas e instrucciones vigentes en una empresa. (1)

Retribuido: siempre tiene una retribución o remuneración, el elemento importantísimo si tomamos en cuenta que en la mayoría de los trabajadores esta retribución económica constituye si no la única, si la principal -- fuente de ingresos. No existiría una relación de trabajo donde una persona subordinara su actividad a los fines de otra sin recibir ningún salario.

La relación de trabajo, es por una parte, reciprocidad de prestaciones y por la otra, el pago de una retribución. Esta reciprocidad de prestaciones, que tipifica la relación laboral se caracteriza como onerosa, ya que la onerosidad de una relación, consiste en que cada una de las partes sufre un sacrificio al cual corresponde una ventaja, circunstancia que se da inevitablemente en todos los contratos.

(1) Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 152. Editorial Porrúa, S. A. 1974.

SITUACION DEL TRABAJADOR FRENTE AL PATRON A TRAVES DE LA HISTORIA

En Grecia existían dos tipos de trabajadores: los esclavos, que constituían un bien patrimonial objeto de relación jurídica cuya vida disponía el propietario, y los hombres libres, que tenían la libre disposición de su persona y de sus bienes y eran sujetos de derecho. Uno de los negocios más practicados en esta época, por sus grandes rendimientos fué la compra y venta y el alquiler de esclavos.

Algunos esclavos llegaron a practicar las más altas profesiones, fueron filósofos, banqueros y comerciantes. - Entre el hombre libre y el esclavo habían los bárbaros o forasteros, extranjeros que podían dedicarse al comercio, pagando impuestos y prestando el servicio de las armas. Otra categoría la de los místicos que sin derechos de ciudadanos podían adquirir tierras y formar parte del ejército.

Existían típicas clases sociales, formadas por los hombres libres o ciudadanos, determinados por su ocupación y aún cuando la práctica de un oficio en Grecia fué visto con desprecio, los artesanos, hombres libres no fueron escasos. El número de oficios y de profesiones que practicaban fué muy alto, el artesano era productor y comerciante, producía para sí y para la Ciudad.

Los artesanos se agruparon y constituyeron asociaciones de oficios bien para actuar en política o con fines de

ayuda mutua. A estas asociaciones no preocuparon los - problemas de trabajo de sus agremiados ni las de las -- personas que tenían a su servicio y es por esta razón - que en Grecia no hubo leyes de trabajo, aún cuando en - esta época se reconoció el derecho de asociación de los trabajadores artesanos y la libertad de trabajo.

Las clases sociales se integran según la ocupación y en tre las principales están: la sacerdotal que incluía - no únicamente a sacerdotes sino a todos los que hacían vida de templo (escribas, magos, legos, administradores físicos, etc.). Los nobles los que mantenían relacio-- nes más o menos estrechas con la corte (escribas, consejeros, cronistas, guardias, etc.). Los trabajadores -- del campo, los artesanos y comerciantes, los propieta-- rios, los banqueros y cambistas, que constituyeron la - población activa y que con más o menos amplitud echaron mano de la esclavitud para ejercer su actividad. Los - soldados y marinos se confundían y formaban la clase mi litar para apoyar a los gobernantes. (1)

La industria familiar era suficiente para satisfacer -- las necesidades económicas de las ciudades por lo que - no pudo existir un derecho del trabajo.

(1) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pags. 23 a 25. Fuentes Impre-- sores, S. A. 1973.

En Roma, se forma una potente economía nacional, cuya estructura fué la industria familiar, la que como en -- Grecia sigue siendo la solución de los problemas económicos. En Roma la producción adquiere altos caracteres y la internacionalización priva en renglones importantes pero todo esto no hizo surgir una nueva estructura económica. (1)

Los oficios en Roma, cobran una importancia singular por razón de que no se desprecia su ejercicio, y de que muchos de ellos son necesarios para mantener el ejército bien equipado. La población esclava solo adquiere relieve cuando las conquistas van más allá de Italia. Roma contó siempre con una población industriosa constituida por los artesanos. Esto explica la antigüedad de los colegios de artesanos desde la ley de las doce tablas que autorizó su constitución y se les dió facultades para dictar sus estatutos. (2)

Los colegios fueron algunos, asociaciones religiosas, - otros profesionales, estos eran públicos o privados según fuera determinante la actividad de sus miembros para la subsistencia de la sociedad. Los colegios públicos gozaban de ciertos privilegios que les otorgaba el Estado.

Los colegios fueron constituidos por maestros artesanos. Los hubo de hombres libres, de libertos, de esclavos y de mujeres y en una época y respecto de algunos de ellos cualquiera podía formar parte del colegio con solo ejercer la profesión.

(1) (2) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pags. 25 a 29. Fuentes Impresores, S. A. 1973.

En el Bajo Imperio, se redujo a servidumbre a los artesanos, pues sus servicios eran necesarios para el sostenimiento de los ejércitos. Como ya no había esclavos - propiamente hablando, la servidumbre pareció una buena solución. El efecto fué que los maestros explotaron a los trabajadores para poder satisfacer las exigencias - del Estado.

Todo lo fecundo que fué el movimiento jurídico de Roma, fué pobre en las ideas económicas y sociales, no obstante que aquel, con la reglamentación de los contratos, - la protección a la propiedad privada y la libre disposición testamentaria, dió al fenómeno económico un gran - impulso.

Roma experimentó el problema del trabajo, y se ocupó de la regulación jurídica en el arrendamiento de servicios distinguiendo el servicio de los profesionistas de los - contratos de locatio operarum y locatio operis. El primero se refiere a los contratos de servicios y el segundo contrato o sea el locatio operis a obra determinada como pueda ser elaborar una joya, limpiar un vestido, - transportar mercancía, etc. (1)

Edad Media se inicia a la caída de Roma en poder de los bárbaros y marca el más extraño de los hechos sociales de que se tenga noticia; el mundo unificado por el Estado Romano, se dispersa.

El abrigo y protección, los constituyó la distancia; todos tratan de formar su mundo aparte. El señor feudal audaz, valiente y con recursos económicos se encierra -

(1) Eugéne Petit. Tratado Elemental de Derecho Romano. Pag. 404. Editora Nacional, S. A. 1953

en su castillo y permite que individuos débiles y necesitados vivan a su alrededor; los límites de la economía están marcados por el círculo estrecho del castillo; no se consume más de lo que se produce en él; no se produce más que para satisfacer las necesidades de quienes viven en él. La vida en común se rige por un contrato, - el de servidumbre, de contenido consuetudinario y que - se reducía al deber del señor de defender, correlativo de la obligación del servicio militar del siervo; obligación de proteger de aquél contra compromiso de servir de éste. (1)

Terminada aquella forma de aislamiento se vuelve a la vida de la ciudad que se traduce entonces en una rivalidad de ciudad a ciudad, a esta concepción sirve de maravilla el regimen corporativo, institución que obra como base de la estructura de la población. La corporación es una entidad organizada por la ley para servir a un fin que se considera de interés público.

La ciudad era un todo; debía producir lo que necesitaba y tenía que consumir lo que producía.

Los grupos de productores fueron organizados por la ley para realizar esa finalidad. La corporación fué, pues, la asociación de los productores de una rama, organizada por la ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban.

(1) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pag. 29 y sig. Fuentes Impresores, S. A. 1973

En el origen, en la intención y en la realización, la -
corporación fué la asociación de los maestros y de los
patrones; jamás fueron considerados como miembros de --
ella, ni los aprendices ni los compañeros, ni los jefes
de taller. La corporación no fué en ningún caso una --
agrupación de tipo mixto. Si en sus registros figura--
ban los nombres de los trabajadores del taller era por-
que ese registro fué obligatorio y se debía a que los -
trabajadores podían llegar a ser maestros y también por
que la corporación gobernaba como entidad de interés pú-
blico la mano de obra.

Las ordenanzas de la corporación eran formuladas por la
asamblea de los maestros. En ellas se prevenían cuales
eran los órganos de la corporación, se regulaba la ad-
quisición de materias primas, su transformación, su ven-
ta, la mano de obra y se determinaban las sanciones que
se aplicarían a los infractores, todo con el ánimo de -
situar a los maestros en un plano de igualdad y de que
el producto se vendiera a un precio justo. (1)

Nadie era libre para adquirir materias primas, tenía --
que denunciar a los veedores su oferta y el precio, pa-
ra que las pregonaran entre los productores con el obje-
to de sujetar la producción a normas rígidas consigna--
das en las ordenanzas en forma minuciosa y estricta, pa-
ra que los productos de todos no se diferenciaran, la -
calidad fuera la misma y la clientela careciera de ali-
ciente para establecer preferencias; el precio de venta
tenía que ser el mismo.

(1) J. Jesús Castorena. Manual de
Derecho Obrero. Pags. 29 a 31.
Fuentes Impresores, S. A. 1973.

El contrato entre el maestro y el compañero era en realidad un contrato de trabajo; el compañero era un asalariado condenado a serlo durante toda su vida. Las ordenanzas regularon los descansos dominical y religioso, - el despido, la jornada; los sábados y las vísperas se - trabajaba una jornada reducida para asistir a las funciones religiosas; la prohibición del trabajo nocturno, prevenciones sobre el cumplimiento de los contratos, -- etc. El ambiente general de aquella sociedad cristiana determinaron un tratamiento humano para el compañero -- más que por protección, por cuestión de técnica, los salarios eran fijados por el gremio o por el poder público.

Son precisamente las ideas cristianas las que prevalecen en los pensadores de esta época en que el maestro - es considerado como el dispensador de bienes, para satisfacer las necesidades de la ciudad, el espíritu de - lucro, del productor tiende a ser contenido por los principios morales de la fraternidad y dignidad humana, que al mismo tiempo tiene que rechazar la esclavitud y toda forma de trabajo forzoso, subrayando la idea de que la humanidad constituye una sola familia.

El comerciante, tipo apenas conocido en la Edad Media y que realiza el fenómeno de intermediación entre el productor y el consumidor, opta por organizarse en corporación a semejanza de los artesanos.

Esto marca más las diferencias entre unos y otros; los artesanos, antes dependientes, producen para el comerciante, dejan pues de ocuparse de la venta de sus artículos; están en competencia con los artesanos de otros

lugares a través del comerciante, y poco a poco van cayendo en una verdadera industria a domicilio. La presión que experimentaban de parte del comerciante, la -- ejercían a su vez, sobre el compañero y el aprendiz. -- Uno y otro por su parte, se organizan según su interés y se inicia franca y abierta, una lucha entre maestros y compañeros. La causa del malestar se atribuyó al régimen corporativo. La prohibición de asociarse, dirigida a patrones y obreros y la libertad de trabajo, fué -- la fórmula para acabar con el régimen corporativo y para alejar todo intento de restauración. Esto ocurre, -- entre el Edicto de Turgot, 1776, que restauró la libertad de trabajo en Francia y la Ley Chapelier, 1871, que reafirma aquella libertad y prohíbe la asociación de -- las personas del mismo oficio. Con esto agoniza la -- práctica y el régimen corporativo así se inicia la deca -- dencia del régimen corporativo en esta época se producen choques y conflictos entre compañeros y maestros. -- Cuando el régimen corporativo estuvo en su apogeo, las relaciones entre unos y otros fueron cordiales.

FACTORES DETERMINANTES EN EL NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL DERECHO DEL TRABAJO

La abolición de la corporación en el campo de trabajo, acontecía en una época en la que se predica y practica el mercantilismo, dando al Estado una fisonomía intervencionista, otorgando premios a la industria y al comercio que triunfen en la competencia con el extranjero. El Estado debía acrecentar sus reservas de metales preciosos y adoptar una política encaminada a producir más

para realizar esos dos fines, la industria y el comercio tenían que ser objeto de una organización y esa organización, la imponía el Estado.

El mercantilismo fué una prolongación del régimen corporativo, los hombres anhelaban otras cosas, y fué el gran crecimiento de la empresa privada, la que impuso definitivamente al Estado la política de no intervención que luego trató de justificar con las ideas del orden natural.

Bajo el amparo del fenómeno abstencionista, inició su obra el capitalismo, grandes empresas, grandes organizaciones de crédito, de seguro, de comercio, extendidas por todo el mundo, absorbiendo los grandes y los pequeños capitales de los pueblos y creando con ellos, después, los nuevos instrumentos de dominio.

Al mismo tiempo que el mercantilismo se decidía por la intervención en materias como primas a la industria y el comercio, se pronunciaba contra todo principio de organización de los trabajadores. La idea que inspiraba esta posición era nada menos que impedir la restauración del régimen corporativo que se ofrecía como un obstáculo a las nuevas necesidades y aspiraciones de los hombres.

Los primeros efectos para el nacimiento de la revolución industrial fué el tránsito del taller a la fábrica, la producción llevada al cabo en una unidad económica pequeña, formada por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban centenares de obreros como resultado de las exigencias de la época y de la sociedad que exigen una - -

producción de bienes de consumo en gran escala la cual fué auxiliada por la aparición de las máquinas. Esta obra requería asalariados en grandes proporciones; niños, mujeres, campesinos, artesanos y pequeños comerciantes, fueron el material que acrecentó este ejército de trabajadores quienes se vieron envueltos en un angusti^oso mar de injusticias y abusos por parte del patrón que los explotaba sin misericordia. Esta contratación y -- aglomeración de trabajadores creó la gran ciudad; a la gran ciudad se sumó la gran miseria haciendo imposible el continuar soportando la situación se comenzó a manifestar la inconformidad con las condiciones de trabajo, ya que el trabajador se encontraba en grandes desequilibrios orgánicos producidos por la fatiga y las enfermedades que le diezaban, dando margen a una de las reacciones ideológicas y espirituales de mayor envergadura y profundidad que haya producido la historia del hombre superando la idea de la existencia del orden natural en donde el hombre no tiene mas que aceptar su destino soportando y sufriendo sus consecuencias por duras y desagradables que sean, y comprueba que lo que llamamos orden natural, es obra del hombre mismo y se dispone a -- crear algo nuevo y distinto. La aparición del movimiento obrero nacido como consecuencia de las grandes concentraciones de trabajadores que en su convivir diario se rebelan contra la injusticia por las inhumanas situaciones de trabajo así como de la contemplación de los accidentes cuya causa eran las máquinas, inicia la batalla del trabajo que se propuso como objetivo un fin inmediato, condición indispensable para el triunfo, la --

conquista de las libertades de coalición,, de sindicalización y de huelga; la conquista de estos derechos, - - abriría el cambio a la finalidad mediata y suprema; la lucha para imponer a la burguesía, la negociación y contratación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios. (1)

Un tercer factor, el que podría llamarse la rebelión -- del pensamiento, consistente en la idea de que era imprescindible modificar el sistema de la propiedad privada, y transformar el orden económico, a fin de evitar - que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblos. Esto produjo dos acontecimientos que aceleraron el final de la era de la tolerancia: la aparición del marxismo con su lucha de clases y las revoluciones europeas de mediados de siglo.

El reconocimiento de las libertades de coalición y asociación sindical, varía de país a país, pues mientras - el parlamento inglés reconoció la libertad de asociación en 1824, Francia esperó hasta el año de 1864 la derogación de las normas penales que sancionaban la formación de los sindicatos y las huelgas. La evolución alemana fué más compleja, ya que si bien algunos Estados - levantaron las prohibiciones entre 1841 y 1848, fué en el año de 1872 cuando una ley del recién formado imperio generalizó las libertades. Durante este período de tolerancia los trabajadores pudieron asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin que el Estado pudiera estorbar su formación. Pero las reformas a las -

(1) Mario de la Cueva. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 13 y 14 Editorial Porrúa, S. A. 1974.

leyes penales y consecuente libertad de sindicalización no trajo consigo su reconocimiento legal como personas jurídicas; fueron asociaciones de hecho, razón por la cual los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo. Podían también los trabajadores suspender su trabajo, pero no podían paralizar las actividades de la empresa, antes bien, la ley a la fuerza pública acudía en auxilio del patrono, a fin de que pudiera contratar nuevos trabajadores y continuar las actividades de la negociación; por otra parte, si la huelga dejó de constituir un delito, era un ilícito civil, cuya sanción consistía en la facultad otorgada al empresario para declarar rescindidos los contratos de arrendamiento de servicios en vista del incumplimiento de las obligaciones del arrendador. (1)

La idea socialista cobraba fuerza día con día y condujo a la organización de la Internacional Comunista y a la formación del partido obrero social demócrata.

En el congreso que celebró en Eisenach en 1869, que constituyó una prueba de la fuerza del movimiento sindical y de la libertad que principiaba a disfrutarse, se aprobó un programa con amplia reivindicación de los beneficios que deberían corresponder a los trabajadores en el proceso de la producción.

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 17. Editorial Porrúa, S. A. 1974.

Entre 1914 y 1918 con motivo de la Primera Guerra Mundial, se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX.

El Estado se vió obligado a intervenir en los procesos de la producción y de la distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que dió nacimiento a un derecho económico activo, que puso punto final al *laisser-faire*, *laisser-passer* de la economía liberal; además de los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho -- del trabajo de nuevo cuño; los dos estatutos, que ya no eran ni derecho público ni derecho privado, integraron lo que se denominó el derecho social. (1)

El reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, tiene por objeto crear una situación de derecho al trabajador, rompe la desigualdad creada por el principio de la igualdad teórica de los hombres, haciendo imperativo el estatuto del trabajador frente al patrón o frente a cualquier entidad que lo ocupa. Con este reconocimiento queda fijada la aparición en el mundo del Derecho del Trabajo. (2)

Los años posteriores a la guerra presenciaron dos sucesos trascendentales para la evolución del derecho europeo del trabajo: -la creación de la Organización Internacional del Trabajo en el Tratado de Versalles del 28

- (1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. Editorial Porrúa, S. A. 1974.
- (2) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pag. 24. Fuentes Impresores, S. A. 1973.

de junio de 1919 en el que el artículo 123 de la Constitución Mexicana, fué copiado casi íntegramente en el artículo 425 del mencionado Tratado de Versalles y la proclamación de la Constitución Alemana de Weimar el 11 de agosto de 1919 en los dos documentos se operó una transformación colosal en el derecho del trabajo.

La declaración de los derechos del trabajo, cuya repercusión en Europa fué inmensa, pues aún se la continúa estudiando en nuestros días. El derecho colectivo comprendía las libertades sindicales de negociación a contratación colectiva y de huelga, y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas.

La Organización Internacional del Trabajo, dió un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, pues el derecho internacional del trabajo que emana de ella, ya no es únicamente el ordenamiento destinado a la regulación de las relaciones externas entre los Estados, sino que sin hacer a un lado esas finalidades, se ocupa también, en forma principal, del bienestar de la clase trabajadora.

Con el advenimiento de la paz, progresó la tranquilidad a las conciencias y nació la esperanza, y aún la confianza, de que nunca más se repetirían los horrores de la guerra. Durante varios años, los pueblos creyeron y las universidades enseñaron que el derecho del trabajo estaba llamado a ser el estatuto del siglo, porque actuando dentro de un mundo democrático, evitaría la explotación del trabajador y contribuiría a asegurarle una existencia decorosa.

La segunda guerra destruyó dos grandes imperios totalitarios, Alemania e Italia. Pero la paz no ha regresado ni a los hombres ni a los pueblos; la escisión entre Occidente y Oriente es la más reciente y sigue hasta nuestros días.

La explotación del trabajo por el capital mediante el uso de procedimientos cada vez más perfeccionados, la engañosa libertad con la que se envuelve a los desposeídos y la angustia en que viven los hombres, particularmente los jóvenes, no permiten el florecimiento del derecho ni la marcha hacia un régimen nacional y universal más equitativo y más justo.

La declaración universal de los derechos del hombre, -- aprobada el 16 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, -- los que servirían para asegurar "al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana".

El derecho del trabajo, producto de la lucha de clases y apoyado en el pensamiento socialista, en sus capítulos sobre las condiciones de trabajo, es un esfuerzo para atemperar la miseria de los trabajadores y elevar sus niveles materiales sobre la vida puramente animal, pero no es ni puede ser una realización plena de la justicia porque ésta no podrá existir en tanto subsista la explotación del hombre por el hombre.

Pero tiene el derecho del trabajo una excelsa misión, -- porque su idea es la justicia y porque todo lo que se entregue al trabajador será la entrega de una parte de

lo que habrá de corresponderle en el mundo de mañana, es una aproximación de la justicia. (1)

CREACION DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

El derecho mexicano del trabajo, es un estatuto impuesto por la vida, un grito de los hombres que sólo sabían de explotación, y que ignoraban el significado del término: mis derechos como ser humano.

Estos derechos nacieron con la primera revolución social del siglo XX y encontró en la Constitución de 1917 su cristalización histórica, el motor que impulsa al progreso fué el artículo 123 cuya versión es precursora del derecho nuevo que proclamó las garantías de los trabajadores pues a partir del momento en que entró en vigor, pudieron los trabajadores sentir la seguridad de su presente y de su mañana. "Los derechos del trabajo, son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y base sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre". (2)

En las Leyes de Indias de la Nueva España, se creó un monumento legislativo humano. Esas Leyes, cuya inspiración se encuentra en el pensamiento de la reina Isabel la Católica, estuvieron destinadas a proteger al indio de América, al de los antiguos imperios de México y Perú y a impedir la explotación despiadada que llevaban al cabo los encomenderos.

(1) (2) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 25 y 165. Editorial Porrúa, S. A. 1974.

En las Leyes de Indias se reconoció a los nativos su categoría de seres humanos, pero no existe en los cuatro tomos de que se compone la recopilación, disposiciones que tiendan a la igualdad de derechos entre el indio y el peninsular, sino que son más bien medidas de misericordia; algunas de las causas que impidieron el cumplimiento de las Leyes de Indias fueron, las faltas de sanciones en la misma ley, la falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir estas leyes o investigar su violación, la complicidad de autoridades y encomenderos para la violación de las leyes, la ignorancia de la ley debido a la distancia de la Nueva España y su gobierno.

(1)

El sistema de las corporaciones de la Colonia fué copia del régimen corporativo europeo. Las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y derecho que dictaban en el terreno de la economía y para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices sin hacerse extensivas a los indígenas dejándoles traficar libremente con lo que produjeran. Las actividades estuvieron regidas por la Ordenanzas de Gremios a los que se denominaron Ordenanzas de la ciudad de México, sin embargo su aplicación no fué tan rigurosa como en Europa.

(2)

El sistema de los gremios ayudaba a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península. Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial; algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las cortes quienes les dieron muerte.

- (1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pag. 269. Editorial Porrúa, S. A. 1974.
- (2) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pag. 40. Fuentes Impresores. 1973

El decreto de Don Miguel Hidalgo de diciembre de 1812 - dado en Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y exacciones que perduren sobre las Indias así como la Ley del 8 de junio de 1813 que autorizó a "todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaren conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio". El decreto Constitucional de Apatzín, expedido por el Congreso de Anáhuac, a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, Generalísimo Don José Ma. Morelos y Pavón, que declara: "ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública", demuestran que los autores de nuestra independencia tenían un sentido claro del problema social del país, desgraciadamente ese sentido social se perdió.

A principios de la Independencia seguía aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias. Los historiadores han hecho notar que la condición de los trabajadores no sólo no mejora, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica. La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México, para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y la libertad y la justicia para sus hombres, representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador Santa Ana, convocaron al pueblo para que --

eligiera representantes a un Congreso Constituyente, -- que se reunió en la ciudad de México durante los años - de 1856 y 1857.

La declaración de los derechos de aquella asamblea es - uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un hondo sentido individualista y liberal.

De sus disposiciones, son particularmente importantes - las relativas a las libertades de profesión, industria y trabajo, y el principio de que "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento", así como la que se refiere a la libertad de asociación. (1)

La vigencia de la Constitución de 1857, confirmó entre nosotros la era de tolerancia y juristas de su época - como Benito Juárez en su carácter de Presidente de la República, dicta diversas leyes que vinieron a reformar la condición jurídica del país, particularmente lo relacionado al clero.

La última etapa de la vida de Juárez nos brinda el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales del - 13 de diciembre de 1870 en el cual se nota un sentido - humano al procurar dignificar al trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al - contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni --

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 39 y 40 Editorial Porrúa, S. A. 1974

podía ser tratado como las cosas; el mandamiento, el -- ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo -- formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del mismo hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años, por el contrario y a pesar de que la labor de Juárez es ejemplo admirable de enérgico patriotismo, su -- obra jurídica en cuanto se refiere a los intereses de -- los trabajadores, fué perniciosa e injusta y se pone de manifiesto en sentido antisocial que choca con las palabras del Constituyente de 1857.

El Código Civil mencionado acusa un proteccionismo total en favor del patrón, dejando a su arbitrio la terminación del contrato, sin responsabilidad alguna. La legislación penal siguiendo esta influencia proteccionista del patrón dispuso que: "se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00 o una sola -- de estas dos 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 de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo", sentando las bases que permitieron bajo el porfirismo una mayor explotación del trabajador. (1)

El 1° de julio de 1906, el Partido Liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó en la ciudad de San Luis Missouri, E. U., un manifiesto que se afirma -- constituye la base ideológica de la revolución y el fundamento del artículo 123 constitucional; en él están de lineados claramente algunos de los principios e institución de nuestra declaración de derechos sociales. El --

(1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pags. 277 a 279. Editorial Porrúa, S. A. 1974

documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera, y concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos,, agrario y de trabajo. En este último aspecto, el partido liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salario para nacionales y extranjeros; jornada máxima de ocho horas, descanso dominical obligatorio; fijación de los salarios mínimos; reglamentación del trabajo a destajo; pago del salario en efectivo; -- prohibición de los descuentos y multas; pago semanal de las retribuciones; prohibición de trabajo a menores de 14 años, prohibición de las tiendas de raya; anulación de las deudas de los campesinos; reglamentación de la actividad de los medieros, del servicio doméstico y del trabajo a domicilio; indemnización por accidentes de -- trabajo; higiene y seguridad en las fábricas y talleres habitaciones para los trabajadores. (1) Como asentamos es la estructura básica del 123 con notables excepciones como son el derecho de constituir sindicatos, vacaciones pagadas, derecho de huelga, protección a la mujer, etc., junto a las huelgas de Cananea y Río Blanco constituyen la mecha que prendió la hoguera de la primera revolución social del siglo XX. Producto de esta revolución fué nuestra Constitución de 1917 en la que se contiene la primera declaración de Derechos Sociales de la historia.

Creación natural, genuina y propia del mexicano, del -- hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de -

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 43. Editorial Porrúa, S. A. 1974

la revolución. Fué expresión de una nueva idea de la - justicia, que no supieron captar Madero o Carranza a pe - sar de haber sido apoyados por las masas campesinas y - en menor medida por los trabajadores; el triunfo del Ma - derismo, conserva a su alrededor toda la estructura del antiguo régimen inclusive ataca el nacimiento obrero -- que se agrupa en la casa del obrero. (1)

Cuando el General Huerta abandonó el poder, cediendo el triunfo a la revolución, inmediatamente después, los je - fes de las tropas constitucionalistas se dieron a la ta - rea de elaborar y aplicar el derecho del trabajo así se decreto en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impuso el descanso semanal y se - prohibió cualquier reducción en los salarios.

En San Luis Potosí, se decretó fijando los salarios mí - nimos. En el estado de Tabasco, además de los salarios mínimos, se redujo a 8 horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos.

En Jalisco, se expidió un decreto sobre jornada de tra - bajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; Agui - rre Berlanga publicó el decreto que merece el título de primera ley del trabajo de la Revolución Constituciona - lista, substituida y superada por la del 28 de diciem - bre de 1915; la jornada de trabajo de 9 horas, la prohi - bición del trabajo a los menores de 9 años, el salario mínimo en el campo y en la ciudad la protección del sa - lario, la reglamentación del trabajo a destajo, así co - mo la aceptación de la teoría del riesgo profesional y

(1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pags. 296 y 297. Edi - torial Porrúa, S. A. 1974

y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje -- fueron algunas de las materias que reguló. El 4 de Octubre de 1914, se impuso el descanso semanal en el estado de Veracruz y Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fué muy grande en toda la República: jornada máxima de 9 horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera. Un año después se promulgó en aquella entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la República. El estado de Yucatán, expidió las leyes que se conocen con el nombre de las Cinco Hermanas: la Ley -- Agraria, de Hacienda, del Catastro, del Municipio Libre y del Trabajo en un intento de socialización de la vida. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los -- principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la Constitución. (1)

La legislación del Estado de Coahuila, de 1916, obra -- del gobernador Gustavo Espinoza Mireles publicó un decreto en el mes de septiembre por el cual creó dentro -- de los departamentos gubernamentales una sección de trabajo, y en el mes siguiente, publicó el mismo gobernador una ley sobre accidentes de trabajo; su interés -- principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los contratos de trabajo se consignaran las normas -- sobre la participación obrera en las utilidades, tal -- vez la primera norma legislativa sobre este importante tema. (2)

30

(1) (2) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 46 a 48. Editorial Porrúa, S. A. 1974.

La gran aventura constitucional de Querétaro fué iniciada por el primer jefe con el ánimo de reformar la Constitución de 1857 sin intención de hacer una nueva. Al aprobarse la elaboración de la nueva constitución y el capítulo respectivo del trabajo y de la previsión social con su artículo 123, la legislación laboral dejó de ser una fórmula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres como en derecho civil y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos -- del hombre que entrega su energía de trabajo al reino -- de la economía. (1)

Un decreto del Presidente Carranza de 1917, señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debía adoptar en los casos de paros empresariales; otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanario. En el año de 1925, se expidió la Ley Reglamentaria de la Libertad de Trabajo y en ella se contemplaron algunos problemas de la huelga. Un año después, se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, en 1927, se dictó un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

La república era un enjambre de leyes que daban a los trabajadores tratamientos distintos, ya que casi todos los estados legislaron sobre la materia, situación que implica la negación del principio democrático de la igualdad de derechos y beneficios. Algunos conflictos colectivos y huelgas se extendían a dos o más entidades federativas, ninguna de las cuales podía intervenir, --

(1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pags. 312 a 319. Editorial Porrúa, S. A. 1974.

porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras. Así, las juntas federales nacieron de necesidades prácticas en 1927 se creó por decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; así mismo este decreto se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, expidiéndose el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de estas juntas. (1)

La Constitución modificó en el año de 1929, el párrafo introductorio de la Declaración, y propuso una solución estrictamente original: la Ley del Trabajo, sería unitaria y se expediría por el Congreso Federal, pero su - - aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales, mediante una distribución de competencias incluida en la misma forma. Así se abrió el camino para la expedición de una Ley Federal del Trabajo -- aplicable en toda la República del 18 de Agosto de 1931. (2)

(1) (2) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 45 a 54 Editorial Porrúa, S. A. 1974

CAPITULO II

L A E M P R E S A

ANTECEDENTES

Los libros de historia, los de ciencia natural y los de economía, usan el término empresa con el mismo significado, que es "La conquista de algo".

La historia se refiere a las expediciones militares de conquista de un territorio o de un pueblo, a cuyo efecto citan las hazañas de Alejandro Magno o Julio César, y contemplan también la acción de una nación para conquistar su libertad, como la lucha de España contra los musulmanes o las luchas de Bolívar, o de Hidalgo. Los libros de ciencia natural recuerdan el viaje legendario de Cristóbal Colón, o los de los cosmonautas de nuestro siglo; y los libros de ciencia económica a partir de la revolución industrial, relatan el devenir de la empresa como la pieza maestra del sistema capitalista en la lucha por la conquista de los mercados nacionales y universales, y es en el sistema capitalista donde adquirió la empresa una fisonomía y una personalidad propia, y donde se elevó a la categoría de acción conquistadora. Es la hazaña del burgués conquistador, el instrumento para el dominio económico de los mercados y de los territorios; la empresa, es la aventura de la producción o circulación de bienes para la conquista de los gustos de los hombres y de los mercados. (1)

A través de la historia encontramos que, en la evolución

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. Pag. 162. 2a. Edición 1974.

de la empresa capitalista se presentan tres etapas, la primera marcada por la transacción del taller a la fábrica, y se conoce como la era de apogeo del capitalismo liberal. En esa etapa, el empresario fué el heredero legítimo del señor feudal de la Edad Media; su fábrica era su castillo, al que no podía penetrar el Estado, porque sus murallas eran el *laisser-faire*, *laisser-passer*; no hubo derecho laboral, porque las relaciones obrero patronales las regía el derecho civil con su tesis del trabajo mercancía. El empresario era dueño de todas las cosas que se hallasen dentro de la empresa, - incluido el trabajo y ejercía un poder omnímodo y absoluto; en esa empresa, el trabajador carecía de derechos lo que debe entenderse en un sentido pleno, porque como ya se sabe, no funcionó la autonomía de la voluntad en el contrato de arrendamiento de servicios como un acuerdo libre de voluntad, y era el patrón quien imponía a su voluntad las condiciones de trabajo.

Una segunda etapa se inicia tanto con los acontecimientos históricos desatados como consecuencia de los ideales surgidos en el siglo XIX y que fueron fuente inspiradora en la lucha del proletariado para que se le reconociera como uno de los elementos de la producción y su importancia dentro de la empresa, tratando de igualar - las fuerzas del trabajo y del capital y para que el derecho de las relaciones individuales de trabajo fuera - creado mediante una contratación colectiva.

La tercera etapa, se inició a la terminación de la primera guerra mundial, para continuar hasta nuestros días

con intensidad creciente, contempló el abandono de la fórmula política de liberalismo clásico y se inició la intervención ascendente del Estado en la vida económica de la empresa al establecer un mínimo de prestaciones que no se pueden reducir sin atentar contra la persona del trabajador estableció también las condiciones en -- que el trabajo ha de prestarse regulando así el contenido de estas relaciones; juntamente con estos dos hechos la aparición del derecho económico cuya finalidad con--siste en procurar que la economía nacional satisfaga -- las necesidades de la población.

De lo que antecede se deduce que los dos estatutos, el derecho del trabajo y el económico, están creando una empresa nueva.

El derecho del trabajo, influyó en la transformación de la empresa, y continúa influyendo, con lo que se confirma la tesis de que "El derecho del trabajo, es un derecho de y para la clase trabajadora". (1) La historia -- comprueba que fué impuesto por ella a la clase capita--lista y porque su función es apoyar y asegurar a la clase trabajadora una existencia decorosa.

Las condiciones de la empresa nueva pretenden humanizar el capital dejándole su espíritu de aventura, pero le -- imponen como deber, la consideración del hombre y del -- trabajo, de manera que no sea únicamente una institución de lucro, sino una fuente de vida para la comunidad - -

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 165, 167. Editorial Porrúa, S. A. 1974

obrero y de ganancia razonable para el capital, o expresado con otras palabras: "La empresa nueva debe representar el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre el trabajador y el capital". (1)

DEFINICION

Mediante el ejercicio del comercio-producción con fines de lucro, se realiza la función de aportar al mercado general bienes o servicios. Esta actividad es realizada por el comerciante a través de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios, elementos que, en su conjunto integran La Empresa. Barassi ha dicho que "La empresa es la organización profesional de la actividad económica del trabajo y del capital tendiente a la producción o al cambio; es decir, a la distribución de bienes y servicios". (2) Para Barrera Graff es la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes y servicios para el mercado (3) debiendo agregarse con un fin de lucro, desde el punto de vista mercantil. La empresa es la organización de los factores de la producción de carácter social y duradero que se ordena al bien nacional. El Código Civil Italiano, dice que la -

36

- (1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 165, 167. Editorial Porrúa, S. A. 1974
- (2) Ludovico Barassi. Istituzioni di diritto commerciale. Pag. 120. Padua 1943
- (3) Jorge Barrera Graff. Tratado de Derecho Mercantil. Pag. 245. Editorial Porrúa, S. A. 1958

empresa es el ejercicio profesional de una actividad -- económica organizada con la finalidad de actuar en el mercado de bienes o servicios. Mantilla Molina define: "La negociación mercantil, como el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público - bienes o servicios, sistemáticamente y con propósitos - de lucro. (1)

El Proyecto de Código de Comercio Mexicano acertadamente nos dice que se entien por empresa o negocio mercantil el conjunto de trabajo de elementos materiales y de valores incorpóreos, coordinados para ofrecer con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

Otra definición que destaca como elemento principal de la empresa mercantil, la organización dirigida a la producción de bienes, es la de Hueck Nipperdey incluyendo no solo empresas industriales sino toda clase de administraciones que tengan por objeto producir bienes o -- servicios con fines de lucro como explotaciones agrícolas, despachos de ingenieros, contadores o abogados, -- clínicas de médicos, etc., asegurándonos que "La Empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinado a realizar la finalidad que - se propone alcanzar el empresario". (2)

También se ha dicho que económicamente "La empresa es -

- (1) Roberto L. Mantilla Molina. Derecho Mercantil. Pag. 97. Editorial Porrúa, S. A. 1971.
- (2) Alfred Hueck y H. C. Nipperdey. Lehrbruch des Arbeitsrechts. Pag. 78 J. Benshei. Berlín 1931.

organización de los factores de la producción (capital y trabajo) con el fin de obtener una ganancia ilimitada.
(1)

La empresa se presenta como un organismo unitario con funciones principalmente para organizar la división del trabajo, cédula primaria de la organización productiva.

La idea básica de cada ciencia es relatar la materia -- que estudia y que se combina con la actividad natural. Por lo tanto un concepto económico no es necesariamente un concepto jurídico o laboral. Si se intenta entender a la empresa desde el punto de vista jurídico debe hacerse sin perjuicio de que en cada supuesto, aparezca -- la significación específica de las relaciones que dentro de la misma se den. En el plano jurídico la empresa no pasa de ser el círculo en que nacen, viven y mueren relaciones jurídicas de orden mercantil, económico, fiscal, civil, laboral, etc.

Por lo tanto, la empresa no puede definirse solamente, como la comunidad que asocia capital y trabajo; ésta, -- en todo caso sería una forma de empresa, pero no comprendería a todas, quedaría fuera el aspecto sociológico.

Para la economía política surge la empresa en el organismo que realiza la coordinación de los factores de la producción, utilizando a los trabajadores en la faena --

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel 1973

para la que son aptos, aprovechando las fuerzas de la naturaleza y aportando el capital necesario cuando esa coordinación tiene por objeto satisfacer las necesidades de consumo a fin de obtener en cambio la correspondiente remuneración o ganancia.

Llegando al campo laborista, la empresa es la predominante organización del trabajo ajeno, pero no cualquier género de trabajo, sino el trabajo remunerado. Así encontramos tres características fundamentales de la Empresa a saber:

Que cuente con los elementos propios para desarrollar el trabajo. Que efectúe una contratación de trabajo y que estén establecidas.

Elementos propios y trabajo ajeno, presupone el artículo para calificar a la empresa desde el punto de vista laborar pero no debe entenderse, la predominancia de --ninguno de ellos como sucede en el pensamiento mercantilista.

Para estimar los elementos propios no basta ser dueño de los útiles o herramientas de trabajo, sino de todos los elementos empleados en la producción y esos elementos constituyen el patrimonio con el cual se desarrolla una actividad económica y se consigue el fin de la empresa. (1) De algunos de los elementos patrimoniales de la empresa hablaremos más adelante.

(1) Jorge Barrera Graff. Tratado de Derecho Mercantil. Pags. 245 y sigs. Editorial Porrúa, S. A. - 1958

Por lo que respecta al trabajo ajeno, debe entenderse - el trabajo que realizan quienes no participan en el negocio en calidad de dueños o empresarios o sea quienes contratan este trabajo ajeno, a este efecto es necesario diferenciar entre acreedor de trabajo y empresario. Este no siempre reúne esta característica, ya que existen empresas que no son acreedoras de trabajo como suele suceder en las agencias de mediación las que serán - acreedoras de trabajo tan solo por lo que respecta a -- las personas que presten un trabajo personal dentro de ellos. El intermediario normalmente no tiene elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que - derivan de una relación laboral.

No existe, en sentido rigurosamente técnico, una concepción laboral de la empresa, sino relaciones laborales - dentro de la empresa; y, en todo caso, una organización laboral de la empresa dirigida al logro del fin de la - misma; lucro o ganancia ilimitados, si se acepta una -- concepción puramente económica; interés general, si se toma una orientación social.

ELEMENTOS DE LA EMPRESA

Los intentos para diferenciar a la empresa como entidad objetiva independiente del empresario o titular de la - misma, han cobrado un relieve acusado. Son varios los fundamentos en que se ha pretendido apoyar la conclusión

con argumentos a un tiempo doctrinales y jurídico-positivos entre los cuales podemos contar los siguientes:

El poder reglamentario del empresario y su posibilidad ordenadora del régimen interior de la empresa.

La transmisión de la empresa como un todo y, en el terreno jurídico-laboral, la continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de cesión de la empresa.

La existencia de órganos propios en los que se advierte la unidad de quienes se pretenden presentar como sujetos contrapuestos de una relación jurídica. (1)

En cuanto al fin en sí de la empresa, es posible, advertir dos aspectos que a primera vista son indudablemente los de mayor relevancia; económico-mercantil, laboral, social.

En el primer aspecto, económico-mercantil, estriba en alcanzar la producción óptima y obtener una ganancia ilimitada. El propósito de lucro es inherente a la empresa desde el punto de vista mercantil; la inexistencia de ese propósito de lucro, desprovee a la empresa de su naturaleza mercantil.

El segundo aspecto laboral social de la empresa, sobre todo en la moderna estructura social, y en las grandes concentraciones industriales de nuestros días, importa no sólo al grupo directamente interesado en la marcha -

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Pag. 344. Editorial Ariel 1973.

de aquella, o incluso a todos cuanto forman parte de la misma bajo uno u otro concepto, sino a la sociedad en general. (1)

Por cuanto es una fuente de trabajo y productora de todos los bienes de consumo de la sociedad. (2)

Así podemos afirmar y debemos entender como propósito de la empresa el mantener a capital y trabajo en torno a la idea de que el interés en la buena marcha de la empresa debe ser común, y que la consecución del objetivo de la misma, ha de traducirse en la obtención de una regulación de las relaciones de trabajo en arreglo a estrictas normas de justicia.

Nuestra legislación no reglamenta en forma orgánica y sistemática, la empresa considerada como unidad económica. Se limita a regular en forma particular algunos de sus elementos, por ejemplo: las marcas, patentes, nombres comerciales, substitución patronal, crédito de avío, etc.

Estos elementos de la empresa deben ser considerados en su conjunto, en íntima comunión, que deriva de la finalidad misma de la empresa y de la organización son elementos patrimoniales que constituyen bienes materiales e inmateriales organizados por el empresario para el ejercicio de su actividad mercantil.

Otro elemento importante para comprender la empresa desde el punto de vista laboral es la duración, pues no se podría calificar de empresa la que persigue un resultado

(1) (2) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Pag. 344. Editorial Ariel 1973.

que solo se de una vez, si bien para lograrlo haya que invertir un período de tiempo más o menos largo, y dejaría de existir por haber terminado el fin para el que se creó. Este elemento es indispensable desde el punto de vista objetivo y no subjetivo, para el derecho laboral, es decir, que lo que importa es la subsistencia de la empresa, y no la del dueño o patrón, ya que este puede morir o vender la empresa y esta sigue en pie, y por lo tanto a salvo los derechos de los trabajadores, sin importar la subsistencia del patrón, en cuanto no se -- afecten los contratos de trabajo existentes. Nuestra -- legislación dispone que en casos de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrón por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidos antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 6 meses y -- concluido este plazo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El fenómeno jurídico de la -- sustitución del patrón, tiene lugar cuando éste vende o traspasa la empresa íntegramente, o cuando por cualquier causa la empresa o centro de trabajo pasa a ser -- propiedad de otro, (compra, venta, adjudicación, sucesión, expropiación); en la inteligencia que el cambio -- de dueño no modifica en absoluto la relación de trabajo, después del plazo legal en que son responsables solidariamente, asume el nuevo patrón todas las responsabilidades del sustituido, a pesar de esto, en la práctica -- se contempla la astucia que emplean muchas empresas para eludir sus responsabilidades, traspasando sus bienes parcialmente a efecto de escamotear los derechos de los trabajadores. (1)

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Pag. 344. Editorial Ariel. 1973

Recibe el nombre de establecimiento, el local en donde se encuentra ubicada la empresa, esto es, el lugar donde se instala la empresa y desarrolla su actividad, el lugar de ubicación de la empresa, produce importantes efectos jurídicos; en efecto, determina la competencia judicial y registral, en los negocios en que la empresa interviene. La doctrina conoce con el nombre de propiedad comercial, el conjunto de derechos reconocidos al empresario sobre el local arrendado en el cual se encuentra ubicada su empresa. No es frecuente que el empresario sea a la vez el propietario del local, y es indiscutible la importancia e influencia del lugar del establecimiento para el éxito de determinadas empresas -- por la preferencia del público. Por tanto, el empresario tiene enorme interés sobre dicho local. Algunas legislaciones mercantiles tutelan especialmente estos derechos del empresario sobre el local arrendado. La nuestra, deja la regulación de esta materia al derecho común, el cual no protege debidamente los intereses legítimos del empresario sobre el establecimiento de la empresa, así mismo es importante que la empresa esté establecida para poner a salvo los derechos del trabajador, pues la empresa que no tenga arraigo en cualquier momento hace negatorios los derechos que se llegaran a ejercitar en contra de ella. (1)

En principio, adquiere el derecho al nombre comercial, la persona que primero lo aplica a una empresa o a un establecimiento mercantil. Sin embargo, no podrá negarse a nadie el derecho a usar en su establecimiento palabras o frases que se limiten a mencionar o a describir

(1) Roberto L. Mantilla Molina. Derecho Mercantil. Pags. 106 a 111. Editorial Porrúa, S. A. 1971.

propia y simplemente los productos que allí se fabri- -
quen o expendan, o que constituyan la denominación usual
de los establecimientos de su género (por ejemplo: pelu
quería, panadería, etc.). (1) Llamamos avisos comercia
les dice Rodríguez y Rodríguez, a cualquier combinación
de letras, dibujos o de cualquier otros elementos que -
engan señalada originalidad y sirvan para distinguir fá
cilmente a una empresa o determinados productos de los
demás de su especie. Esto es, los emblemas, lemas y de
más objetos o palabras que se empleen para diferenciar
una empresa de otra y atraer sobre ella o sus productos
la atención del público. Toda persona que para anunciar
al público un comercio, una negociación o determinados
productos, haga uso de avisos que tengan señalada origi
nalidad que los distinga fácilmente de los de su espe--
cie, puede adquirir el derecho exclusivo de seguirlos -
usando, y de impedir que otras personas hagan uso de --
avisos iguales o semejantes, al grado que se confundan
en su conjunto. (2)

Las marcas son los signos distintos de los artículos fa
bricados o vendidos por una empresa, que los distingue
de los de su especie. El derecho al uso exclusivo de -
una marca se obtiene mediante su registro. Las marcas
pueden clasificarse en industriales y comerciales. Son
marcas industriales las empleadas por el fabricante de
los artículos; son marcas comerciales las usadas por el
que los vende. Se castiga la falsificación, la imita--
ción o el uso ilegal de las marcas. (3)

45

- (1)(3) Roberto L. Mantilla Molina. Derecho
Mercantil. Pags. 106 a 112. Edito
rial Porrúa, S. A. 1971.
- (2) Raúl Cervantes Ahumada. Derecho
Mercantil. Pags. 342 y 343. Edito
rial Herrero, S. A. 1975

Se denomina patente el derecho de explotar en forma exclusiva un invento o sus mejoras, o un modelo o dibujo industrial. También recibe el nombre de patente el documento expedido por el Estado, en el que se reconoce y confiere tal derecho de exclusividad. (1)

De un valor económico importantísimo para la empresa -- son la clientela y el avío (aviamiento); ni el uno ni la otra, son susceptibles de una especial protección jurídica, sino que su protección ha de derivar de la que reciba la negociación en su conjunto o a lo menos algunos de sus otros elementos. (2)

El aviamiento consiste en la aptitud de la empresa, merced a la acertada organización de sus elementos, para rendir beneficios económicos. El aviamiento, determina la clientela, o sea el conjunto de personas que acostumb^ubran a acudir a una empresa para proveerse de mercan- cías o para utilizar sus servicios.

Podemos citar algunos otros elementos de la negociación mercantil como la fama o prestigio comercial, los derechos de autor, o el crédito pero sería ampliarnos demasiado por lo que nos referimos por último a las relaciones laborales. Estas están representadas por el personal al servicio de la misma, el cual deberá de estar de bidamente capacitado y la preparación de éste representa un renglón importante en cuanto a la inversión que efectúa la compañía en contratos de trabajo, establecen derechos a favor principalmente del trabajador dejando -- sin protección al empresario ya que no se puede obligar al trabajador a permanecer en el desempeño del trabajo.

- (1) Raul Cervantes Ahumada. Derecho Mercantil. Pags. 342 y 343. Editorial Herrero, S. A. 1975
- (2) Roberto L. Mantilla Molina. Derecho Mercantil. Pag. 101. Editorial Porrúa 1971

El personal de una empresa es de gran importancia y en algunos casos como en compañías de seguros es esencial, ya que el éxito de esta depende de sus agentes. "La protección a la empresa no habrá de buscarse en la Ley Laboral" según Cervantes Ahumada, sino por medio de una - regulación de la competencia desleal, sancionando al co - merciante que sonsaque al personal de otra empresa. (1)

Desde luego pensamos que esta no es la solución y la so - lución debe buscarse en el derecho laboral pagándole al trabajador lo que legal y naturalmente le corresponde - por su trabajo.

EL EMPRESARIO

Es el problema de la titularidad de la empresa cuestión verdaderamente importante y sin cuya solución resulta - incompleto cualquier estudio junto al trabajador encontramos la figura del patrón, que trae a la mente el afec - to abrigador, por la etimología de la palabra que deri - va del latín Pater : Padre; así encontramos que son em - pleadas frecuente e indistintamente, con carácter sinó - nimo, las palabras patrono, empresario, dador de traba - jo, empleador y acreedor de trabajo.

La voz patrono encierra indudablemente un sentido doble a un tiempo resulta clasista y paternal; envuelve una - significación que se corresponde con un cierto aire pa - ternalista y protector, y remora por otro lado una ex - presión vinculada a las luchas existentes entre dos - -

46A

(1) Raul Cervantes Ahumada. Derecho Mercantil. Pags. 345 y 346. Edi - torial Herrero, S. A.

sectores sociales, patronos y obreros; la expresión empresario es, sin duda la más utilizada, resulta por ello muy difícil sustraerse a su empleo.

Por empresario, "podemos entender toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación". (1)

La personalidad del empresario actúa como sujeto de un contrato de trabajo con independencia de su naturaleza, individual o colectiva.

El empresario puede, contratar como empresa pero puede también actuar como simple persona individual que contrata la prestación de servicios de una persona, sin que exista esa organización, en que consiste la empresa.

Nuestro derecho no utiliza la expresión acreedor de trabajo, emplea indistintamente los términos empresario y patrón. (2)

La Ley Federal del Trabajo es la encargada de darnos el concepto de patrón al que define cuando dice: "es toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" muy semejante es la definición del maestro Alonso García quien dice es empresario o patrono, el individuo o la persona jurídica propietario o contratista de la obra, explotación industrial o servicio donde se preste el trabajo. (3)

47

(1) (3) Manuel Alonso García . Curso de Derecho del Trabajo. Pags. 339, 340 y 350. Editorial Ariel 1973.

(2) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pag. 450. Editorial Porrúa, S. A. 1974

El empresario en cuanto persona individual, presenta -- tres aspectos advertibles: en lo Económico el empresari--o director de la empresa, organizador de ésta y repre--sentante o apoderado general, que actúa como sujeto de derecho; un segundo aspecto, en lo Laboral, como sujeto contratador de relaciones de trabajo; y el tercer aspec--to, Político, nos presenta al empresario en cuanto di--rector de una comunidad social determinada, en la cual se entrecruzan intereses complejos, con trascendencia -- para toda la comunidad. (1)

El patrón, es una persona física o una persona moral, -- a diferencia del trabajador que solo puede ser una persona física, como que aquí no se trata de desarrollar -- una actividad que suponga el ejercicio de la facultad -- de querer, es decir; de la prestación de un servicio -- personal, sino de recibir un servicio y esta pasividad la puede recibir una persona física o moral.

Puesto que son las personas morales entidades abstrac--tas, sin realidad física determinada, precisan la exis--tencia de una persona física que las represente y actúe por ellas; y en esa virtud, cuando se ejercita cualquier acción en contra de dichas personas morales, deberá -- ejercitarse por conducto de sus representantes, geren--tes, administradores, etc.

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Pag. 350. Editorial Ariel 1973.

Las circunstancias de que el patrón sea una persona moral, no plantea en realidad problemas especiales en la relación de trabajo. Las obligaciones y derechos nacidos de la relación de trabajo, así celebrado, se desenvuelven como una manifestación sin trascendencia especial, únicamente habrá que actuar forzosamente por representación, por lo que la facultad de contratar laboralmente corresponde a quien legalmente pueda o deba -- ser atribuida, de acuerdo con el estatuto jurídico de la sociedad. Pero la responsabilidad de todos los efectos derivados del contrato de trabajo suscrito, no es de quien firmó, como empresario o representante, sino que recae en la persona moral, a la cual representaba. En consecuencia, será la empresa la que asuma las responsabilidades por demandas, por despido injustificado, reclamaciones de salarios, accidentes de trabajo, incumplimiento de obligaciones, etc.

La relación de trabajo produce efectos entre las partes que la celebran, y tanto el patrón como el trabajador adquieren derechos y obligaciones, los que se exigen -- formando cierto sentido de disciplina, sin la cual difícilmente alcanzarían exacto cumplimiento, las instituciones del derecho del trabajo.

La lealtad y fidelidad del trabajador que se manifiesta en la subordinación y obediencia, pide recíprocamente -- del patrón, la asistencia y protección que son deberes fundamentales hacia el trabajador y los suyos.

Los elementos que intervienen en la relación de trabajo difieren en lo referente a su especial naturaleza; son

de índole económica o patrimonial, los dos referidos de trabajo y salario; en tanto que se registran otros de orden moral, técnico y político, en los cuales cabe considerar el derecho de la seguridad en el trabajo, la forma de pagos, la obligación de expresarse en el idioma nacional, entre varios más. En relación a estos últimos elementos, el Estado interviene para fijar ciertas situaciones concernientes a la forma de ejecutar la prestación de servicios; y no solo impone deberes a ambos contratantes, sino se establece una serie de prohibiciones que derivan de los intereses del juego. El empresario o patrón, no es así, el señor y dueño de la empresa en la cual puede poner omnimoda su voluntad.

La autonomía de la voluntad y el libre consentimiento quedan muy limitados en el contrato de trabajo, las condiciones que pacten las partes no pueden ser inferiores a las determinadas por la Ley, y a las establecidas por la costumbre, con lo que se trata de lograr el equilibrio entre las dos partes; finalidad del gobierno, y de la Ley, será siempre conservar la fuente de trabajo.

EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

Además de su establecimiento principal, la empresa puede establecer sucursales o establecimientos secundarios.

El crecimiento industrial de los países, las leyes económicas del capitalismo, impusieron la expansión constante de la empresa, porque solamente así puede competir

con otros empresarios; tal es la razón por la cual no se conforma con ser solo una unidad, y de que cree otros semejantes o complementarios. Aquí encontramos la distinción entre empresa y establecimiento.

La primera es la encarnación de la idea general, la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto el establecimiento es la unidad técnica, completa en si misma e independiente de otros posibles establecimientos con todos los cuales convivirá dentro de la empresa y con los que concurrirá a la consecución del fin general.

Los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de la vida sean diferentes, tal es el caso de los fundos mineros de una misma empresa; es asimismo posible, que en algún establecimiento surja un conflicto que no necesariamente afectará a los demás. (1)

Las condiciones de los trabajadores que presten servicios en una filial o sucursal deben ser iguales a las condiciones de que gocen los trabajadores en la empresa principal, imponiendo a esta para el cumplimiento de lo anterior una responsabilidad solidaria con la empresa servidora.

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 162 a 178
2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A.
1974.

La empresa se da allí donde hay personalidad de derecho por lo que si un establecimiento cuenta con esa personalidad, para el derecho es una empresa independiente aún cuando se le considere como una sucursal, si no goza de tal personalidad su existencia jurídica queda subordinada a la de la empresa matriz aunque se deleguen en los directivos del establecimiento determinadas facultades contractuales.

De las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, se deducen las consecuencias siguientes:

Que las empresas que contraten una obra material para ejecutarla con elementos propios suficientes en beneficio de una persona, sean los patronos de los trabajadores que utilicen en la construcción de la obra. Que -- cuando la empresa servidora disponga de elementos pecuniarios suficientes, sin que exista peligro para los -- trabajadores se considere autónoma pero tan pronto se presente la situación opuesta, nacerá la solidaridad -- con la oficina matriz. (1)

Podemos resumir que se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa

(1) Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pags. 162 a 178 Editorial Porrúa, S. A. 1974.

y por último, citando a Paul Durand diremos que "La empresa es la unidad económica de producción. El establecimiento es la unidad técnica de producción". (1)

FUNCION SOCIAL DE LA EMPRESA

Numerosas disposiciones reconocen la existencia de la empresa y procuran evitar la desintegración de la unidad económica que representa, en beneficio de la economía nacional. En forma clara y terminante, la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos reconoce como principio esencial el de la conservación de la empresa, "No solo como tutela los intereses privados que en ella coinciden, sino sobre todo como salvaguardia de los intereses colectivos que toda empresa representa". (2)

De lo anterior concluimos que la empresa tiene otro elemento indispensable: su función social.

La consideración de que la quiebra no es un asunto de interés privado, sino de interés social y público, es que la quiebra interesa al Estado, en cuanto supone la liquidación de una empresa y por corresponder a aquel, la tutela de los intereses colectivos. La empresa representa un valor objetivo de organización. En su mantenimiento están interesados el titular de la misma, como creador y organizador; el personal, en su más amplio sentido cuyo trabajo incorporado a la empresa de un especial valor y el Estado como tutor de los intereses --

- (1) Paul Durand. Traité de Droit Du Travail. Pag. 404 y sigs. Libreria Dalloz. Paris 1947
- (2) Exposición de motivos de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos

generales y la sociedad que se beneficia con los productos que elabora la empresa.

La conservación de la empresa debe ser norma directa y fundamental.

Vista la jerarquía de la empresa, también queda comprobada la superioridad de los elementos humanos, al considerarse como créditos singularmente privilegiados los salarios del personal de la empresa, de los obreros y empleados, cuyos servicios hubiera utilizado, demuestran estos conceptos que tanto la empresa como el personal de la misma, tienen el mismo nivel de la jerarquización de valores.

En resumen, el estado trata de conservar la empresa para el aumento y protección de la economía nacional, y nuestro Derecho del Trabajo, más interesado por las relaciones humanas, interviene con sus postulados en la organización de la empresa para humanizarla con Leyes que devuelvan su espiritualidad.

La empresa, para poder considerarla laboralmente, necesita organizar los factores de la producción, capital y trabajo no únicamente trabajo, sino los dos unidos a las fuerzas de la naturaleza. Esta unión formará la empresa y como esta forma parte del engranaje de la economía nacional hay que conservarla y protegerla con medidas y leyes adecuadas; al Estado no le es indiferente su cierre o que aumente o disminuya su producción ya que esto puede redundar en perjuicio de la economía nacional.

CAPITULO III

A S O C I A C I O N P R O F E S I O N A L

ANTECEDENTES HISTORICOS

Las corporaciones o gremios de la Edad Media que podrían citarse como antecedentes, no guardan semejanza con los sindicatos modernos.

Lo más que pudo lograrse en las corporaciones fué la --reunión de maestros de una misma especialidad para de--fender la calidad de su trabajo y evitar competencias --ruinosas; los aprendices se denominaron compañeros y entre ellos aparecieron las primeras relaciones de solidad ridad, más bien orientadas hacia el cumplimiento de deberes religiosos.

Dichas agrupaciones, las de compañeros y las de maestros, con el tiempo llegaron a entablar verdaderas luchas, pues los maestros trataron de obtener privilegios para su clase y prolongar innecesariamente los períodos de aprendizaje y los compañeros, por su lado formaron --sociedades mutualistas, pero ante la actitud de los --maestros convirtieron sus asociaciones en instrumentos para combatirlos.

La ejecución del trabajo en grandes fábricas o talleres

tiene el efecto de concentrar grandes masas de trabajadores, los que al verse, tratarse o contribuir a una o varias tareas comunes, conviven y de este convivir nacen las asociaciones profesionales.

En Francia podemos observar dos etapas en el movimiento sindical: la prohibición absoluta que va desde la promulgación de la Ley Chapelier de 1791 hasta 1864.

La legislación napoleónica mantiene viva la prohibición y la incorpora al Código Penal. Después vino un período de tolerancia, en el que los sindicatos ingleses sirvieron de acicate e inspiración a los franceses, llegando por fin el año de 1864 en que se reconoció por la -- Ley del 21 de mayo, el derecho a la libertad de asociación. (1)

Durante el período de la prohibición en Francia, o sea antes de 1864, se produjo un movimiento político que tuvo su origen en Alemania y que tendía a subvertir el orden social existente, pretendiendo fundar un mundo nuevo en el que desapareciera la propiedad privada. Primero apareció el manifiesto comunista de 1848, y después se efectuó en 1864 una reunión pública que agrupó a delegados obreros ingleses, franceses, italianos y alemanes, entre estos últimos a Carlos Marx y surgió así la primera internacional que tomó bajo su protección a la clase obrera, la segunda internacional que se fundó en 1889 y se esforzó por fijar los principios de la lucha de clases, en marzo de 1919, se efectuó el congreso de la tercera internacional que propugnó la conquista del poder y la dictadura del proletariado.

(1) (2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pags. 271 y 272. Editorial Porrúa, S. A. 1975

La influencia de las internacionales sobre el movimiento sindical seguramente que es la causa de que se hayan señalado por los tratadistas dos finalidades a dichas - asociaciones profesionales: la primera e inmediata para mejorar las condiciones de trabajo y la segunda o media ta para transformar a la sociedad.

La homogeneidad cada día mayor de los trabajadores entre sí, permite un entendimiento fácil entre todos ellos por lo cual debemos pensar que la posición del futuro - es la transformación social y política apoyada en las - doctrinas económicas de izquierda. Arrancar a la clase patronal los derechos humanos elementales y hacer que - el Estado los sancione a través de sus leyes, constituyó el origen de este fenómeno. No hay sindicato que no lo persiga como fin, representa además el dato más inme diato, más urgente y que más mueve al trabajador, para atacar a la clase patronal y para conservar en sus agre miados el espíritu de lucha.

La asociación profesional, constituye el instrumento de la lucha de clases, al mismo tiempo que instituye el -- principio de la exaltación de los bienes colectivos o - comunes, o sea que el bien común y la utilidad de todos los sitúa sobre los intereses individuales. También es un acto jurídico por el cual los hombres se unen en for ma permanente y aportan bienes para realizar un fin lícito, al que dotan de un régimen interno y de órganos - que lo representan, para llevar a cabo el fin común pro puesto.

La corriente de opinión obrera fué demorada por muchos años; y solo al término de la segunda guerra mundial y por efecto de las relaciones y vínculos entre los gobiernos aliados y las organizaciones sindicales de sus países, se hizo posible que la Organización Internacional del Trabajo abordara el tema de la libertad de sindicalización. La asamblea general de las Naciones Unidas adoptó en 1947 una resolución sobre este tema que es oportuno mencionar. La Asamblea General, considera que el derecho inalienable de libertad sindical de asociación es lo mismo que otras garantías sociales, esencial para el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y para su bienestar económico.

Solo la organización sindical de los trabajadores, vela permanentemente por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que protegen el salario, la salud, los descansos, las vacaciones, las indemnizaciones y -- las demás estipulaciones de leyes y contratos. También hace posible que los derechos puedan tener vigencia y aplicación, pues si la vigilancia se diluyera en acción individual de cada trabajador, el mundo obrero sufriría un marcado retroceso en su protección y seguridad.

La organización sindical, es un impulsor de la vida social, y por tanto es indispensable que la propia legislación del trabajo, le conceda la más amplia posibilidad de acción y la rodee de eficientes medios de protección que excluyan las entorpecedoras intervenciones de fuerzas sociales extrañas.

Es decir que el derecho de organización, se reconozca a todos los trabajadores sin distinción, sin diferenciarlos por categorías o clasificaciones de las leyes de cada país, sin conceder a unos algo que se niegue a otros y sin distinción de sexo, raza, credo, opinión política, nacionalidad, etc.

ANTECEDENTES EN MEXICO

No se tienen noticias exactas sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial; la escasa información proviene más de suposiciones que de datos verdaderos y así se dice que los antiguos mexicanos practicaban artes y oficios como platero, lapidario, cartero, albañil pintor, cantores, médicos, sastres, tejedores, alfareeros, mercaderes, fabricantes de armas, de calzado, etc. y los obreros y artesanos empezaban como aprendices y solamente quedaban autorizados para ejercer el arte u oficio después de aprobar el examen correspondiente. (1)

La época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios tuvo lugar durante la Colonia y nos encontramos con ordenanzas muy interesantes como la de sombrereros, o la del arte de la platería, las de minas y otras muchas más, que regulaban la jornada de trabajo, el salario, el descanso semanal, la atención médica - - obligatoria y otras prestaciones que se deberían dar a los indios, pero que como es sabido por causas diferentes no fueron aplicadas estas Leyes de Indias. (2)

- (1) Lucio Mendieta y Nuñez. El Derecho Precolonial. Pags. 51 y 52. México 1937
- (2) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo. Pags. 267 a 285. Editorial Porrúa, S.A. 1974.

Vicente Lombardo Toledano señala, como primera ordenanza, en 1524 la de herreros. Los trabajadores, dentro de nuestra incipiente industria recurrieron a organizaciones de tipo naturalista. La más antigua sociedad de este tipo, fué la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853. (1)

La libertad de asociación fué garantizada considerándosele como una consecuencia de ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857. Posterior a esta fecha aparecieron algunas asociaciones mutualistas de importancia como "La Fraternidad de Sastres" de 1867 y otras más. El primer organismo obrero de importancia fué El Gran Círculo de Obreros en 1871; el organismo de carácter nacional más importante en el país se fundó en 1872, llamado "Círculo de Obreros de México" que en 1875 llegó a tener 28 sucursales en el país. (2)

Las organizaciones de trabajadores a pesar de las normas constitucionales que reconocen su legitimidad no han tenido una vida jurídica de respeto a su existencia y a la realización de sus propósitos, siendo conocida la historia de las dificultades y restricciones y actos de fuerza sufridos para conservar su existencia.

El desarrollo de la asociación profesional, se llevó a cabo en un ambiente polémico y de honda crítica haciendo necesaria la decisión de implantar nuevas fórmulas y nuevas estructuras.

- (1) Vicente lombardo Toledano. Teoría y Práctica del Movimiento Sindical en México. Pag. 18. Editorial Universidad Obrera de México. 1974
- (2) Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo. Pag. 273. Editorial Porrúa, S. A. 1975.

En necesario que quienes deciden la constitución de un sindicato, lo hagan voluntariamente. El ejercicio de la libertad de asociación profesional, lo garantiza nuestra Constitución contra toda clase de autoridades y contra los actos de particulares.

La Ley prohíbe al patrón el uso de la coacción, y de todo medio para obligar a los trabajadores a retirarse -- del sindicato al que pertenecen o a que se inclinen a determinadas personas en las elecciones sindicales.

Las asociaciones profesionales que en nuestro país se denominan legalmente sindicatos, ejercen actualmente -- una influencia de gran importancia que se manifiesta en la elaboración de la legislación social marcando así su huella en la vida económica y política de México.

Estas organizaciones de trabajadores y patronos, solo son posibles a condición de disfrutar de libertad para el despliegue de sus actividades, de que esa libertad se funda en un derecho claro y definido, y de que ese derecho goce de las debidas protecciones. Conocida es la historia de la lucha de organización de los trabajadores, las etapas de represión, y de simple tolerancia, que recorrieron para llegar a obtener su reconocimiento en la legislación como en nuestro país y en el derecho internacional.

En México la revolución pactó con la casa del obrero -- mundial, principal organización obrera existente hacia

1914, comprometiéndose a la expedición de leyes en materia de trabajo a cambio de la colaboración obrera en el movimiento constitucionalista. Los obreros contribuyeron a la revolución con los batallones rojos, los cuales fueron disueltos por Don Venustiano Carranza, desapareciendo también la casa del obrero mundial al fracasar la huelga general del 31 de julio de 1916. (1)

Al triunfo de la revolución, el compromiso se realiza - al incluir el artículo 123 de la Constitución Federal de la República, que en la fracción XVI reconoce tanto a los obreros como a los empresarios, el derecho para - coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Con la norma constitucional se inicia en México la etapa de la sindicalización legítima, reconocida por la Ley con capacidad y personalidad jurídicas.

Interpretaciones rebuscadas y resoluciones jurisdiccionales tendenciosas, impidieron por muchos años el pleno goce del derecho de sindicalización y estos entorpecimientos sufridos en todos los países del mundo, llevaron a plantear su reconocimiento como derechos de carácter internacional que deberían respetarse en todos los países y obligar por convenio a todos los gobiernos.

Debe entenderse también que el derecho de sindicalización es un derecho pleno, total, absoluto, inherente a la persona, cuyo respeto se impone a todos, comprendido el mismo Estado.

(1) Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo
Pags. 305 a 309. Editorial Porrúa, S.
A, 1974

La existencia de la organización, debe estar protegida contra los acuerdos administrativos de suspensión o de disolución, y solamente podrá impugnarse la existencia legítima de una organización sindical, por medios jurisdiccionales en los cuales deben tener los trabajadores medios legales de defensa.

Es un hecho cierto que el trabajo en todos los tiempos y en todos los sitios, ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican y a quienes lo requieren y aprovechan.

No es posible encontrar semejanzas, ni hacer paralelos entre las asociaciones de épocas pretéritas y las de ésta, pero las vinculaciones que se crean entre quienes poseen un oficio, o entre quienes trabajan en común tienen como causa el trabajo. Los sindicatos actuales tienen caracteres muy propios según el país en que se funden, pero en muchas ocasiones persiguen programas y banderas ajenas a los fines que deberían conseguir.

DEFINICION

Sindicato, término usado por primera vez en 1863 por Tolain, y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros y que viene del griego *Sin* que significa *Con*, y *Dyké*, justicia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo nos dice que Sindicato

es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Otra definición la dá Gallart y dice que es el "Movimiento desarrollado en los cien últimos años en el ámbito de la producción industrial, caracterizado por la --tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y --luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos".

(1)

En esta definición se excluye a la clase patronal, lo --que la hace incompleta ya que se puede hablar tanto de sindicatos de trabajadores como de patrones.

Los sindicatos se distinguen de cualquier otra asociación en general en cuanto al fin, ya que en el ejercicio del derecho de asociación profesional, es necesario que sea para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los asociados. Hablaremos primero de los sindicatos de trabajadores que son --los que han utilizado en grandes proporciones este derecho.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales: los constituidos por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

(1) Manuel Alonso García. Curso de Derecho del Trabajo. Pag. 179 Editorial Ariel. 1973.

II. De Empresa: los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa sin importar la ocupación o el oficio.

III. Industriales: los formados por trabajadores que -presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, sin importar la ocupación o el oficio.

IV. Nacionales de Industria: los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas - de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

V. De Oficios Varios: los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor - de veinte. (1)

Basta, se dice que las personas pertenezcan a la clase social de los asalariados, para que puedan ejercitar el derecho de asociación profesional o que posean una profesión, pero siempre con la calidad de trabajador.

El número de personas que legalmente pueden constituir un sindicato obrero, es de veinte. Son tomados en cuenta para integrar el mínimo de 20, los trabajadores separados en el período de 30 días anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato y el registro mismo, para evitar que el patrón ataque el derecho de asociación.

(1) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Pag. 826 Editorial Porrúa, S. A. 1973

La capacidad de la mujer es idéntica a la del hombre. -
Si es casada y trabaja no requiere autorización del ma-
rido para ingresar a un sindicato.

Los patronos no pueden formar parte de un sindicato - -
obrero y los obreros del patronal. Se entiende que se
trata de los obreros y de los patronos que lo son, unos
respecto de los otros; el sindicato mixto es repudiado
por nuestra ley.

Los directores, gerentes, administradores, capitanes de
barco, y en general las personas que en nombre de otra
ejercen funciones de dirección o administración así co-
mo los trabajadores de confianza, o sea los que tienen
funciones de inspección, fiscalización y vigilancia, y
los que ejecutan trabajos personales del patrón dentro
de la empresa, tienen derecho a sindicalizarse, formar
parte del sindicato a que pertenecen los trabajadores -
de la empresa en la que prestan servicios.

Los sindicatos pueden perseguir fines políticos, des- -
pués de la tentativa de constituir partidos de clase --
que implican choque y situaciones conflictivas de larga
duración, han terminado por adherirse al partido políti-
co, cuyos principios y programas, tienen por marco la -
constitución. La Constitución sienta como tesis funda-
mental la posibilidad jurídica y real del individuo y -
de los grupos, de pugnar por su mejoramiento.

Los sindicatos pueden ejercer el comercio siempre que -
sea sin propósito de lucro (cajas de ahorro, de seguros
de socorros mutuos, etc.).

Los objetivos a fines lícitos que están prohibidos al -
sindicato son, su intervención en asuntos religiosos y
el practicar la profesión de comerciantes, con ánimo de
lucro.

REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS

La agrupación debe tener por objeto el mejoramiento y é
defensa de los intereses comunes de los agremiados. Los
sindicatos deberán estar constituidos con trabajadores
en servicio activo.

La Ley concede el derecho de asociación obrera a los ma
yores de 14 años y sólo pueden participar en la adminis-
tración y dirección del sindicato cuando tengan más de
16 años (los menores de 14 años, que carecen de capaci-
dad para trabajar, tampoco la tienen para formar parte
del sindicato).

Es necesario obtener el registro del sindicato ante la
Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos
de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación
y Arbitraje en los casos de competencia local.

Para obtener el registro, se remiten por duplicado a la
autoridad copias del Acta de la Asamblea Constitutiva,
de los estatutos, del acta de sesión en la que se hizo
la designación de la mesa directiva y una relación del
número y nombre de las personas que forman el sindicato
con expresión de sus domicilios y los de los patrones -
para quienes trabajan; estos actos deberán estar autori
zados por los secretarios generales de los sindicatos
así como del secretario de actas.

Cuando el registro corresponde a la Secretaría del Trabajo, una vez hecho este, se enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los extranjeros también podrán ser miembros de los sindicatos nacionales, pero no podrán desempeñar puestos en la directiva de la agrupación.

Los interesados se ven obligados a recurrir a la autoridad para el registro de su organización o agrupación, - pues sin éste, no gozan de personalidad jurídica siendo nulos los actos jurídicos que ejecuta, pero esto no obsta para la celebración del contrato colectivo, o contrato ley, en todo caso no surtiría efecto contra terceros sino tan solo entre las partes. (1)

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, y tienen capacidad para:

I. Adquirir bienes muebles.

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y de sus representados y ejercitar las acciones correspondientes.

La personalidad jurídica que otorga la ley a los sindicatos es tan amplia, como la de cualquier sociedad civil o mercantil, pues la representación del sindicato -

(1) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Pag. 834 Editorial Porrúa, S. A. 1973

puede celebrar no solo contratos colectivos de trabajo o contratos ley, sino también civiles y mercantiles, y por consiguiente puede ejercitar acciones laborales, - civiles mercantiles y administrativas que tengan relación con el objeto y finalidad de su instituto.

Los Estatutos de los sindicatos son las normas que regulan la conducta de los asociados entre sí con el sindicato y por todas las personas que contendrá:

Denominación que le distinga de los demás, domicilio, - objetivo que se propone, duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado, condiciones de admisión de miembros, reglas para la adquisición, disposición, administración y liquidación de los bienes sindicales, obligaciones y derechos de los asociados, faltas sindicales, sanciones, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones -- disciplinarias; en los casos de expulsión la asamblea - de trabajadores se reunirá por el solo efecto de conocer la expulsión.

También la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan el 33% del total de los -- miembros del sindicato o de la sección por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días podrán los solicitantes hacer la convocatoria en cuyo -

caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones que requiere que concurran las dos terceras -- partes de los miembros del sindicato o de la sección. - Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y - uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, procedimiento para la elección de la - directiva y número de sus miembros, período de duración de la directiva, procede la cancelación administrativa por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran, por el transcurrir del término fijado en los estatutos, por dejar de tener los requisitos legales.

La junta de conciliación y arbitraje, resolverá acerca de la cancelación del registro. Cuando se solicite la cancelación, porque el propio sindicato hubiera llenado sus fines o porque estén de acuerdo quienes lo integran, el procedimiento será esencialmente administrativo, y podrá llevar a cabo la cancelación, la autoridad que hizo el registro de la agrupación, esto es, pueden cancelar tanto los órganos jurisdiccionales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según el caso, pero desde el momento en que se presente alguna oposición, entonces éstas autoridades deben abstenerse de ordenar la cancelación administrativa. (1)

Los beneficios sindicales, están constituidos por las - preferencias establecidas en favor de los trabajadores sindicalizados y por los derechos de los sindicatos; -- así podemos mencionar, la preferencia para ocupar las -

(1) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Pag. 834. Editorial Porrúa, S. A. 1973.

vacantes que ocurren en la empresa. La ley subraya la naturaleza individual de la preferencia, dota al trabajador, no al sindicato a que pertenece de los medios -- idóneos para ejercitar el derecho. El derecho otorgado a los sindicatos para pedir y obtener celebración y firma de contrato colectivo de trabajo y el establecimiento de la obligación del patrón de celebrarlo.

El patrón tiene la obligación de proporcionar al sindicato, local para la instalación de sus oficinas cuando la empresa está situada en lugar alejado de los centros urbanos. Si no se proporciona local, los trabajadores pueden disponer para ese efecto de uno de los locales - del centro de trabajo.

Facilidades a los funcionarios del sindicato, a fin de que puedan cumplir con los deberes de su cargo. Los empresarios están obligados a permitir a los trabajadores faltar a sus ocupaciones para desempeñar comisiones sin dicales, siempre que se dé el aviso correspondiente con toda oportunidad y que el número de los trabajadores co misionados no sea tal que resulte perjudicada la buena marcha del negocio. (1)

Tanto el contrato de sociedad como el de la asociación, suponen la aportación de bienes para la realización de los fines sociales, en este caso la aportación no tiene por objeto constituir un capital, sino crear un ingreso periódico que permita sufragar sus gastos, cuando mucho constituir un fondo de resistencia para los casos de pa ro y de huelga. Esto se logra a través de imponer a -- los agremiados el pago de una o varias cuotas, ordina-- rias y extraordinarias a las cuales se llama cuotas sin dicales.

71

(1) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pag. 242. Fuentes Impresores, S. A. 1973

Los estatutos deberán consignar su monto y forma de pago, generalmente se descuentan por el patrón. A los bienes del sindicato, debe dárseles el destino previsto en los estatutos o acordado en la asamblea. En caso de disolución del sindicato, los estatutos deben formular -- las bases para llevar a cabo su liquidación, el sistema común es nombrar uno o más liquidadores.

La asamblea es el órgano supremo del sindicato. Los estatutos determinan cuantos miembros del sindicato constituyen quorum para celebrar la asamblea, para delibe--rar y adoptar válidamente resoluciones así como la de--signación de la mesa directiva. La asamblea también es el órgano jurisdiccional interno para conocer de las -- faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los estatutos, son el órgano legislativo interno del sindicato, y están facultadas para disolver el sindicato ; tienen facultades para resolver sobre la adhesión y disociación de las federaciones o confederaciones.

Quien representa a los sindicatos, es la mesa directiva o comité ejecutivo. Se trata de un grupo colegiado compuesto de varias personas, secretario general o presi--dente, de uno o varios secretarios a cuyo cargo corre - el despacho, conocimiento y resolución de asunto correspondientes ; la directiva como el sindicato, se regis--trarán ante la autoridad correspondiente ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje si se trata de actividades de jurisdicción local, ante la Secretaría del Trabajo si lo es de jurisdicción federal. Los cambios de nueva directiva, las reformas de los estatutos, altas y bajas de asociados se pondrán en conocimiento de la - -

autoridad que hizo el registro. La ley no determina --
cuáles son los efectos de la falta de registro, pero --
vencido el término de la representación, se estima que
mientras no se haga el registro de la directiva, las --
personas que se ostenten como miembros de ella, no po--
drán actuar legalmente.

El sindicato tiene facultad para estar en juicio como -
actor o como demandada en defensa de los intereses de -
la asociación.

En materia de trabajo tiene por derecho propio la facul
tad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, aso--
ciarse para integrar federaciones y confederaciones; --
concertar los pactos de solidaridad nacional e interna--
cional que juzgue pertinentes; puede estar en juicio --
por derecho propio para la defensa y mejoramiento de --
los intereses colectivos de los agremiados, así como pa
ra exigir la vigencia de los pactos celebrados con el -
patrón.

Es el representante legal de sus agremiados, la repre--
sentación termina si el trabajador se apersona por pro--
pio derecho.

Los actos celebrados por los miembros de la mesa direc--
tiva del sindicato obligan a éste siempre que se ajus--
ten a las facultades que las confieren los estatutos o
incurrieran en responsabilidad civil.

Las personas morales no contraen responsabilidad penal.

Las personas físicas, autores materiales o intelectuales del hecho ilícito, son las únicas que están expuestas a la aplicación de una sanción penal.

En sus estatutos, determinarán la forma en que los sindicatos estarán representados en el consejo de administración y en las asambleas generales de las federaciones y confederaciones que formen parte haciendo constar las condiciones de adhesión, así como una lista de los sindicatos que constituyan estas federaciones o confederaciones.

SINDICATOS PATRONALES

El legislador tuvo presente, ejercicio del derecho de asociación para los patrones como se consagra en el artículo 123 fracción XVI de nuestra Constitución.

Cabe observar, que mientras el derecho de asociación -- profesional ha sido utilizado por los trabajadores en grandes proporciones, los patrones apenas si han hecho uso de él por medio de centros patronales locales en las ciudades de algún movimiento industrial o comercial de importancia que se agrupan en la confederación patronal de la República Mexicana con sede en México, D. F.

Otros organismos, que contemplan los problemas que interesan a la clase patronal, son las Cámaras de Comercio y de Industria.

Toda persona que ocupe los servicios de otra, subordinadamente es un patrón.

Podríamos decir que el objeto de la asociación profesional de los patrones es la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes. Las organizaciones que satisfacen - los intereses comunes de los patrones son las Cámaras - de Comercio e Industria.

La fórmula es obligatoria: todo comerciante y todo industrial o sean los patrones, deben pertenecer a una Cá mara, contribuir a su sostenimiento e inscribirse a ella año con año.

El patrón en México normalmente no necesita defensa, es el económicamente fuerte por lo que los sindicatos patronales no han tenido un gran auge.

Los centros patronales son asociaciones civiles que se dedican principalmente al asesoramiento jurídico así co mo orientación en materia de seguridad social. No hay una verdadera necesidad entre los patrones para constituir sindicatos, ya que los cargos impositivos no son - tan altos en México como en otros países y debido a la situación que priva los medios burocráticos en nuestro país a base de gratificaciones solucionan algunos de -- sus problemas urgentes.

La Cámara de Comercio es local, asocia a los patrones - comerciantes de cada localidad; la Cámara de Industria, es por ramas de industria y traspasa por regla general los límites de una ciudad y los de una Entidad Federativa.

La Cámara es una entidad corporativa, es decir, es una

institución pública, con personalidad y patrimonio propios que realiza fines que se consideran de interés público.

Los fines de las Cámaras es representar los intereses generales del comercio y la industria; representar a -- los comerciantes y a los industriales socios de la misma, ante toda clase de autoridades; en fomentar el comercio y la industria, ser órgano de consulta del gobierno en las materias del comercio y la industria.

Su constitución está sujeta a previa autorización de la Secretaría de Industria y Comercio, la que aprueba los estatutos, convoca a asambleas extraordinarias y está facultada para proceder a su disolución.

El número de comerciantes que pueden constituir una Cámara de Comercio es de cincuenta; el de industriales de veinte. (1) El número de patrones para constituir un - sindicato es de tres por lo menos.

(1) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pags. 263 a 265. Fuentes Impresores, S. A. 1973

CAPITULO IV

LA HUELGA

ANTECEDENTES

Si la huelga y el paro solo se conciben allí donde existe un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fueron conocidas ninguna de estas dos formas de presión. Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a.c. y otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año de 1460, también a.c. (1), pero en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de las clases dominantes.

La huelga ha tenido en su evolución tres etapas:

Prohibición en sus primeras manifestaciones, considerándose la coalición de trabajadores como un delito.

El Dr. Mario de la Cueva, da algunos antecedentes en el sentido de que en 1503 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas en virtud de que en esa época se negaba la libertad de asociación y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI, llegando a convertirse en un delito la suspensión brusca del trabajo, --

(1) Brun y Galland. Droit du Travail.
Pag. 828. Paris.

siendo de llamar la atención que ni en Bélgica ni en algunos países de la América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa. (1)

Las colindancia entre el derecho laboral y el derecho penal, son apenas perceptibles, la huelga era considerada como un verdadero delito y se podían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro lo obligase a realizar cualquier actividad de carácter profesional.

Los autores Brun y Galland, relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo - que dió margen a que Francisco I, expidiera un edicto - severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca de trabajo. (2)

Posteriormente fué permitida o tolerada bajo el principio del Estado laboral de la libertad al trabajo del que se deriva la libertad para no trabajar, pero sin ninguna responsabilidad patronal.

Gran influencia tubo el liberalismo en el desarrollo -- del Derecho del Trabajo, donde nos encontramos con otros resultados, pues su argumentación de que existe tanto - el derecho positivo como negativo de trabajar y que si un obrero decide no concurrir a sus labores, hace uso - de su libertad de trabajo pero no cambia la situación - por el hecho de que en lugar de uno sean 10 o 100 los - que se rehusen a laborar. El estado naturalmente debía concretarse a contemplar el juego de las fuerzas económicas y limitarse a evitar los actos de violencia contra las personas o las cosas, pero dejando que las dos fuerzas: capital y trabajo, decidieran por si mismas --

78

- (1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 890. Editorial Porrúa, S. A. 1961
- (2) Baltasar Cavazos Flores. El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latino América. Pags. 154 a 158. Editorial Juz

siendo de llamar la atención que ni en Bélgica ni en algunos países de la América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa. (1)

Las colindancia entre el derecho laboral y el derecho penal, son apenas perceptibles, la huelga era considerada como un verdadero delito y se podían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro lo obligase a realizar cualquier actividad de carácter profesional.

Los autores Brun y Galland, relatan que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo - que dió margen a que Francisco I, expidiera un edicto - severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca de trabajo. (2)

Posteriormente fué permitida o tolerada bajo el principio del Estado laboral de la libertad al trabajo del que se deriva la libertad para no trabajar, pero sin ninguna responsabilidad patronal.

Gran influencia tubo el liberalismo en el desarrollo -- del Derecho del Trabajo, donde nos encontramos con otros resultados, pues su argumentación de que existe tanto - el derecho positivo como negativo de trabajar y que si un obrero decide no concurrir a sus labores, hace uso - de su libertad de trabajo pero no cambia la situación - por el hecho de que en lugar de uno sean 10 o 100 los - que se rehusen a laborar. El estado naturalmente debía concretarse a contemplar el juego de las fuerzas económicas y limitarse a evitar los actos de violencia contra las personas o las cosas, pero dejando que las dos fuerzas: capital y trabajo, decidieran por si mismas --

- (1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 890. Editorial Porrúa, S. A. 1961
- (2) Baltasar Cavazos Flores. El artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latino América. Pags. 154 a 158. Editorial Juz

sus diferencias. Así, la huelga no se conoció como un derecho, sino como un acto no sancionable penalmente, - aunque se facultó al patrón para romper los contratos - de trabajo de los trabajadores huelguistas.

Consecuencia lógica de los principios sostenidos por el liberalismo, era la protección que debía darse a los -- trabajadores huelguistas que no desearan laborar pero - se sancionó la presión realizada por los huelguistas -- contra aquellos que no aceptaban el movimiento y deseaban laborar. La agitación provocada por sentencias dictadas para sancionar esos actos de presión orillaron al parlamento inglés a abrogar las Leyes correspondientes. Sin embargo, ni la legislación europea, ni la de los Estados Unidos, habían negado el derecho del empresario - para que la fuerza pública protegiera sus establecimientos como garantía al trabajo de los obreros no huelguistas.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapelier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de esta. Nuevamente en Francia - se toleró la existencia de la huelga cuando Napoleón -- III, por la Ley del 21 de mayo de 1864 suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición al permitir se la asociación profesional, con ello tuvo que tolerarse la huelga considerada como una situación de hecho, - pues era incontrovertible que los obreros tenían el derecho de no trabajar.

Berger fué quien encontró la cuadratura al círculo considerando que la huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar sino en el derecho positivo de suspender las labores, la huelga como "derecho" fué reglamentada y a partir de ese momento histórico, la huelga

dejó de ser una institución al margen del derecho para erigirse en uno de los pilares esenciales del Derecho Colectivo de Trabajo. Vemos todavía en la Ley Taft-Harley como, reconociéndose expresamente el derecho de huelga, se sanciona la coacción o intimidación no permitiendo que los trabajadores huelguistas empleen dicha intimidación o violencia para impedir el acceso de algún trabajador que desee laborar. Esta tercera etapa - reglamenta y protege la huelga.

En nuestro país a partir de la Constitución de 1917, se consagró la huelga como un derecho no solo permitido, sino también legalmente protegido al otorgar garantías a los trabajadores para la efectividad de la huelga en el artículo 123. La huelga se incorporó como derecho fundamental en algunos países, siendo México el primero ya que en Francia es hasta la Constitución de 1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia, en 1947. Hay muchos países que no han llegado a esta conclusión.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

En la Nueva España, se registra como primer movimiento huelguístico, el que tuvo lugar en las postrimerías de la conquista, en la Catedral Metropolitana de México, - el 4 de julio de 1582, en la defensa de los salarios de los cantores y ministriles.

Las primeras huelgas en nuestro país, tuvieron por objeto mitigar las inhumanas jornadas de trabajo y aumentar los salarios de hambre que percibían los trabajadores, ya que existían disposiciones como el artículo 925 del Código Penal del 7 de diciembre de 1871 que decía:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos 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 jornadas de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

De esta disposición penal se desprende una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas. A pesar de la disposición legal de carácter penal, las huelgas fueron fenómenos inevitables. Así se llevaron a cabo importantes movimientos huelguísticos, entre los que podemos --mencionar el de los mineros de Pachuca en el año 1874, el de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa de Tlalpan" en agosto de 1877, pero todos ellos así como --otras suspensiones de labores, se realizaron al margen de la legalidad al finalizar el siglo pasado. En algunas ocasiones estos movimientos fueron reprimidos y castigados violentamente como ocurrió en la huelga de los trabajadores del Ferrocarril del Valle en el año de --1898.

Los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época pre-revolucionaria, son los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907. En ambos casos

se iniciaba como conflicto laboral, tomando posteriormente por rumbos políticos, como precursores del movimiento social que poco después habría de estallar. Lamentablemente en ambas ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos, y estos sucesos políticos fueron los que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución.

Con la Revolución, llegamos al documento más importante en la materia que estamos estudiando, o sea el artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

Es conveniente mencionar que en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el artículo 123 expidiendo leyes locales que interpretaron de diferente manera las ideas del constituyente sin lograrlo de manera efectiva por la diversificación de ideas. Realmente cuando se vinieron a establecer las bases que unificaron el criterio de interpretación en el país fué en 1931 al expedirse la Ley Federal del Trabajo.

DEFINICION

Nuestra Ley Federal del Trabajo, nos dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Debemos precisar lo que se ha entendido por huelga, independientemente de nuestra Ley. El concepto de huelga ha variado en el tiempo y en el espacio, así se ha considerado como hecho, como guerra, como sanción y finalmente como objeto de un derecho, o sea que resumiendo,

ha pasado desde su prohibición absoluta, hasta su reconocimiento y elevación a la categoría de garantía constitucional.

La huelga se define como la suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores - de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente.

Se ha dado mayor extensión al concepto de palabra "Huelga", y así es usual oír hablar de huelgas de estudiantes, de huelgas de causantes de impuestos, etc. Jurídicamente no puede haber este tipo de huelgas, ya que se circunscribe a la relación obrero-patronal, que no existe respecto de los estudiantes ni en otros sectores de la población, sólo en cuanto a que dejan de concurrir a las aulas o dejan de efectuar pagos, etc.

Para Proudhon, en su filosofía de la Miseria, comparaba a los obreros que iban a la huelga con la mujer casada que iba al adulterio. (1)

Walter Kaskel, dice que la huelga "es un estado de guerra limitado a la vida económica de una nación". (2)

Todas las definiciones coinciden en que la huelga entraña en sí misma la paralización de labores y en consecuencia la suspensión del trabajo, como a continuación lo veremos:

(1) (2) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pag. 937. Editorial Juz. 1975

El Dr. Mario de la Cueva, define la huelga como "El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de los trabajadores y patrón. (1)

Castorena: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa - para la defensa y mejoramiento de las condiciones de -- trabajo propias, o de las ajenas de una colectividad de trabajadores". (2)

Alberto Trueba Urbina: "La huelga es un derecho de auto defensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para = conseguir la dignidad de la persona obrera". (3)

El artículo 123 Constitucional, en la fracción XVII del apartado A, declara que las leyes reconocerán como un - derecho de los obreros las huelgas y seguidamente en la fracción XVIII, define los objetivos de la huelga en los términos siguientes:

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

- (1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 890. Editorial Porrúa, S. A. 1961.
- (2) Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Pag. 311. Fuentes Impresores. 1973
- (3) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Pags. 133 a 142. Edición Botas. 1950

los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del Trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente -- cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos -- violentos contra las personas o las propiedades, o en -- caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los esta-- blecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

A continuación transcribimos algunas definiciones que nos dan diferentes legislaciones de nuestro continente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo define la huelga diciendo que "es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, establece que: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva -- temporal y pacífica del trabajo efectuado por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título".

El Código de Trabajo de Guatemala, expresa que: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".

El Código de la República de Honduras, estima por su -- parte que la huelga es la suspensión colectiva, tempo-- ral y pacífica del trabajo efectuado por los trabajado-- res de un establecimiento o empresa con fines económi-- cos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título.

El Código de Trabajo de San Salvador, en su artículo -- 395, nos dice que la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de traba-- jadores, con el propósito de alcanzar mejores condicio-- nes de trabajo. (1)

El Código de Trabajo de Nicaragua nos da el siguiente - concepto: Huelga es el abandono temporal de trabajo - - acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los - siguientes propósitos:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante.
2. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión desde concluido el contrato.
3. En general, todo lo que sirva para armonizar los de rechos, los intereses económicos y sociales comunes del trabajador.

(1) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. -- Pag. 940 a 942. Editorial Juz. 1975

Obtener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, constituye a no dudarlo, la preocupación fundamental del moderno Derecho Laboral. (1)

Sin embargo, obtener dicho equilibrio no siempre es fácil. La huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo, -- constituye la expresión fundamental de dicha aspiración en todos los casos, pues si se aparta de tal finalidad, se proscribe y se declara "inexistente"; la huelga en -- nuestro medio, para ser tutelada requiere del cumplimiento de ciertos requisitos esenciales sin los cuales no es "lícito" suspender las labores.

Una vez cumplidos los requisitos de "procedencia" de la huelga, las limitaciones desaparecen y de acuerdo con -- precedentes de la Suprema Corte de Justicia de la Na -- ción, el derecho de huelga se convierte en irrestricto y no se autoriza el arbitraje obligatorio a menos que -- los trabajadores sean los que lo soliciten.

Nuestra ley exige para el ejercicio del derecho de huelga dos clases de requisitos.

Requisitos de fondo, que consisten:

A) Que la huelga tenga por objeto exclusivo, alguno o algunos de los siguientes requisitos que marca la ley.

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

(1) Baltasar Cavazos Flores. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección -- en Latinoamérica. Pag. 154. Editorial Juz, S. A.

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

III. Obtener de los patrones la celebración del -- contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en - el Capítulo IV del Título Séptimo.

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

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

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

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

B) Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

El principio mayoritario está plenamente justificado, - está de acuerdo que nuestro régimen democrático en el - cual la mitad más uno, decide una relación. Supone la igualdad entre los trabajadores y en realidad, esa - - igualdad existe.

C) Que el escrito de emplazamiento contenga los requisitos señalados por la ley.

Requisitos de forma o procedencia:

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto en el que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

La notificación tendrá, además como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del conflicto en depositario o interventor, según el caso del centro de trabajo, empresa o negociación que haya de resultar afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos. El patrón dentro -

de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestará por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es necesario precisar en que consiste el desequilibrio, que dada su naturaleza puede obedecer a multitud de causas. Dicho pliego es el documento básico en que se fundan los tribunales del trabajo para hacer la calificación de la huelga por lo que toca no sólo al requisito externo que constituye el pliego, sino al requisito de fondo que entraña la petición que se hace valer en el propio pliego.

LEGISLACION COMPARADA EN MATERIA DE SOLUCION DE CONFLICTOS

Creemos que es interesante revisar el tratamiento que en otros países se da a la huelga en la actualidad y -- por ello incluimos un extracto de lo que hemos podido -- investigar sobre la legislación de algunos países:

Argentina.- en este país no existe codificación laboral, sin embargo, es el país de latinoamérica donde posiblemente, la producción laborista es la más amplia e importante, permite a la huelga, pero establece la obligatoriedad del arbitraje tratándose de empresas de servicios públicos, o que atenten contra la seguridad o la salud de la población o tenga por objeto la privación de un artículo de primera necesidad siendo competente para este arbitraje el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Si no se someten al arbitraje, son declaradas ilícitas las huelgas decretadas. (1)

(1) Informaciones Sociales de la Oficina Internacional del Trabajo. Vol. XIX
Nº 5 de fecha 1º de Marzo de 1958.

Brasil.- prohíbe las huelgas en las industrias esenciales y en las empresas propiedad del gobierno y servicios públicos. (1)

Nicaragua.- se aproxima bastante la legislación a la mexicana aunque las huelgas son ilegales en servicios públicos y en obras de interés público colectivo, incluyendo las actividades agrícolas. (2)

Colombia.- de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, la huelga es ilegal cuando se trata de un servicio público. Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten, serán sometidos al arbitraje obligatorio. Las empresas de servicios públicos que no dependen directa ni indirectamente del Estado, no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno, o dándole aviso a este con 6 meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente todas las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

Tratándose de huelgas que no afecten a servicios públicos, se requiere que sean aprobadas, en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de trabajadores.

Cuando una huelga se prolonga por más de 8 días, el Ministerio del Trabajo promoverá la constitución de un --

(1) (2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pags. 366 367 y 371. Editorial Porrúa, S. A. 1975

tribunal de tres miembros designados; uno por los patrones, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio. Este tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista por la ley y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de 8 días. (1)

Costa Rica.- existe prohibición en general, para las huelgas en servicios públicos y en la agricultura. (2)

El Salvador.- están prohibidas las huelgas en los servicios públicos así como las huelgas por solidaridad. (3)

Uruguay.- las interrupciones de los servicios públicos son ilegales. (4)

Haití.- la ley de 1948, prohíbe la huelga en los servicios públicos, salvo para los trabajadores manuales. Igualmente se prohíbe en servicios y empresas, que no pueden suspender sus actividades sin poner en peligro la salud y la seguridad públicas. (de utilidad pública) y, en tal caso todo conflicto debe ser sometido al arbitraje. (5)

Estados Unidos e Inglaterra.- el derecho de huelga no tiene una regulación específica y en consecuencia los -

- (1) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho Del Trabajo. Pags. 366, 367 y 371. Editorial Porrúa, S. A. 1975.
- (2) (3) (4) Folleto de Información Laborista Extranjera publicado por el departamento del Trabajo de los EE.UU. 1956
- (5) Héctor Humeras Magnon. La Huelga. Pag. 176

trabajadores suspenden las labores cuando no se ponen de acuerdo con los patrones. La costumbre, los precedentes y la conciliación son factores determinantes en las huelgas de estos países. (1)

Perú.- no hay Código de Trabajo, el decreto del 13 de noviembre de 1947, establece la necesidad de garantizar la libertad constitucional del libre trabajo, sin temor a la presión de parte de terceros, que intenten mantener a los centros de trabajo o a las organizaciones económicas nacionales en continua agitación, para satisfacer sus propios fines ilícitos, disponiendo que las autoridades persigan a los agitadores que traten de paralizar ilegalmente el trabajo. (2)

Ghana.- en caso de emplazamiento a huelga, las partes notificarán al Ministerio una negativa de someterse al arbitraje y la huelga podrá estallar después de cuatro semanas de dicha notificación, salvo en los casos que decida el Ministerio que se tendrán que someter forzosamente al arbitraje. Las personas empleadas en empresas que presten un servicio público, están sujetas a una ley especial. (3)

Marruecos.- impone el arbitraje obligatorio en todos los conflictos que surjan entre trabajadores y patrones. Los fallos de los tribunales son definitivos. (4)

- (1) Revista Internacional del Trabajo. Vol. LXII. N° 1
- (2) Información del Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas del Perú.
- (3) Organización Internacional del Trabajo. Serie Legislativa. Ghana 1958
- (4) Serie Legislativa. Organización Internacional del Trabajo. Marruecos 1957

Panamá.- prohíbe la huelga por lo que respecta a las - empresas de servicios públicos haciendo una amplia descripción de las empresas que considera de servicios públicos. En todos los casos de prohibición de huelga, - las diferencias que ocurren entre patrones y asalariados deben someterse obligatoriamente al conocimiento y resolución de los tribunales del trabajo. Si se presentara de hecho, la suspensión de los servicios indicados, el órgano ejecutivo está autorizado para asumir la dirección y administración por el término indispensable - para evitar perjuicios a la comunidad y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento. (1)

Honduras.- la huelga es ilegal en las empresas de servicios públicos. En cualquier caso en que se presentara de hecho la suspensión de los servicios en las empresas de servicios públicos, el Poder Ejecutivo queda autorizado para asumir la dirección y administración, por el tiempo indispensable para evitar perjuicios a la comunidad, y tomará todas las providencias necesarias para establecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento, previo Decreto especial que indica los fundamentos de la medida. (2)

España.- el artículo 222 del Código Penal, tipifica como sedicentes a los funcionarios o empleados de todo género de servicio público y los particulares que por su

(1) Héctor Humeres M. La Huelga.
Pag. 174

(2) Serie Legislativa. Organización Internacional del Trabajo. Honduras. 1959

profesión prestarán servicios de reconocida o inaplazable necesidad, que con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieren su trabajo o alteraren la regularidad del servicio. (1)

Alemania. - el Tribunal Federal del Trabajo en el año de 1957, sentó los principios fundamentales que rigen - para el ejercicio del derecho de huelga y el lock-out, considerando que la obligación que individualmente tienen los trabajadores de dar aviso al empleador para dar por terminados sus contratos de empleo, y que varían en extensión, según la categoría de los obreros no pueden aplicarse en el caso de una huelga legalmente declarada. El Tribunal resolvió que durante la huelga o lock-out, los trabajadores no tienen el derecho a sus salarios. - Se permite el lock-out con objeto de salvaguardar el -- equilibrio de fuerza en ambas partes, arguyendo el tribunal, que los trabajadores no pueden ser protegidos -- contra el riesgo de perder su empleo a consecuencia de una huelga, y que por lo tanto, en caso de huelga debe concederse al empleador el derecho al lock-out contra - sus empleados huelguistas, dando por terminados sus con- tratos de empleo individuales, sin ningún aviso previo y sin plazo, En tal caso y como consecuencia lógica de la doctrina del "equilibrio de fuerzas", el empleador - estará en libertad de admitir a sus obreros, a su pro-- pia discreción, a la terminación del conflicto, si el - laudo colectivo que ponga fin al mismo no lleva una - - cláusula de "readmisión general". (2)

95

- (1) Eugenio Pérez Botija. La Huelga. Tomo II, del Instituto de Derecho del Trabajo de Argentina.
- (2) Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Volumen XVII, N° 11, 1° de junio de 1957. Pags. 471 y - 473.

Bélgica.- la Ley de 1948, que creó las Comisiones Paritarias Mixtas de patronos y asalariados, quienes determinan las medidas que deben tomarse para evitar que una huelga ponga en peligro la seguridad y conservación de la maquinaria, así como el abastecimiento del país. Estas decisiones pueden hacerse obligatorias por derecho real.

Los Comités Paritarios de Conciliación y Arbitraje pueden revestir tres formas:

- A) Oficiales, instituidos por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- B) Libres, constituidos por convención colectiva.
- C) Comités Paritarios de Industrias, instituidos particularmente en cada región o en la nación entera.

La sanción que se impone en caso de fracasar la conciliación, es novedosa: si el fracaso se debe a culpa del patrón, sus obreros se consideran cesantes involuntarios y reciben el subsidio de desocupados, que les permite prolongar su resistencia. Si, por el contrario el fracaso se atribuye a los obreros, la organización que los representa es excluida por un año, del beneficiario de subsidios de desocupación a menos que pruebe que la huelga se ha realizado sin su acuerdo o sin su apoyo.

(1)

Suecia.- fué hasta 1936, cuando la ley sancionó el derecho de afiliación y la reglamentó a negociaciones entre obreros y patronos, tendientes a normar las condiciones de trabajo. Cuando existe un contrato colectivo

(1) Héctor Humeras Magnan. La Huelga
Pags. 223 y 239.

la libertad de acción, está limitada por la legislación. En cambio, si no hay contrato, o si la validez de éste ha expirado, las partes pueden recurrir legalmente a diversos actos de hostilidad y aunque el Estado ofrezca - su mediación, sólo busca obtener un entendimiento o un arbitraje voluntario.

Todos los conflictos de este género deben turnarse al - Tribunal del Trabajo del Estado. Este Tribunal se compone de siete miembros: cuatro que representan a los patrones y a los trabajadores; dos, propuestos por el Consejo de Delegados de las asociaciones patronales, y dos por la Confederación General del Trabajo, y de los tres restantes, dos deben tener experiencia en el cargo de - juez. Las decisiones del Tribunal son inapelables.

Es de notarse que la importancia del contrato colectivo en Suecia, ha venido aumentando progresivamente de una manera firme. Puede decirse que en 1955 los contratos afectaban prácticamente a la totalidad de los trabajadores del país. (1)

Francia.- en los servicios públicos ha sido abandonado el antiguo principio de prohibición absoluta de la huelga, pero el Consejo de Estado, que fué el autor de esta nueva regla, la ha completado rápidamente añadiendo que "el reconocimiento de derecho de huelga, no podría tener como consecuencia la supresión de las limitaciones puestas a este derecho como a todo otro derecho para evitar un ejercicio abusivo o contrario a las necesidades del orden público". El Gobierno responsable del buen - funcionamiento de un servicio público, puede fijar por

(1) Sven Anderson y Hilding Starlanda.
Problemas y Legislación del Trabajo en Suecia. Estocolmo 1955.

si mismo las limitaciones que deben ponerse al derecho de huelga. Se permite al gobierno romper toda huelga - que se declare en las empresas indispensables para las necesidades del país, a condición de que se limite a -- los elementos del personal estrictamente necesario para el funcionamiento del servicio. (1)

Noruega.- de acuerdo con la Ley promulgada el 7 de diciembre de 1956 se reconoce el derecho de huelga o cierre patronal, en el caso de "conflicto de intereses" y, en cambio se declara ilegal toda huelga o cierre patronal motivados por "conflictos de derechos", es decir -- cuando existe un desacuerdo en cuanto a la validez, interpretación o existencia de un convenio colectivo o de cualquier reclamación basada en un convenio colectivo. (2)

Sudán.- el 9 de febrero de 1960, se promulgó la Ley N° 6, sobre conflictos de trabajo, Esta ley dispone que -- los conflictos se resolverán mediante negociación directa, mediación, conciliación o arbitraje. Este último, tiene lugar por consentimiento de ambas partes, cuando la conciliación no dió los frutos apetecidos; pero aún así, sin el consentimiento de las partes del Ministerio Encargado de las cuestiones laborales, podrá remitir el conflicto al Tribunal de Arbitraje para su solución, -- cuando el conflicto afecte a una industria fundamental, o si el Gobierno figura como empleador, cuando considere que el conflicto puede alterar el orden, dificultar el buen funcionamiento de los servicios públicos o impedir la distribución de abastecimiento, y cuando considere que tal medida está justificada por cualesquiera --

- (1) Revista Internacional del Trabajo. Volumen LIV N° 6
- (2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 388. Editorial Porrúa, S. A. 1975

otras razones. En casos diversos a los señalados, la negociación tiene lugar directamente entre las partes. Si fracasa, tendrá lugar la mediación, para la cual - - cualquiera de las partes podrá dirigirse al Comisario del Trabajo. Si tampoco esta persona consigue resolver amistosamente el conflicto, intervendrá la Junta de Conciliación, la que está constituida por el Ministro de Justicia y que actuará como Presidente, dos conciliadores nombrados por el Comisario del Trabajo; un representante del sindicato o de los trabajadores participantes en el conflicto, designado por éstos y nombrado por el Comisario del Trabajo. En estos casos, se prohíbe que los trabajadores suspendan completamente el trabajo, -- disminuyan voluntariamente su rendimiento y que los empleadores ordenen un cierre total o parcial de su establecimiento, antes de que se hayan iniciado negociaciones. (1)

Unión Sudafricana.- se prohíbe la huelga directamente apoyada o incitar a la misma cuando se trate de los servicios de alumbrado, energía eléctrica, agua, atencio-- nes sanitarias, transportes de viajeros o extinción de incendios. (2)

Filipinas.- según la Ley N° 875 de 1953, en el caso de conflictos de trabajo que afectan a industrias de interés nacional, certificadas como tales por el Presidente de Filipinas, el Tribunal de Relaciones Industriales podrá dictar una orden prohibiendo a los empleadores de-- clarar un cierre patronal y a los trabajadores declarar se en huelga si las partes interesadas no pudieran llegar a un acuerdo sobre la solución del conflicto, el --

- (1) Eugenio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 381. Editorial Porrúa, S. A. 1975.
- (2) Publicación de la Organización Inter nacional del Trabajo.

Tribunal dictará una orden fijando las condiciones de -
empleo. (1)

Nueva Zelanda.- las huelgas y cierres patronales es--
tán prohibidas en virtud de la Ley de 1949; puede invo-
carse una medida disciplinaria que ha mostrado ser muy
eficaz en multitud de casos en la post-guerra. Si el -
Ministro del Trabajo, opina en lo que respecta a una in-
terrupción del trabajo que ha causado o puede causar un
perjuicio o inconveniente grave y que se debe total o -
parcialmente a la actitud de una asociación de empleados
o de un sindicato de trabajadores o a alguno de sus
miembros, el Ministro puede anular el registro de la --
asociación o del sindicato, así como anular cualquier -
laudo o convenio laboral en la medida en que afecta di-
cho sindicato. (2)

Australia.- casi por medio siglo ha regido el sistema
del arbitraje obligatorio que ha producido resultados -
positivos, por la rápida aplicación de un procedimiento
que facilita la solución de los conflictos entre emplea-
dores y trabajadores. (3)

Ceilán.- la Ley N° 25 de 1956, establece que si un con-
flicto de trabajo afectara a una industria esencial o -
si el Ministro estuviera cierto de que puede perjudicar
el mantenimiento o distribución de abastecimiento o ser-
vicios necesarios para la vida de la comunidad, o si --
creyera necesario y conveniente proceder así, podrá - -

100

- (1) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 387. Editorial Porrúa, S. A. 1975.
- (2) Revista Internacional del Trabajo. - Volumen LXII N° 2.
- (3) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 387. Editorial Porrúa, S. A. 1975.

mediante orden escrita, someter dicho conflicto para su solución a un tribunal de Trabajo. (1)

Indonesia.- de acuerdo con la Ley del 8 de abril de -- 1957, los conflictos de trabajo se sujetan a la resolución de una comisión regional. El laudo que dicta esta comisión tendrá fuerza obligatoria, a menos que fuera - recurrido dentro de los 14 días, a la Comisión Central. Esta estudiará nuevamente el expediente y su resolución será obligatoria y podrá ser ejecutada si dentro de los 14 días siguientes el Ministro del Trabajo no lo anulara o no aplazara su ejecución. (2)

Irán.- la Ley del Trabajo del 17 de marzo de 1959, establece que todo conflicto que surja entre los trabajadores y el empleador, deberá ser objeto de una tentativa de conciliación por la administración local del trabajo. Si este procedimiento no condujera a una solución del conflicto, la administración local del trabajo lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Consejo de Conciliación de Conflictos (este organismo está integrado por tres representantes del Gobierno, 3 representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, disponiendo cada grupo de un voto). Se estudiará el problema en un plazo de 10 días y se propondrá una solución a las partes. Si las propuestas del Consejo de Solución de Conflictos del Trabajo no fueren aceptadas dentro de los tres días por las partes interesadas el Jefe de la Administración Local de Trabajo deberá informar inmediatamente al Ministerio del Trabajo, para que este pueda tomar las medidas necesarias. En caso de necesidad, el Consejo podrá mientras persista el - -

101

(1) (2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pags. 383 y 387. Editorial Porrúa, S. A. 1975

conflicto, administrar la empresa por cuenta del empleador en la forma que juzgue necesaria. (1)

Israel.- los conflictos laborales están regulados, por la Ley del 19 de febrero de 1957, comprendiéndose dentro de ellos, la conclusión, renovación, modificación o cancelación de convenios colectivos. El arbitraje procede únicamente cuando las partes se hayan comprometido por escrito a someterse al mismo. (2)

En Portugal, Cuba, Rusia y en general en todos los países totalitarios, la huelga no existe y el Estado la desconoce. En la República Popular China, tampoco existe el derecho de huelga. En estos países se opera un fenómeno sumamente curioso, pues a pesar de que se considera que el "Proletariado" o la clase trabajadora son los que "gobiernan", carecen del derecho de huelga, es decir, en los países llamados "Capitalistas", la huelga existe, como el derecho más importante, esencial y sagrado de los trabajadores, y en los países en donde el capitalismo se encuentra proscrito, la huelga se encuentra prohibida. En los países totalitarios, si el pueblo se identifica con el Estado, aunque sea en teoría, lógico es suponer que la huelga no solamente se encuentra prohibida, sino que descendiendo su evolución histórica, vuelve a ser considerada incluso como un verdadero delito. (3)

102

- (1) (2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 383. Editorial Porrúa, S. A. 1975.
- (3) Baltasar Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada. Pags. 940 a 942. Editorial Juz, S. A. 1975

Cuando en estos países se presenta un conflicto, se -- crean comisiones encargadas de examinar los conflictos referidos, relativos a la aplicación de la legislación laboral, de los acuerdos colectivos, contratos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, incluyendo aspectos relativos a fijación de salarios, despido, aplicación de medidas disciplinarias y otros. Las resoluciones de la Comisión se adoptarán por acuerdo de las partes y tendrán fuerza obligatoria. Existen comisiones de taller y comités sindicales de fábrica, disponiéndose que las resoluciones de la comisión encargada de los conflictos de trabajo y las disposiciones dictadas a este respecto por los comités sindicales de fábrica o de local, serán cumplidas por la administración de la empresa, del establecimiento o de la organización.

Por servicio público debemos entender aquel cuya administración no puede suspenderse sin grave detrimento para la comunidad y en el que por esa razón debe ser preponderante la vigilancia del Estado, tiene sin embargo graduaciones en cuanto a su importancia, que se miden por las consecuencias que produce la interrupción de -- aquel.

Nadie duda que los servicios de educación, de policía, de administración de la justicia, de transportes, sean muy importantes, pues las comunidades humanas necesitan constantemente de esos servicios, pero en los tiempos actuales en que la proliferación de múltiples actividades industriales y las innumerables necesidades urbanas

requieren la oportuna disponibilidad de calor, de luz, de refrigeración, de movimiento incesante que la electricidad produce. Las comunicaciones que existen en la actualidad han extendido las actividades de los individuos y han favorecido el crecimiento de las poblaciones permitiendo el desarrollo de zonas suburbanas en que ha bita gran parte de la población que tiene que laborar - en lugares muy retirados de su residencia. La suspensión de los servicios de transporte crea situaciones -- verdaderamente graves. Razonamientos semejantes podría mos formular respecto de las comunicaciones telefónicas telegráficas, etc., así como de servicios de panteones, hospitales y otros. La comunidad sufre indudablemente graves daños por la interrupción transitoria de los ser vicios señalados, pero tiene a mano, en algunos casos, substitutivos más o menos eficaces para obtenerlos. Es to no sucede por ejemplo, en el abastecimiento de agua potable a las poblaciones, en el bombeo de aguas negras en la capital de la República, en los productos alimenticios elaborados industrialmente, en los frigoríficos de cultivos medicinales o de carnes o verduras, en los servicios de bombeo de gasolina, petróleo y aceites; en las fábricas y centros industriales cuya fuerza motriz sea eléctrica, que son la casi totalidad, y en el alumbrado doméstico y en el público y en tantas otras necesidades y urgencias que satisface. -Piénsese también --

en las comunicaciones que facilitan la atención oportuna de un enfermo; piénsese en el traslado de personas a sus centros de trabajo. Por ello sería adecuado subdividir los servicios públicos en los que tienen el carácter de necesarios y los que son de naturaleza vital. A pesar de ello, la Ley Laboral no señala diferencias en el tratamiento respecto de toda clase de empresas.

El legislador de 1917, no estableció en materia de huelga diferencia alguna entre empresas de servicios públicos y aquellas que no lo son, pues con excepción del aviso que debe darse con diez días de anticipación al patrón, de la fecha señalada para la suspensión de las labores en los servicios públicos, no se encuentra disposición alguna que haga distingos. Idéntico lineamiento sigue la Ley Federal del Trabajo y los resultados en la práctica han sido fatales. La explicación social y económica es muy sencilla, no puede permitirse que para -- colmar las aspiraciones de una minoría trabajadora, sufran enormemente todos los demás sectores de la sociedad. Pensemos por un momento en las consecuencias que tendría para una población cualquiera, la suspensión de los servicios públicos, y apenas se conciben las innumerables repercusiones que se producirían en las complejas actividades de la vida moderna.

El sistema creado por nuestra legislación, no confiere al Estado la facultad de intervenir para dirimir las diferencias entre el patrón y sus trabajadores, sino que

solo le asigna el papel de componedor amistoso para lograr la coincidencia de las voluntades de ambas partes y hacerla culminar en un convenio que ponga fin a la huelga o en un consentimiento para someterse a un arbitraje pero como tal convenio o consentimiento solo nace de un acto de voluntad, resulta de ahí que cuando esa voluntad no se obtiene, así falte el derecho o la razón para negarla, al problema el desajuste de intereses, quedan en suspenso y la huelga permanece en pie, sin importar que se causen los más graves daños a la sociedad.

ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES EN MATERIA DE HUELGA

La historia de las huelgas es la historia de los lutos y miserias humanas. J. de Hulster, después de hacer un estudio sobre la reglamentación de la huelga en Francia llega a las siguientes conclusiones: "Nos parece que la intervención del Legislador en el campo de la reglamentación del derecho de huelga, debería referirse: a) en el campo penal para reprimir las ocupaciones de los lugares de trabajo e impedir que se suspendan las medidas de seguridad b) en lo que se refiere a los servicios públicos, para prohibir la huelga; c) en el campo de la industria y del comercio privados, para atribuir competencia al Poder Ejecutivo a fin de arbitrar los conflictos que por su importancia, su duración o su extensión pueden poner en peligro la vida de la nación. (1)

(1) J. de Hulster. Le Droit de Greve. Edición 1952

Con esto nos da a entender que una actitud del Estado completamente abstencionista es tan perjudicial para la sociedad como la misma prohibición del derecho de huelga para los trabajadores.

El Dr. Mario de la Cueva se declara partidario del arbitraje obligatorio cuando la huelga afecte a los servicios públicos, a los que denomina "servicios esenciales a la comunidad" y expresa: "Siempre que una huelga por la paralización de un servicio, sea susceptible de causar un daño a la comunidad, el arbitraje será obligatorio no solamente a petición de los patrones, sino también del Estado. La paralización de una línea de autobuses o de una panadería no serán un daño para la comunidad, pero la huelga en todas las líneas de autobuses de una ciudad o en todas las panaderías, o en la planta de luz que abastece a una ciudad, reclaman el arbitraje obligatorio. Y es porque en estos casos, están en presencia tres factores: los trabajadores, el patrón y la comunidad, y ésta no puede sufrir daño; cuando el conflicto afecta solamente a los dos primeros, el orden jurídico los puede dejar en libertad, pero cuando la comunidad sufre, tiene obligación de intervenir el Estado, pues el interés general que es el interés de todos, está por encima de los intereses particulares. (1)

El Estado, debe tener mayor ingerencia, que lo que concede a los intereses de los individuos que integran la colectividad. Reconocer, pues, el derecho de huelga en los servicios públicos, es destruir en beneficio de una

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 890. Editorial Porrúa, S. A. 1961.

colectividad menor, la protección de una colectividad - mayor. Basados en este principio de una realidad jurídica innegable, esta opinión es reforzada por un tratadista como Paul Pio, quien indica "Siempre será obligatorio el arbitraje cuando la suspensión del trabajo se plantea en las empresas que funcionan para satisfacer - necesidades públicas y en las que la suspensión de los servicios pone en peligro inmediato la existencia, la - salud de la población o la vida económica y social del país (ferrocarriles, tranvías, minas de carbón, distribución de agua, de luz o fuerza motriz, hospitales, etc) las prescripciones legales correspondientes están apoyadas en sanciones penales muy severas. (1)

El Lic. J. Jesús Castorena estudia las huelgas en los - servicios públicos y considera desde luego que la ampliación del plazo de prehuelga de 6 a 10 días, en forma alguna constituye una garantía para la continuidad y regularidad de dichos servicios, lo que requerirá una regulación diferente de aquella que concedió el Legislador. Concluye con este párrafo: "Ese derecho colectivo, fué establecido según lo dijimos antes, para asegurar la vida de la colectividad. Piénsese por un momento lo que sería para la ciudad de México el que se le privara por unos cuantos días del servicio de agua, pues bien, el - derecho obrero que también reconoce como base de la existencia de ciertas colectividades las de trabajadores de las que ya nos hemos ocupado al hablar de la asociación profesional y que precisamente por el carácter colectivo

(1) Paul Pio. Tratado Elemental de Legislación Industrial. Pag. 927. Edición 1922.

ha merecido la protección de parte del Estado, no puede ni debe lesionar o tratar de lesionar a las colectividades y la ley en este aspecto ha descuidado el principio del mayor interés. (1)

Existen autores, que defienden calurosamente la existencia del derecho de huelga en toda clase de empresas. El Lic. Pizarro Suárez, considera que no es una mera ficción jurídica el que se afectan los derechos de la sociedad cuando las huelgas no son prohibidas en sus consecuencias inevitables, aún tratándose de servicios públicos. Agrega: cada vez es más difícil aceptar que por "sociedad" debe entenderse el conjunto de intereses de clase dominante. Por el contrario, si bien la sociedad es un todo heterogéneo, en ella predominan sin lugar a dudas, las clases trabajadoras, y predominan no solo por su número incomparablemente mayor, sino también por ser quienes en definitiva producen todos los bienes de que puede disponerse. (2)

El procedimiento que la Ley Federal del Trabajo, señala en materia de huelga, no permite juzgar si las demandas de los obreros son o no justificadas porque basta llenar los requisitos de procedencia para que, si el patrón no accede a las demandas formuladas por los trabajadores o estos no las retiran, se suspendan las labores y el Estado debe proteger el movimiento de huelga, y una vez estallado puede continuar indefinidamente, sin que en forma previa alguna se decida si las demandas son justas o la negativa del patrón es correcta.

- (1) J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. Pags. 644 a 646 Fuentes Impresores, S. A.
- (2) Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano. Pag. 49.

Debemos además, meditar tratándose de las actividades - eléctricas por ejemplo, que con el desarrollo que han - tenido en los últimos años los inventos técnicos y la - utilización cada día mayor de la energía eléctrica en - todas las esferas de la vida, una huelga que paralice - la generación y distribución de fluido eléctrico, prác- - ticamente produce los efectos de una huelga general, -- causando el perjuicio de que miles de trabajadores ten- gan forzosamente que holgar, pues casi todas las fábricas y negociaciones se verían paralizadas.

Sin servicios de agua, de alumbrado, de refrigeración, sin bombeo de gasolina por los oleoductos, inmoviliza- dos los transportes eléctricos, sin servicio eficiente de hospitales, sin poder aprovechar todos los aparatos domésticos a base de electricidad, que actualmente se - emplean, y por último, dejando a miles de trabajadores sin laborar por la imposibilidad de mover los talleres e instalaciones, salvo los pocos casos en que se cuenta con plantas propias, el espectáculo que se contempla es el de un colapso social. Ante este panorama sombrío, - la realidad ha impuesto la necesidad de que el Estado adopte una actitud tendiente a solucionar, de diverso - modo en cada caso, el problema que se plantea. Desde - luego y por lo que se refiere a los servicios de emer- gencia, para no hacer de la norma jurídica algo inflexi- ble, sino para ajustarla a las necesidades del medio so- cial, y se dispone por la ley que los huelguistas por - medio de sus representantes, estarán obligados a mante- ner y el patrón y sus representantes estarán obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para -- que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión per- judica gravemente la reanudación de los trabajos o la - seguridad y conservación de los talleres o negociaciones.

Algunos han sostenido la interpretación literal, en el sentido de que el personal de emergencia debe ser limitado al que se requiere para que las máquinas de la negociación no sufran deterioro por su paralización repentina, para que sean vigiladas las puertas de las empresas y estas no sufran robos y para que continúen funcionando aquellas máquinas que de no hacerlo dificulten -- posteriormente la reanudación de las labores, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje, han decretado en muchísimos casos que la prestación de servicios de emergencia debe incluir además de lo literalmente expresado por la ley, el personal necesario para impedir gravísimos daños y molestias a las poblaciones. Podemos concluir que en la gran mayoría de huelgas no se cumple -- con esta disposición por lo que siempre se causan graves perjuicios a las empresas.

La importancia que tiene la huelga como un serio impacto en la vida económica de la nación, ha provocado la intervención directa de los órganos del Ejecutivo, para tratar de solucionarlas. En los Estados, los jefes de los departamentos de Trabajo y Previsión Social, los secretaríos o subsecretaríos de Gobierno y los propios Gobernadores intervienen ante las dos partes buscando soluciones al problema. En el ramo Federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por medio de sus órganos administrativos, tomó ingerencia similar. Como ya hemos dicho en párrafos anteriores, existe una Oficina de Conciliación, creada precisamente para intervenir en los conflictos laborales y de modo principal en materia de huelga. No es extraña la intervención directa -

de los más altos funcionarios de esa Secretaría de Estado y en diversas ocasiones se ha recurrido a la intervención del Presidente de la República, aún cuando las soluciones que se tomen tengan un carácter netamente político, es una medida acertada.

Para justificarse cuando ha tenido que intervenir el Gobierno, ha tenido que recurrir a disposiciones contenidas en otras leyes, diferentes de las laborales, para impedir los enormes perjuicios que las huelgas en esta clase de servicios podrían ocasionar. Por lo que ve a los transportes, se ha utilizado la ley general de vías de comunicaciones, para decretar la requisita de los bienes de la empresa afectada y permitir así, que continúe la ministración de servicios, independientemente de que la empresa y sus trabajadores sigan tratando de llegar a un arreglo final. En materia eléctrica el Gobierno ha tenido que recurrir a la Ley de Expropiación para decretar ocupaciones temporales de bienes de las empresas amenazadas de huelga, dejando a las partes que continúen discutiendo pero impidiendo los efectos catastróficos de la huelga.

Como ya hemos dicho que jurídicamente la huelga consiste fundamentalmente en el hecho de no laborar, la circunstancia de que no estalle o de que sí llega a estallar, las labores se reanuden inmediatamente después, tiene que producir forzosamente como resultado el que no haya huelga por lo que las medidas que se han adoptado desvirtúan el derecho de huelga y atiendan a razones políticas.

Se ha tratado en ocasiones de recurrir a ficciones o artificios pretendiendo que puede suspenderse la huelga y reanudarla más tarde, o que siendo distinta la personalidad jurídica del Gobierno a la del patrón, se establece un compás de espera en el plazo de la huelga, ya que los trabajadores no pueden realizarla en presencia de otro patrón que no sea el demandado. Estas argumentaciones no son sólidas, pues una vez reanudadas las labores, en el primer caso no cabe pretender que sólo estuvieron suspendidas sino que, ha desaparecido la huelga y se requeriría un nuevo emplazamiento para que otra huelga distinta pudiera estallar. La segunda argumentación, tampoco es correcta, porque si el Gobierno ha substituido al anterior patrón, debería considerársele como patrón substituto y entonces sería responsable ante los trabajadores. Si la huelga no estalla, desaparece el derecho de los trabajadores para iniciarla posteriormente a la fecha y hora señaladas.

Nuestro criterio no es contrario a las medidas dictadas por el Estado para impedir los extraordinarios perjuicios que a la comunidad pueden ocasionar huelgas en servicios públicos, y sobre todo cuando tienen el carácter de vitales. Pero existen muchos que de acuerdo a las necesidades del país se podrían catalogar como servicios públicos, algunos vitales y por ello creemos que es de urgencia y además conveniente que se formule un sistema legal acorde con nuestra necesidad y principalmente, con la Constitución Política, para que sin menoscabo del derecho de los trabajadores, se sigan prestando estos servicios. Al actuar así, el Estado realizaría su función de resolver los conflictos de los trabajadores sin perjuicio de la comunidad.

Vamos a citar dos opiniones: la de Ernesto Krotoschin, quien reconoce que dar solución a los conflictos interhumanos, es uno de los principales objetivos del derecho. Para este autor el punto más importante es el de la independencia y preeminencia del órgano estatal que debe dirimir el conflicto.

El maestro de Derecho, Francisco Carnelutti, "considera que la huelga, como la guerra, es un acto antijurídico y que existe no por la impotencia de los Estados, sino por la renuncia voluntaria del Estado a cumplir con sus funciones". Concluye en forma lapidaria con las siguientes palabras: "La solución del problema del proceso colectivo es estrictamente preliminar a la solución negativa del primero, permite que frente a los sindicatos - el Estado renuncie a su soberanía, es decir, a su existencia". (1)

"La huelga, puede ser estudiada en sus dos aspectos: como derecho que las leyes reconocen, siendo entonces una consecuencia de la libertad de trabajo, y como reparación de la injusticia social. Bajo este último aspecto es favorable a la causa del trabajo, porque por una parte fomenta la solidaridad y enciende el entusiasmo por las reivindicaciones populares, y por otra parte, aumenta los seculares sufrimientos de los trabajadores impulsándolos a la Revolución Social. Pero la huelga, como derecho legal que es como se emplea comunmente por las sociedades de resistencia y las hermandades obreras, -- además de no conducir a la solución del problema, no -- constituye siquiera un paliativo efectivo en la gran mayoría de los casos. (Proudhon)

(1) Francisco Carnelutti. Diagnósis de la Huelga. Edición 1951.

En el régimen capitalista liberal, la huelga no se puede evitar, porque es el más fuerte recurso que tiene el trabajador para exigir parte de la plusvalía que toma el capitalista. La situación de un país como el nuestro se rige por una Constitución que no es ni fascista ni comunista, pero que tiene características de ambas doctrinas, es de una eterna lucha de clases, de un continuo trabajo de acomodamiento que nunca llegará a terminarse, si no se modifica básicamente la Legislación Laboral. Algunos tratadistas quieren encontrar la solución en el cambio de estructura político-económica y manifiestan que en la organización económica capitalista, nunca se podrá encontrar la forma para armonizar los factores de la producción. Los choques entre las clases formarán una serie de problemas que solamente terminarán con un cambio radical de régimen político-económico. (1)

La huelga no es un derecho surgido dentro de la anarquía, sino en los regímenes jurídicos de tipo capitalista; tan es así que podrá desaparecer la anarquía industrial como ha desaparecido ya, y sin embargo subsistir el derecho de huelga. El Estado podrá reivindicar toda la autoridad que se quiera e imponer el arbitraje obligatorio, pero mientras conserve su estructura capitalista prevalecerá el derecho de huelga.

El maestro Eduardo Pallares nos dice que "El derecho de huelga es a la anarquía industrial de los tiempos modernos, lo que el duelo era al régimen de anarquía feudal".

(2)

115

(1) Miguel A. Quintana. Economía Social. Pags. 169 a 175. Talleres Gráficos - de la Nación. 1937.

(2) Eduardo Pallares. Derecho de Huelga. Pag. 5. Edición 1928.

Don Luis Cabrera, al referirse a la huelga dice: de la huelga se ha abusado en demasía. Esto lo sabemos todos y lo confiesan los obreros mismos, las huelgas contra las pequeñas industrias y los pequeños comercios producen siempre como resultado la quiebra y la clausura de esas negociaciones, con lo cual no se hace más que contribuir a fortalecer el monopolio de las grandes empresas. Algo semejante puede decirse de las huelgas injustificadas contra las industrias en grande, a quienes se exige no lo que tienen obligación de cumplir sino lo -- que se cree que están en posibilidad de dar. Estas -- huelgas, aunque aparentemente logran la rendición de -- las empresas y aunque de inmediato redunden en perjuicio de estas, casi nunca resultan en beneficio de los obreros, sino que embotan el arma de la huelga que cuando llega el caso de verdadera y justa necesidad, ya no pueden emplearse.

Las huelgas contra las empresas de servicios públicos -- siempre resultan normalmente en perjuicio de los trabajadores, porque la presión que se ejerce por medio de -- ellas, no va contra las empresas mismas, sino contra el público en general. A la larga es una remora para la -- elevación de la clase proletaria en su conjunto y no le produce un verdadero beneficio. (1)

La huelga como un derecho, es un arma de dos filos, que sólo debe usarse cuando no haya medio legal de solucionar los conflictos económicos por medio del arbitraje -- oficial, que debe ser obligatorio. (2)

- (1) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la huelga. Pag. 324. Edición Botas. 1950.
- (2) Blas Urrea. Veinte Años Después. - Pag. 318. Edición Botas. 1937.

Mientras no se transforme el Estado Mexicano de producción capitalista o la legislación laboral no se adapte a las necesidades actuales, las huelgas tendrán que subsistir, no solo como un arma de los trabajadores para combatir este régimen, sino como el único medio jurídico para mejorar sus salarios y relación contractual.

La nacionalización de las industrias posiblemente haga desaparecer las huelgas, pero no por la identificación del interés del Gobierno y el de los trabajadores sino por situaciones políticas.

Las huelgas de origen político, o sean las encaminadas para derrocar al Gobierno, hasta hoy no han tenido lugar. Los Gobiernos de la Revolución no han obstaculizado los anhelos de mejoramiento económico de la clase obrera, si no se les ha otorgado gran parte de lo que tienen derecho las grandes masas, sin embargo, no han hostilizado sus legítimas pretensiones de aumento progresivo de sus condiciones económicas, aunque tampoco se debe reconocer ha cumplido con lo otorgado por la constitución a la clase trabajadora.

El arbitraje obligatorio en las huelgas es una teoría cuya realización ha venido acariciando constantemente los industriales, pero hasta hoy no lo han logrado ni lo lograrán, porque equivaldría a nulificar el derecho de huelga que consagra nuestra Ley Fundamental, y lo que sería peor, eliminaría la única arma del trabajador para presionar al patrón.

Muchos desearían que se suprimiera o estrangulara este derecho, sin pensar que ello traería consigo la transformación del régimen económico capitalista que defienden y entonces si se precipitaría la revolución social y, en consecuencia, la expedición de una Constitución Socialista; y no falta quien ligeramente llega a afirmar que el "derecho de huelga en nuestra Constitución no fué una conquista del proletariado", sino dádiva del poder público, (1) a fin de que el poder público se sienta autorizado para nulificar tal derecho en cualquier ocasión conveniente.

Asimismo, hay quienes están conformes con los moldes actuales y no propugnan por buscar soluciones a fallas -- del derecho de huelga y nos indican que: "El derecho de huelga se ejerció primero con absoluta libertad y después dentro de causas jurídicos reglamentarios. Su dinámica ha producido efectos favorables no solo para los trabajadores en sus salarios y en sus condiciones de -- trabajo sino también para el engrandecimiento industrial del país. El progreso tiene un espíritu polémico, por eso el jaloneo obrero-patronal derivado del artículo -- 123 y de la Ley Federal del Trabajo, ha contribuido al progreso de México, al progreso industrial y aún al relativo progreso que pueda observarse en ciertas masas - campesinas, principalmente en cuanto a su indumentaria. (2)

Nuestro gobierno revolucionario acusa una tendencia intervencionista en las huelgas, procurando que se solucione en la vía conciliatoria. Las intervenciones personales del Presidente o por conducto de la Secretaría -- del Trabajo y Previsión Social, en sus laudos arbitrales

- (1) Carlos Roel. Estado de Derecho a Huelga. Pags. 65 y 66. Editorial Stylo. 1942
- (2) José R. Colín. Hacia dónde Vamos. Pag. 195. Editorial Rastra. 1948

favorecen los intereses de los trabajadores, pero estas actividades gubernamentales en cierto modo impiden que el derecho de huelga contrarrestare por sí solo la fuerza económica de la clase capitalista. Sin embargo, los derechos sociales de la persona obrera no han sufrido mutilación y el desenvolvimiento de los trabajadores ha sido progresivo, solo "Cuando las desigualdades sociales sean menos fuertes, cuando la justicia social cobre vigor y sobre todo, cuando la norma moral reine otra vez sobre los hombres, las huelgas serán innecesarias".

(1)

Queda firme la certeza de que la huelga no ha sido eficaz hasta la fecha para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo ni para conservar el equilibrio entre los factores de la producción, base esencial de nuestra democracia económica, tampoco para que el trabajador obtenga lo consignado en la constitución, por cuanto tiempo más nuestros legisladores van a seguir sordos para buscar la solución adecuada.

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pag. 890. Editorial Porrúa, S. A. Méx. 1961.

CAPITULO V

INTERVENCION ECONOMICA EN LAS EMPRESAS

DEFINICION

Debido a la inflación provocada por los diferentes acontecimientos mundiales a partir de la terminación de la última conflagración mundial, a la división económica - entre países desarrollados y países en desarrollo. Es necesaria la solidez económica en las naciones como requisito de supervivencia en el ámbito internacional. Esta búsqueda de solidez económica se ve constantemente - amenazada por el derecho de huelga que expone a los países a un debilitamiento en su economía; esta entre otras razones nos hace pensar en un procedimiento que garantice a los trabajadores la obtención de lo que en justicia y legalmente les corresponde sin llegar a la suspensión de labores, y este procedimiento es, la Intervención Económica en las Empresas, a la que podemos definir como el apoderamiento de los medios económicos de una - empresa mediante la imposición de una persona en el control de los ingresos de la misma, para que los trabajadores de la empresa puedan alcanzar condiciones de trabajo, prestaciones y salarios mejores.

Podemos decir que la intervención económica permitirá - obtener una seguridad respecto al buen éxito de la ejecución del laudo bien sea que lo que se remate en pública almoneda garantice lo reclamado, o se cumpla con las

exigencias de los trabajadores. También tendrá por objeto la custodia de la masa de bienes de la empresa a fin de conservar su integridad económica.

La Legislación Laboral, la más apasionante de las disciplinas jurídicas se abrió paso para regular el convivir humano al unísono de los clamores de justicia social, - en un mundo en que el concepto de justicia, estaba limitado en dos dimensiones solamente: la garantía de la posesión y la protección individual de la persona. Concebir o presentar las relaciones obrero-patronales de - - nuestros días, bajo el modelo simplista de buenos y malos, en las que los buenos por definición son los trabajadores y los malos inevitablemente los empresarios, es injusto y por lo tanto inaceptable, sin dejar de reconocer que el empresario tiene recursos y elementos suficientes para su defensa, elementos de los que carece el trabajador.

A los empresarios, corresponde también reclamar el derecho a participar en la causa de la justicia social que consideramos tan suya, como de cualquier otro mexicano y en parte lo realizan a través de la inversión que - - efectúan al abrir o crear una fuente de trabajo y, con su mismo trabajo como organizadores y administradores - de las empresas.

Sabemos que el egoísmo innato de los hombres, no debe dejarse abandonado a sus propios impulsos para evitar - que existan ganadores y perdedores en la lucha por la - seguridad económica y por la obtención de los derechos humanos inalienables, por lo cual, se crean instituciones jurídicas que sirven para equilibrar la balanza de

las desigualdades naturales entre las cuales está la -- huelga como único recurso del trabajador para exigir de manera ventajosa al patrón aumento en sus prestaciones a efecto de tratar de equilibrar los factores de la producción, sin que esta institución haya resultado tan -- eficaz como debería serlo.

Ninguna ley debe, ni puede presuponer como irremediable el conflicto de intereses; por el contrario, sabemos y deseamos que toda ley debe sentar las bases para que -- los conflictos no se produzcan y si existen se resuelvan, situación que no se da con la huelga, ya que al -- plantearse el conflicto, en vez de resolverse, en una -- gran mayoría de veces se agrava y termina por perjudicar a los trabajadores a quien debería beneficiar y proteger.

Hemos de aceptar que no faltan quienes adaptados a las medidas y a los perfiles de moldes antiguos, consideran la dinámica de las relaciones obrero-patronales, como -- una representación escénica, en la que cada uno acepta de antemano sus papeles sin buscar solución efectiva al problema; sin embargo, esto debe terminar, en ayuda a -- la desesperada carrera mundial de los países en desarrollo para lograr que la persona física que preste un servicio, obtenga lo suficiente para satisfacer las necesidades normales de una familia ante esta situación pensamos que, cuando se deja de producir por la causa que -- sea se lesionan gravemente intereses de:

El Trabajador

La Sociedad

El Estado

El Patrón

Al Trabajador: porque al no laborar no percibe salario sin dejar de reconocer que en algunos sindicatos de determinadas ramas de la industria cuando estalla una - - huelga les dan a los trabajadores si no el total de su salario al menos un porcentaje del mismo.

Debemos considerar que el obrero es una persona que vive normalmente al día en sus gastos y al cerrar una empresa y verse privado de su salario o de parte de éste, falta el ingreso a su casa, obligándolo a disponer del fondo de reserva (ahorro) que pudiera tener, o a la desesperada situación de alimentarse a crédito cuando pueda conseguirlo para hacerlo.

El problema no puede resolverlo buscando otro trabajo, porque en cualquier momento puede resolverse el conflicto y ser llamado a sus labores. Cuando estalla una - - huelga y los trabajadores obtienen el cumplimiento de - sus peticiones, si la huelga dura por un tiempo más o - menos largo, no podemos hablar de ganadores o perdedores, ya que todos son perdedores. Cuantos casos podemos señalar de huelgas ganadas por los trabajadores, y lo único que reciben son la desilusión y la amargura de haber estado peleando con o sin razón para no ver satisfecho su deseo ya que lo que recuperan son chatarras o maquinarias que por abandono han quedado inservibles, - sin tomar en cuenta que el crédito comercial de la negociación debe haber desaparecido.

Al solucionarse un movimiento de huelga, las empresas - se ven afectadas concediendo mayores prestaciones a los trabajadores. Estos aumentos siempre los repercuten en el consumidor, lo que resulta normalmente contraproducente al mismo trabajador, ya que forma parte de la masa - consumidora, y si se le aumenta el salario en un 20%, - el costo de los productos aumentará cuando menos en la misma proporción aunque normalmente es un porcentaje ma yor. Un ejemplo claro, lo vemos en las huelgas de los servicios p**ú**bllicos (transportes) cuando estalla una - - huelga, la sociedad es la principal afectada y los mis- mos trabajadores que la estallaron sufren sus consecuen- cias, porque en cuanto les conceden el aumento de sala- rio aumenta el precio de los pasajes. Consideramos que se lesiona moralmente al trabajador, ya que en muchas - ocasiones tiene que recurrir a la limosna para sostener el comité de huelgas y en el mejor de los casos se le - paga un sueldo o parte de él, sin haberlo devengado.

Se lesiona a la sociedad, por el denigrante espectáculo que ofrece una empresa que ha sido cerrada, con sus - - obreros o trabajadores pidiendo limosna para subsistir, y en la que la maquinaria o enseres de trabajo se echan a perder sin provecho para ninguna de las partes, pues en ocasiones los trabajadores que se adjudican una em- presa, después de 2 o 3 meses o años de pleito, la reci- ben en estado p**é**simo o inservible, independientemente - del crédito comercial que para esas fechas sería nulo. Si consideramos que la huelga estalle en una empresa de la que dependen otras subsidiarias, el perjuicio es ma- yor, ya que podría parar toda una rama de la industria

al cerrarse una empresa. Es injustificable ante los más elementales principios de derecho, que las prestaciones justas o no de una minoría de trabajadores lleven al sufrimiento y a la privación, pérdida o menoscabo de bienes, a la mayoría o a la sociedad componente de una población.

El procedimiento de nuestra Ley Federal del Trabajo no permite juzgar con anticipación si las peticiones obreras son o no justas, basta llenar los requisitos de procedencia para que, corridos los trámites y hecho el emplazamiento respectivo se estalle el movimiento de huelga tratándose de actividades eléctricas o de petróleo - debido al desarrollo técnico de los últimos años a base de la utilización de estas fuentes de energía en todas las esferas de la vida humana que paralice la genera-ción o distribución de estos energéticos prácticamente produciría los efectos de una huelga general.

Al estallar una huelga aumenta el desempleo, lo que - - trae consigo un incremento en la delincuencia porque muchas personas no logran colocarse en otro empleo. De- - jar de producir, es un delito para una sociedad en desarrollo como la nuestra, en la que es necesaria toda la capacidad productiva para elevar los salarios y si se - deja de producir deberá quedar plenamente demostrada la falta de capacidad económica, para que se cierre la - - fuente de trabajo o se adjudique a los trabajadores.

Se lesiona al Estado porque deja de percibir impuestos al no ser causados porque la empresa dejó de trabajar.

Al no producir está creando un desequilibrio en las demás ramas de producción, que sean conexas o que dependan de esta, como proveedoras o compradores de la misma.

Al dejar de producir se cierra una fuente de trabajo, y no existen suficientes para ocupar a las personas que no están laborando, cuando se cierra una fuente de trabajo aumenta el desempleo y como consecuencia del desempleo aumenta la vagancia y la delincuencia, causando -- enormes pérdidas materiales a la nación y a la gente -- económicamente activa.

Porque al dejar de producir, se está marginando el país en su avance hacia el progreso, hacia la industrialización y el desarrollo económico; al dejar de producir y cerrar una empresa se están sufriendo pérdidas o menoscabo en bienes que forman parte de la riqueza nacional.

La huelga puede considerarse como la renuncia del Estado a cumplir sus funciones ya que solamente corresponde al Estado el papel de componedor amistoso o conciliador sin importar la gravedad de los daños que se causen a la sociedad cuando falla el arreglo y estalla la huelga.

Se lesiona al patrón, porque tiene que pagar un salario que no han devengado los trabajadores al pagar salarios caídos.

Al dejar de producir su inversión está inactiva; al dejar de producir además de los gastos que le pueden ocasionar, tienen un perjuicio por la falta de ingresos. - Porque sus competidores pueden aprovechar la oportunidad

de obtener a sus clientes y desplazarlo del mercado.

Porque es doblemente perjudicado cuando la huelga es de clarada ilegal, o inexistente, ya que no puede hacer -- efectivos sus daños y perjuicios a ninguna persona o al sindicato titular de la huelga, ya que éste siempre resulta insolvente.

Remediar esto solo es posible mediante la intervención económica, ya que en caso de conflicto, el estudio económico y la auditoría arrojarían el estado real de la empresa, necesario para calcular la proporción en que se mejorarían las prestaciones a los trabajadores, lo que se haría sobre una base real, o sea de acuerdo a -- la posibilidad económica de la empresa, cuando por medio de la intervención se encargue un estudio económico de la empresa en relación al mercado en que se mueve para determinar si ésta tiene o no capacidad económica para cubrir las prestaciones exigidas por el trabajador (podrá auxiliarse de la contabilidad, de la auditoría, de los balances, etc.). Podrá también solicitarse una auditoría de los estados financieros a fin de comprobar la situación financiera de la empresa, y por medio de la interpretación de los mismos, encontrar las fallas financieras y administrativas de la administración. La auditoría servirá también para demostrar si el patrón creó créditos ficticios o infló su pasivo a efecto de evitar pagar el aumento de prestaciones a los trabajadores, también por medio de la auditoría se tendría un conocimiento más exacto de la capacidad económica de la empresa para determinar si procede o no cumplir con las prestaciones exigidas.

FINALIDAD

La intervención perseguirá:

- I. Conseguir el equilibrio entre los factores de la - producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener la celebración del contrato colectivo de - trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia en términos de la ley.
- III. Obtener la celebración del contrato-ley, y exigir su revisión al término del período de su vigencia de -- ley.
- IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de - Trabajo, o Contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- VI. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

El titular de la intervención económica, sería la coali ción de trabajadores considerándose para este efecto a los sindicatos como una coalición permanente, ya que -- son los que deben representar a los trabajadores y los defensores del contrato colectivo.

Los sindicatos al estar organizados por ramas de la industria o el comercio, deberán tener personal preparado para estas intervenciones en el sentido de que el interventor podrá en un momento determinado saber cuáles son las necesidades económicas de una empresa, y si los gastos o los pagos que autorizan son congruentes con la actividad o giro del negocio.

El sindicato tendrá que ser responsable solidario con la intervención frente a la empresa en cuanto a lo económico de las actuaciones de la persona que efectúe la intervención sin perjuicio de la responsabilidad penal que puedan tener los interventores o interventor designado. El interventor tendrá personalidad legal para el ejercicio de sus funciones legítimas y obligación de solucionar cualquier problema que pudiera ocasionar el menoscabo de sus funciones. Para el cumplimiento de sus funciones el interventor puede tener el número de auxiliares que sean necesarios, y responderá de la culpa de estos como de la propia.

El interventor tendrá que tener conocimientos de cobranza, de contabilidad y administración (puede ser contador, economista, administrador de empresas, abogado, -- etc.), deberá ser mayor de edad, de notoria buena conducta, estar domiciliado en el lugar del juicio y estar afianzado.

Los honorarios del interventor, deberán ser pagados por el sindicato, hasta en tanto no exista una resolución firme de la Junta declarando a la intervención existente y legal, así como el pago de los honorarios del interventor con cargo a la Empresa. Si esta es imputable

al patrón, los honorarios se fijarán proporcionales a los de un contador dentro de la empresa. La declaración de la intervención se hará por la Junta de Conciliación notificando el patrón el nombre del interventor (en el escrito de emplazamiento donde se acompaña el pliego petitorio de los trabajadores), indicando el monto de la fianza otorgada.

OBLIGACIONES DE LA INTERVENCION

El Gerente o Administrador de la Empresa, conservará su puesto, ejerciendo sus funciones de dirección; el interventor tendrá la obligación de autorizar todos los gastos necesarios para la conservación de la empresa.

Tomar posesión de la empresa, con todos sus bienes, le corresponde al interventor todos los actos necesarios para la conservación de los bienes de la empresa.

Hará o autorizará sin previa orden de la junta, los gastos ordinarios de conservación, pago de materia prima y todo lo necesario para el funcionamiento de la empresa.

El pago de los créditos de la empresa, será previa autorización de la Junta de Conciliación. Cuando sea necesaria la autorización de un pago, la Junta citará dentro de los tres días de la solicitud, a las partes para resolver sobre el pago, si las partes no se ponen de acuerdo.

Los incidentes relativos que se presenten en la rendición de cuentas, se seguirán por cuerdas separadas, resolviéndolos la Junta con o sin asistencia de las partes.

Rendirá cuentas quincenales o semanales de los gastos, según sea el caso y la naturaleza de la empresa de acuerdo con los movimientos diarios de la misma.

Vigilará las compras y ventas recogiendo el numerario, cobrará los créditos, documentos, facturas, etc., de la empresa.

Administrará los fondos para los gastos de la negociación, cuidará de que la inversión de esos fondos se haga convenientemente.

Tomará medidas que la prudencia aconseja para evitar -- los abusos y malos manejos de los administradores o gerentes, dando cuenta a la Junta de las anomalías y en su caso para que determine a remediar el mal.

Solicitará que la junta notifique a los deudores de la negociación su nombramiento, haciéndoles saber la prohibición de hacer pagos al patrón o entregarle efectivo, bajo el apercibimiento de doble pago y de proceder penalmente para el caso de ocultamiento de deuda.

Aceptado el cargo de interventor, se le podrá, bajo inventario que se levantará inmediatamente, darle posesión de los bienes, libros y papeles de la empresa. Cuando

los libros estuviesen fuera del lugar de la negociación se requerirá por medio de la autoridad a la empresa o a la persona que los tuviera en su poder para que los entregue inmediatamente.

Cuando la intervención considere que hay necesidad de realizar efectos de bienes o valores que pudiera perderse, disminuir en su precio o deteriorarse, podrá realizarlos con autorización de la Junta, quien dará o negará el permiso.

Esto mismo se hará cuando fuera estrictamente indispensable para cubrir gastos urgentes de administración y conservación.

Redactará el inventario de la empresa y de sus bienes - así también formará un balance si el patrón no lo presentará y en caso contrario rectificarlo si procediere o darle su visto bueno.

Recibir y examinar los libros, papeles y documentos de la empresa y asentar en los primeros, la correspondiente nota de visado.

Dentro de las veinticuatro horas el dinero recogido en la compañía o con ocasión de la venta de bienes o cobro de créditos, después de cubrir los gastos necesarios y ordinarios, depositarlo en la cuenta que para tal efecto se abriere.

Rendir a la junta un detallado informe sobre las circunstancias particulares del funcionamiento de la empresa, estado de sus libros, gastos personales y familiares

del patrón o gerente, responsabilidad de éste, así como cuantos datos juzgue oportunos.

Establecer la lista de los acreedores privilegiados, -- así como de los ordinarios que fueren presentándose.

Llevar la contabilidad de la empresa, con los requisitos que establece el Código de Comercio.

Ejercitar y continuar todos los derechos y acciones que corresponden a la empresa con relación a bienes, contra terceros y contra deudores y acreedores de la misma.

Corresponde también a la intervención presentar a la -- junta proposiciones de convenio, previo el estudio de -- la situación económica de la empresa.

Proponer a la junta, la continuación de la empresa intervenida, su venta o la de algunos de sus elementos, -- su adjudicación a los trabajadores en las circunstancias y con los efectos que se impongan a las partes.

Contra los actos y omisiones del interventor, podrán reclamar la empresa, la junta, el sindicato, cualquier -- acreedor y el Agente del Ministerio. Público, ante la -- junta, quien resolverá dentro de los tres días siguientes. Contra la decisión de ésta, no habrá más recurso que el de responsabilidad.

Siempre que la junta lo decida, de oficio o a petición de la empresa, el interventor deberá rendir cuentas e -- informar del estado de las mismas.

Los libros y documentos de la empresa quedarán siempre en la misma.

Será removido a solicitud de parte por mal desempeño de su cargo o por comprobarse alguno de los impedimentos a que la Ley se refiere. En estas mismas circunstancias, la junta podrá removerlo de oficio.

La impugnación del nombramiento del interventor hecha - por la empresa, no suspenderá la continuación de la intervención, ni la entrada del interventor en el ejercicio de sus funciones.

Esta oposición solo puede hacerse dentro de los tres -- días siguientes al nombramiento que se impugna. Tal oposición puede hacerse por la empresa, pero sin duda alguna es facultad que también corresponde a la junta. La impugnación debe presentarse ante la junta y el procedimiento se tramitará según lo dispuesto para los incidentes, al dictar resolución, podrá revocar o no el nombramiento impugnado y tal resolución no tiene más recurso que el de responsabilidad, la impugnación del nombramiento debe basarse en motivo legal.

Son causas de remoción también, la no rendición de cuentas dentro del plazo que se determine. No garantizar - su manejo en el cargo, en términos de Ley cualquier infracción a las obligaciones que legalmente lo incumben incurrir en algunas de las incapacidades o incompatibilidades que la ley señala.

La demora en el cumplimiento de sus deberes, independientemente de su responsabilidad civil o penal. El interventor que cese en el desempeño de su cargo, no quedará libre de responsabilidad, ni tendrá derecho a la percepción de sus honorarios, hasta que habiendo tomado posesión su substituto y con vista de su informe, resuelva - la junta.

El interventor será responsable ante la empresa de los daños y perjuicios que cause en el desempeño de sus funciones.

La responsabilidad del interventor, ofrece un triple aspecto, según que se considere su responsabilidad civil, por los daños y perjuicios derivados de su actuación; - su responsabilidad penal por los delitos en que incurre en el desempeño de su cargo y con ocasión del mismo, o la responsabilidad administrativa en lo que atañe al desempeño de la función.

La responsabilidad civil, está severamente exigida al interventor al determinarse en función de la diligencia de un comerciante en negocio propio, lo que es lógico, ya que se trata de cargo retribuido y normalmente profesional. La responsabilidad civil, supone siempre un mal desempeño del cargo y por consiguiente, los actos que originen responsabilidad civil del síndico frente a la empresa, serán causa de remoción, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La responsabilidad administrativa, surge con independencia de toda responsabilidad civil o penal, en los casos en que el interventor infrinja alguna de las obligaciones que la ley impone e implica desde luego la remoción del cargo.

Por último, la responsabilidad penal surge con ocasión de los delitos realizados en el desempeño del cargo. Para su calificación, debe tenerse presente que el interventor es auxiliar y forma parte del sindicato.

PROCEDIMIENTO

Para que proceda la intervención, es necesario que no se conceda fianza a manera de que el patrón garantice la no intervención, pues debemos entender ésta también como una presión para que el patrón acceda a las prestaciones exigidas y como una medida de interés social para determinar si la empresa soporta económicamente un aumento de prestaciones a los trabajadores.

Es requisito indispensable para que proceda, que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la intervención.

La determinación de la mayoría solo podrá promoverse como causa de inexistencia, con posterioridad al momento en que se tome posesión de la empresa, y en ningún caso como cuestión previa a la intervención.

No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores en general que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

Serán considerados como trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del citado escrito de emplazamiento.

Debe formularse por escrito un pliego de peticiones dirigido al patrón en que se le anuncia que de no acceder a ellas, irán los trabajadores a la intervención económica en un plazo no menor de 6 días, expresando convenientemente el objeto de la intervención, nombre del interventor y monto de la fianza otorgada, el plazo máximo no podrá ser mayor de seis meses.

El conducto para que llegue a manos del patrón este pliego de peticiones, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, correspondiente cuyo presidente tiene la estricta responsabilidad de hacerlo llegar a manos del patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

Cuando se trata de celebración o revisión del contrato colectivo, es necesario que los trabajadores acompañen un ejemplar del proyecto de contrato respectivo, para que el patrón decida si lo acepta o no, si la empresa o establecimiento están ubicados en un lugar distinto del lugar en que reside la junta, el escrito deberá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima, o a la --

autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa. La autoridad que reciba el emplazamiento, lo remitirá dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la intervención económica, desde ese momento empieza a correr el plazo para que se efectúe la intervención, y la notificación produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la intervención, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

El hecho de privar al patrón de la libre disposición de sus bienes, tiene gran trascendencia, por eso señalamos que el emplazamiento a la intervención sea con un plazo máximo para que ésta se efectúe y es precisamente porque durante todo ese tiempo, el patrón queda privado de una de sus facultades básicas o sea la de libertad para disponer de sus bienes.

La explicación de esto es que se trata de evitar que patrones de mala fe se pusieran en estado de insolvencia para no cubrir después a los trabajadores las prestaciones a que pudieran tener derecho, y evitar que por fijar plazos muy amplios, tan absurdos como se quiera suponer, los patrones se encontrarían con serias limitaciones en sus derechos de propiedad. También por lo que va a terceros, la imposibilidad de practicar embargos, aseguramientos o desahucios, crea un privilegio inaceptable y se presta además a que si se coluden el --

sindicato y el patrón, evitan un desahucio u otra de las medidas señaladas, con notorio perjuicio del tercero que pretenda efectuarlo.

Recibido el pliego de peticiones por el patrón, dará éste respuesta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, también por conducto de la junta, indicando si - - acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

La ley, asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la función de mediadora para tratar de avenir a las partes sin que pueda formular declaración alguna que perjudique sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la intervención económica.

La asistencia a las juntas de avenimiento es obligato--ria, pues si los obreros no comparecen, no correrá el -plazo señalado en el aviso para la iniciación de la in--tervención y si el patrón o sus representantes se nie--gan a concurrir, el presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la Ley señala.

Si llegado el día y hora señalados para que estalle la intervención no existe un acuerdo entre trabajadores y patronos, el resultado debe ser que se lleve a cabo dicha intervención.

La Intervención es lícita cuando tiene por objeto conse--guir el equilibrio entre los diversos factores de la --producción, armonizando los derechos del trabajo con --los del capital.

Ilícita cuando los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades o bienes del patrón, cuando en caso de guerra se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o servicios que dependen del gobierno. Cuando es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles. A partir del momento en que el movimiento se hubiera calificado como ilícito, las autoridades no deben proteger más a los trabajadores.

Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La junta estudiará a fondo el problema y decidirá si el patrón dió causa al movimiento y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los honorarios de la intervención.

Inexistente, cuando se decreta por la minoría de los trabajadores o no se sujetan a las formalidades que marca la Ley.

La declaratoria de licitud se encuentra implícita en la de existencia de la intervención.

La licitud se puede decretar por la Junta, cuando el patrón o terceras personas pidan al tribunal que haga la declaratoria correspondiente ofreciendo las pruebas que juzgaren adecuadas.

El problema de la existencia o inexistencia del movimiento, otorga a los trabajadores y a los patrones de la empresa o establecimiento afectado, y aún a terceros interesados, la facultad de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje declaren la inexistencia.

El plazo para formular esta petición es de sesenta y dos horas siguientes a la intervención, si no hubiere tal solicitud, será considerada como existente para todos los efectos legales.

.. VENTAJAS DE LA INTERVENCION

Al tomar posesión la intervención de la empresa, no se suspenden las labores, sino que la empresa sigue su ritmo de trabajo normal al no suspenderse las labores no hay una situación de angustia del trabajador, al no saber si se falla a su favor o no el conflicto, por lo que este mantiene un estado de tranquilidad emocional y física.

Asimismo, se mantienen al ritmo productivo de la empresa, sin perjudicar al público consumidor del producto, quien es el que resiente de inmediato la suspensión de labores de alguna empresa, sobre todo cuando se trata de producción de artículos básicos de primera necesidad ya que al escasearse este producto se aumentan los precios en perjuicio del consumidor.

Al mantener produciendo la fuente de trabajo, no se causa perjuicio a la sociedad, ya que esta es la que resiente principalmente los problemas de desempleo.

Ya se ha visto cuan infructuoso resulta que después de un período prolongado de huelga, los trabajadores se adjudiquen las empresas que emplazaron a huelga, pues éstas resultan seriamente dañadas por la inactividad. La materia prima, artículos terminados almacenados y maquinaria, sufren los efectos del tiempo y el abandono; también resulta que el crédito comercial es suspendido y difícilmente recuperado, pues a la mayoría de proveedores y clientes buscan nuevas fuentes de producción para llenar sus necesidades.

Cualquiera que dirija una mirada retrospectiva, comprobará que a través de nuestra historia el sistema de explotación del trabajo humano, fué el causante de la existencia de la huelga y que ésta es una conquista de la clase obrera como lo atestiguan las víctimas inmoladas en los movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco, víctimas innecesarias. Si para exigir el aumento y mejoramiento de prestaciones en su trabajo se hubiera recurrido a otra fórmula de exigir más eficaz. La intervención, es un medio de presión que tiene el trabajador para exigir al patrón un aumento en sus prestaciones y tratar de establecer el equilibrio entre los factores de la producción, pues el patrón se ve impedido de disponer de los bienes y del efectivo de su empresa por tener el control de estos la intervención, quien actúa como custodio de los bienes de la empresa evitando que el patrón pueda insolventarse en perjuicio del trabajador.

El trabajador sigue percibiendo su salario durante el tiempo que dure el conflicto, ya que no deja de laborar y al término del conflicto si el patrón no puede solucionar el problema por falta de recursos, si se remata la empresa en pública subasta o se la adjudican los trabajadores, recibirán una empresa funcionando y no chatarrera de maquinaria, con lo que se conserva la riqueza nacional que representan todas las industrias del país.

El patrón se beneficia con la intervención ya que su inversión que puede ser su fuente de ingresos no se cierra sino que sigue produciendo, conservándose la fuente de trabajo y la plusvalía de la misma, con lo cual se protege al trabajador y a la sociedad ya que tanto el patrón y principalmente el trabajador forman parte integrante de la sociedad. Al no dejar de laborar se siguen produciendo los satisfactores o productos indispensables para la sociedad.

En caso de que el patrón previera la posibilidad del conflicto como normalmente suele suceder y tratara de insolventarse con anterioridad por medio de la intervención al solicitarse los estudios contables se descubriría esta anomalía, con las consecuencias administrativas, civiles o penales que pudieran acarrear en perjuicio del patrón.

Ayudaría a evitar la defraudación fiscal ya que obligaría al patrón a llevar correctamente su administración y contabilidad de la empresa.

Se puede determinar en un plazo más o menos corto si la empresa está en situación económica de acceder a las exigencias de los trabajadores y además en que proporción puede aumentarlas sin perjudicar o poner en peligro la existencia misma de la empresa.

Por medio de la Intervención se conserva una fuente de trabajo tan necesaria para la sociedad como para el trabajador por los beneficios que esta representa como son producir satisfactores, evitar el desempleo, incrementar la riqueza nacional, ayudar al desarrollo industrial del país, etc.

Sería una arma de presión que utilizaría el trabajador sin que pudiera abusar de la misma, ya que las Juntas - de Conciliación y Arbitraje procurarían resolver los - conflictos dentro de los términos legales sin las presiones políticas que implica un movimiento de huelga, - quedando protegido el trabajador y la sociedad y sancionando el derecho del trabajador haciéndolo efectivo de una manera justa y eficaz.

Al funcionar la intervención habría una mayor distribución de la riqueza ya que por medio de los estudios económicos y de las auditorías se fijaría el aumento en -- las prestaciones de los trabajadores de una manera más equitativa sin perjudicar la utilidad que legalmente corresponga al patrón con lo que se haría una mejor dis--tribución de la riqueza dando al trabajador el importe justo de su trabajo, al ser así, el contrato de trabajo ya no sería instrumento de explotación sino de colaboración fraternal en la construcción de la economía del -- pueblo.

La intervención no es un acto de ejecución irreparable porque en el laudo que se pronuncie resolverá sobre la continuación o desaparición de la misma sin que la fuente de trabajo haya sufrido menoscabo en su integridad económica, ya que lo que se pretende es precisamente -- conservarla, no dejar sin defensa al patrón demandado, ya que este en cualquier momento puede objetar el mal funcionamiento de la intervención, lo cual pueden hacer también los acreedores de la empresa, el Ministerio Público, los trabajadores, el sindicato y misma Junta de Conciliación, por lo cual la intervención está bastante controlada a efecto de que cumpla con eficacia su cometido.

Siendo así, se puede garantizar también la ejecución -- del laudo cuando sea favorable a los trabajadores.

EL PARO

Como contrapartida natural de la huelga, ha existido el paro patronal, que consiste en que el patrón a su vez, paraliza la negociación, cierra sus puertas para presionar a los trabajadores a fin de que desistan de alguna petición que el empresario juzgue improcedente, o acepten alguna medida que les haya propuesto por considerar la justa o conveniente.

Durante el tiempo que dure el lock-out o paro patronal, los trabajadores no tienen derecho a sus salarios. Se permite el lock-out con objeto de salvaguardar el equilibrio de fuerzas entre ambas partes o sea que el patrón

paraliza la negociación con objeto de obtener el equilibrio entre los factores, se desistan de alguna petición que este considera impercedente, injusta o inconveniente o para que acepten alguna medida que el patrón les proponga.

Una definición del paro nos dice que es "La suspensión temporal parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patrones". (1)

Capitant dice que el paro "Es la decisión tomada por -- uno o varios jefes de empresa de cerrar sus establecimientos para obligar a los obreros a aceptar las condiciones de trabajo propuestas". (2)

El paro patronal termina por revaluación de la Junta de Conciliación y el patrón está obligado a recibir a los mismos trabajadores que laboraban con anterioridad en la empresa.

Cuando se considera ilícito un paro, el patrón está -- obligado a pagar salarios caídos a los trabajadores. -- Cuando el paro se considera lícito no procede el pago -- de salarios caídos; este será lícito únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

Cuando el paro termine, el patrón está obligado ha hacer

(1) (2) Alberto Trueba Urbina. Diccionario de Derecho Obrero. Pag. 199. Edición Botas 1941.

saber a los trabajadores la reanudación de las labores por medio de publicación en el periódico de mayor circulación de la ciudad y concediendo un plazo de 30 días - para que los trabajadores se presenten a ocupar sus - - puestos.

Podemos decir que también puede aprovecharse la intervención en substitución al paro, toda vez que por necesidad económica del mercado algunas empresas se ven en la necesidad de reducir o de liquidar a sus trabajadores, o bien reducir la producción cuando se liquida a - trabajadores o cuando se baja el salario de una rama de la industria, muchas veces es a costa del trabajador, - sin que sea equitativa la disminución de utilidades, o sea que se hacen reducciones de personal sin castigar - la utilidad de la empresa, por conducto de la intervención se vería que en vez de cerrar o desaparecer una -- fuente de trabajo por no poder sostener los precios en un límite costeable, siga funcionando si no para la totalidad, para una parte de los trabajadores ya que todo es cuestión de que la intervención haga el estudio de - los costos.

Nuestra Ley determina los siguientes casos de suspensión temporal de labores:

La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.

La falta de materia prima, no imputable al patrón.

El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

Incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.

La falta de fondo y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón, y

La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

En la práctica no es posible suspender los trabajos más que por convenios celebrados entre las partes, pues si el patrón plantea un conflicto de orden económico, que son los que crean, modifican, suspenden o terminan las condiciones de trabajo, el sindicato afectado emplazará a huelga y el procedimiento se suspenderá de inmediato haciendo inútil todas las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico. (1)

LA INTERVENCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

El artículo 123 en su apartado B, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regulan y reglamentan las relaciones entre el Estado y los trabajadores a su servicio.

148

(1) Baltasar Cavazos Flores. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Pags. 183 y 184. Editorial Juz

La ley define a los burócratas como "toda persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud del nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales", su campo de aplicación incluye a las dependencias de los Poderes de la Unión, Gobierno del Distrito Federal y algunos organismos como el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Lotería Nacional, Juntas Federales de Mejoras Materiales, Comisión Nacional Bancaria, etc. (1)

El Estado queda equiparado a una empresa particular respecto de las relaciones con el personal a su servicio, su posición es la de un acreedor de trabajo o sea de patrón. La especialidad de su régimen jurídico como representante del pueblo no varía la naturaleza de la relación y queda obligado laboralmente como cualquier persona.

En todo caso, la diferencia se encontraría en el agotamiento de la vía gubernamental, previa a la judicial, o en la aplicación de determinadas normas de carácter especial en ciertos casos, (2) así como en la naturaleza del trabajo que tiene un carácter netamente administrativo, con el objeto de realizar el bienestar humano en los diversos órdenes de la vida, o sea que debemos entender el trabajo burocrático encaminado exclusivamente a la administración pública cuyas diversas actividades tienen por objeto la realización de los servicios públicos, que son además de los necesarios para mejorar las

148A

(1) (2) Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Pags. 492 a 500. Editorial Porrúa, S. A. 1975.

condiciones de vida de la colectividad el conjunto de -
elementos que componen los poderes de la Unión. (1)

La Administración Pública está ordenada metódica y polí-
ticamente en la Constitución como expresión del poder y
fuerza que se concentra en el Jefe del Estado o Presi-
dente de la República, que dispone que todos los instru-
mentos necesarios, entre estos el dinero del pueblo re-
caudado a través del régimen de impuestos o contribucio-
nes, sea empleado para la realización de funciones de -
servicios públicos y administrativos necesarios. (2)

Siendo que las prestaciones de los trabajadores al ser-
vicio del Estado se cubren por medio de los impuestos -
recaudados y que los trabajadores sirven al pueblo por
medio de su trabajo, la naturaleza sin afán de lucro de
la administración pública y que el beneficio se destina
al mejoramiento de los servicios públicos al igual que
los ingresos que por impuestos o por cualquier otra - -
fuente obtiene, se emplean o se deberían emplear en o-
bligaciones de carácter social, nos parece absurda una
huelga planteada por los trabajadores al servicio del -
Estado, sin perjuicio de la necesidad que tienen estas
personas de exigir que se les haga justicia, situación
que el Estado reconoce al permitir la asociación sindi-
cal a estos trabajadores, así como también al reglamen-
tar la huelga que aún cuando tiene algunas variantes en
relación con la regulación que hace la Ley Federal del
Trabajo, no es en mucho un instrumento eficaz para solu-
cionar las necesidades de los trabajadores (debe ser de-
clarada por las dos terceras partes de los trabajadores

(1) (2) Alberto Trueba Urbina. Nuevo
Derecho Administrativo del -
Trabajo. Pags. 39 y 40. Edi-
torial Porrúa, S. A. 1975

de las dependencias afectadas, el recuento debe ser previo a estallar el movimiento y el personal de emergen--cia debe designarlo a criterio el Tribunal Federal de - Arbitraje).

Es comprensible aún cuando nos parece injusto, que se - deje fuera del a protección de la Ley a los trabajado--res de confianza y a toda persona que presta un servi--cio al ejército y la armada nacionales, a los miembros del servicio exterior mexicano y al personal de vigilancia de penitenciarias, cárceles o galeras; desde luego comprendemos la peligrosidad de una huelga de este tipo de personas por la naturaleza de su trabajo, pero tam--bién debemos comprender que tienen derecho a exigir lo que les corresponde como trabajadores.

Tomando en cuenta que las dependencias del Estado fun--cionan con su presupuesto fijado de antemano, la Ley establece la uniformidad de los salarios, lo cual no indica si podrán ser aumentados, pero categóricamente indica que no podrán ser disminuidos durante la vigencia de este presupuesto y aún establece la posibilidad de au--mentos periódicos por años de servicios prestados y compensaciones por servicios especiales, tomando en cuenta también que no se persigue un fin de lucro. La intervención económica funcionaría mediante el procedimiento --propuesto, haciendo un estudio económico y sacando el - promedio de salarios de la zona económica donde se en--cuentre localizada la dependencia para aplicar el pre--cepto de que a trabajo igual, salario igual; también vigilaría la correcta aplicación del presupuesto y su de--bida inversión, ayudando a combatir los vicios que existen en todas las oficinas del Estado, de la malversión del presupuesto.

Algunos autores señalan como solución, el arbitraje obligatorio solución con la que no estamos de acuerdo.

Los centros de capacitación del Estado tampoco es una solución razonable desde luego ayuda enormemente a aliviar el problema, pero no lo soluciona, ya que la función administrativa interior corresponde a altos funcionarios - que siempre buscan soluciones políticas al problema ignorando las justas demandas de los trabajadores.

Tratándose de dependencias o empresas que no perciban -- utilidad gravable, en términos fiscales, se puede determinar el monto de las prestaciones que se aumentarían a los trabajadores con base en el superavit que reparten.

Por último, quedarían exentas de Intervención Económica:

I. Las empresas de nueva creación, durante los dos primeros años de funcionamiento.

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a elaborar un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará de acuerdo a las leyes para fomento de industrias nuevas.

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante su período de exploración.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. La intervención económica al conservar funcionando una fuente de trabajo y por su naturaleza propia, conseguiría el equilibrio entre los factores de la producción toda vez que sería equitativa la utilidad que el patrón recibiría por su inversión, así también las prestaciones recibidas por los trabajadores serían justas haciendo la relación obrero patronal una relación de colaboración y no de antagonismo; estas relaciones se tornarían más armoniosas y de colaboración en la construcción de la economía nacional en beneficio de la colectividad.

2. La función primordial de las empresas privadas es obtener el mayor lucro posible. En empresas públicas se busca un fin de servicio a la colectividad por medio de una función administrativa, por lo tanto la Intervención Económica en las empresas debe funcionar de diferente manera tratándose de empresas públicas. Se debe buscar la falla no en el injusto reparto de la utilidad sino en el injusto reparto del presupuesto y en las faltas administrativas que pudiera tener la dependencia afectada.

3. Dando una nueva instrumentación al Derecho del Trabajo que protege principalmente a la clase económicamente débil se puede regular la Intervención Económica en las empresas, para que el trabajador obtenga lo que le

corresponde por su trabajo considerando un interés razo
nable por el capital invertido, este interés deberá ser
fijado tomando en cuenta el riesgo de la Empresa, el --
que sea nueva o necesaria y la zona económica de ubica-
ción de la misma. Independientemente de la remuneración
que debe tener el patrón por su capacidad creadora y ad
ministradora dentro de la empresa o sea propiamente una
remuneración por su trabajo, de esta manera la empresa
sería no solo institución de lucro sino fuente de vida
para la comunidad obrera y de ganancia razonable para +
el capital.

4. Calcular la rentabilidad que legalmente correspon-
da al capital invertido corresponderá a una comisión de
estudio formada por patrones, trabajadores y represen--
tantes del Estado (tipo las comisiones formadas para el
estudio de los salarios mínimos), los cuales tomarán en
cuenta la zona económica de ubicación de la empresa que
se solicite establecer, el que sea empresa nueva o nece
saria, las necesidades de la captación de tecnología, -
etc., aprobando o rechazando el margen de utilidad pro-
puesto por los organizadores de la empresa a efecto de
lograr una economía de producción dirigida y programada.

5. El salario debe ser suficiente para satisfacer las
necesidades normales de un jefe de familia, en el orden
material, social y cultural y para proveer la educación
obligatoria de los hijos. Este enunciado constitucio--
nal, hasta la fecha a pesar de haber transcurrido más -
de 50 años de estar propugnándolo no se ha logrado. En
tre los medios establecidos por la Ley para que el tra-
bajador obtenga lo anterior está la huelga, la cual no

ha sido el medio indicado para resolver el problema de la clase trabajadora, ya que inclusive como consecuencia de su prolongada duración algunas fuentes de trabajo han tenido que cerrarse en perjuicio de la misma clase obrera y de la economía nacional. Lo anterior se ejemplifica ampliamente al considerar las huelgas en las empresas de servicios públicos, por lo que es tiempo de dejar de ser indiferentes ante esta realidad y buscar una nueva solución jurídica para dar a los trabajadores lo que por ley les corresponde. Esta nueva fórmula jurídica pensamos que es la Intervención Económica en las Empresas.

6. La conservación de la fuente de trabajo como finalidad de la Intervención Económica trae como consecuencia un incremento en la recaudación fiscal porque al seguir funcionando se seguirán causando los impuestos de producción, cédula IV y de compra venta que fija la Ley. También porque al tener el patrón la constante amenaza de una intervención económica que por ley tendría acceso a su contabilidad con objeto de conocer con precisión sus utilidades, no se arriesgaría a llevar sus libros en forma indebida y procuraría apegar lo más posible a la realidad sus declaraciones de impuestos a efecto de no quedar descubierto en caso de intervención, con la posibilidad de ser denunciado por evasión de impuestos o defraudación fiscal.

7. El trabajador es parte integrante de la sociedad, -- tal vez la parte más numerosa y sin lugar a dudas el -- que en definitiva produce los bienes de que se puede --

disponer en nuestro medio, por lo que consideramos que en los inicios del movimiento laboral era necesario permitir la huelga como un mal necesario, como un remedio extremo para lograr que los trabajadores mejoraran sus condiciones de vida, pero al demostrarse que este derecho que pretendió equilibrar los factores de la producción, no lo ha logrado, debe desaparecer y ante la necesidad de encontrar un medio para buscar el equilibrio - entre los factores de la producción, proponemos la intervención económica en las empresas que a la vez constituye no un remedio transitorio sino una solución actual entregando con esto al trabajador a cambio de la huelga un derecho eficaz que proporciona soluciones dentro de plazos razonables.

8. Debemos establecer tres tipos de empresas de acuerdo a la finalidad que persiguen:

1° Particulares que persiguen un fin primordial de lucro.

2° Públicas o privadas que persiguen un fin social por medio de prestación de un servicio público y que no obtienen utilidad gravable fiscalmente pero obtiene un superavit de sus operaciones.

3° Empresas públicas con finalidad social o administrativa.

En las primeras, el aumento en las prestaciones a los trabajadores deberá ser directamente encaminada a gravar la utilidad respetando el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión.

En los segundos, el aumento en las prestaciones a los -
trabajadores deberá gravar al superavit que se obtiene
tomando en cuenta también la rentabilidad del capital -
invertido.

En las empresas públicas la correcta aplicación del pre-
supuesto y la debida administración serán los elementos
de estudio de la intervención para aumentar sus presta-
ciones, además de la aplicación del precepto "A trabajo
igual corresponde salario igual" tomando en cuenta la -
zona económica de la ubicación de la dependencia afecta-
da.

9. En los países socialistas el derecho de huelga no
existe, lo cual demuestra que la huelga es un derecho -
injusto que no reúne los requisitos necesarios para ser
vir a la clase trabajadora que es a la que debe proteger
si estalla una huelga, los principales perjudicados di-
recta e indirectamente son los trabajadores, situación
por la cual resulta contraproducente que se ejercite. -
En los países en los que no se permite el derecho de --
huelga, se deja en estado de indefensión para exigir --
sus derechos a los trabajadores, que no pueden presio--
nar para obtener una situación económica mejor. Lo mis-
mo puede decirse de los países en los que se prohíbe la
huelga en las empresas de servicios públicos o de traba-
jadores al Servicio del Estado, lo anterior se resuelve
por la intervención económica, pues tanto el trabajador
al seguir laborando, como el patrón pueden aguantar un
procedimiento ante las autoridades competentes para de-
mostrar legalmente si tienen razón de demandar y exigir
un aumento a sus prestaciones y si la empresa tiene o
no capacidad económica para proporcionarles los aumen--
tos demandados.

10. La empresa como parte de la riqueza nacional necesita de la protección del Estado a quien no debe serle indiferente la clausura, disminución o aumento de producción ya que este aumento o disminución de producción puede perjudicar la economía nacional; con la clausura de la misma se acabaría una fuente de trabajo, lo que redundaría en un perjuicio a la colectividad; la intervención haría que la empresa continuara funcionando en casos de conflicto entre el trabajo y el capital sin -- que el trabajador deje de percibir sus salarios.

11. La huelga destruye la buena armonía entre los productores y el público consumidor ya que si bien es cierto y necesario que el trabajador tiene derecho a una -- cantidad que remunere su trabajo; el consumidor tiene -- derecho de no pagar más de lo que realmente valga el pro ducto y cuando los trabajadores obtienen por el medio -- que sea (contrato colectivo, huelga, decreto presidencial, etc.), un aumento en sus prestaciones, estas normalmente se repercuten en el consumidor y no se gravan las utilidades del patrón, que en la mayoría de los casos a su vez se incrementan con los aumentos de los pre cios de sus productos o servicios de venta al público, volviendo a causar un desequilibrio en los factores de la producción.

12. La legislación laboral tiene el carácter rectifica dor de situaciones y relaciones humanas y por lo tanto es al derecho laboral a quien corresponde regular, lega lizar y sancionar la intervención económica, desde luego apoyada en nuestra Constitución y puesto que nuestra

legislación establece un procedimiento jurídico para re solver los conflictos. Para que la intervención econó mica sea aceptada, debe entenderse como un recurso sub-sidiario admisible solo en aquellos casos en que la - - Constitución la haya autorizado expresamente. Para que esto suceda y substituya a la huelga como un acto lícito, protegido y autorizado por las autoridades, debe te ner por finalidad armonizar los derechos del trabajador y del patrón y cumplir con los requisitos que establezca la ley por medio de un procedimiento que es el planteado en esta tesis.

13. Los sindicatos, por medio de las cuotas de los tra bajadores, deberán constituir un fondo de reserva que - permita sufragar los gastos necesarios para pagar al in terventor en los casos en que la empresa sea interveni da (en la actualidad los sindicatos aún cuando lo establece la ley no tiene ese fondo de resistencia, obliga ndo en muchos casos a los trabajadores a sostener al comité de huelga).

14. Los sindicatos son organismos necesarios y conve- nientes para el desarrollo del derecho laboral y como - instrumentos de defensa y representación de los dere- chos de los trabajadores y no como organismos políticos para beneficio de sus líderes en contra del bienestar - social y nacional así también consideramos que deben -- alejarse de la tendencia seguida como instrumentos de - lucha incesante en contra del patrón y orientar sus luchas en actitudes constructivas de ayuda a quienes re- presentan. Y debe entenderse el derecho de sindicaliza ción como un derecho pleno, total y absoluto inherente a la persona, cuyo respeto se impone a todos, compre ndi do el mismo Estado.

15. El Derecho Laboral Mexicano aún cuando contiene -- disposiciones protectoras del interés patronal no puede pensarse que tienda a una coordinación y conjugación de intereses, por el contrario, se puede afirmar que su -- función es reducir las diferencias entre la condición - económica de los patrones y los trabajadores buscando - el equilibrio entre los factores de la producción. Es- te equilibrio no se alcanza hasta la fecha por la via - de la huelga o de exigencias periódicas de los trabaja- dores a los patrones; se puede alcanzar por medio del - contrato colectivo de trabajo y de la intervención eco- nómica en las empresas.

16. Los líderes de los trabajadores deben ser más téc- nicos y menos políticos, en esta forma el sindicato cu mpliría realmente la función para lo que fué formado, re presentar al trabajador y defender sus derechos con la intervención económica en las empresas el líder puede - realmente ayudar al trabajador con el que conviviría du rante la intervención, alejándose de su actual posición de aprovechar la fuerza del trabajador sindicalizado pa ra ocupar puestos políticos. Una intervención llevada - por personas con capacidad ayudaría a eliminar fallas - administrativas que redundarían en beneficio de la em- presa y por consiguiente del trabajador.

17. La empresa privada debe entenderse desde un aspek- to mercantil y laboral unitario y respetarse el fin de lucro de la misma. La utilidad por la inversión es el argumento más convincente para fomentar la inversión y cuando esta inversión no se ve afectada por una amena- za de huelga que pueda terminar con la fuente de traba- jo y por consiguiente con la inversión los capitalistas

estarán más dispuestos a invertir al ver que los riesgos disminuyen, aumentándose las fuentes de trabajo que ayudarían a solucionar el desempleo y aumentar la productividad.

18. Todas las empresas forman parte del engranaje nacional para producir los satisfactores y bienes de consumo de nuestra sociedad. Conservar estas fuentes de trabajo es conservar el bienestar social y la riqueza nacional, la cual está formada en parte por todas las empresas del país y su capacidad productiva.

19. Cuando proponemos la intervención económica en las empresas en substitución del derecho de huelga no estamos suprimiendo el derecho que tienen los trabajadores de exigir lo que en justicia les corresponde, simplemente se está substituyendo la forma de exigir sus derechos en vez de que sea por medio de un procedimiento -- que normalmente le resulta perjudicial, no solamente a él sino al Estado, a la sociedad y al patrón, se le proporciona un procedimiento que sin causarle perjuicio le garantiza la obtención de lo que le corresponde sin llegar a la suspensión de labores en beneficio también de la economía nacional.

20. El derecho de huelga debe desaparecer, pues si -- bien es cierto que la huelga nace de la injusticia de la organización social, lleva en si misma el germen de la injusticia, porque substituye por la violencia y la fuerza al mutuo acuerdo y reciprocidad que debieran normar las relaciones de los hombres. De aquí que sólo --

pueda ser empleada como un medio de combate transitorio pero no como un sistema permanente para mejorar las condiciones de trabajo. La huelga aspira siempre al triunfo de la fuerza sobre el de la justicia, haciéndonos -- pensar que seguimos en la época de la justicia por propia mano del mundo primitivo de la Edad Media, en que -- se establecieron procedimientos que hoy nos parecen absurdos, como los "Juicios de Dios" en que la razón se -- concedía al que demostraba ser el más fuerte y no podemos menos que establecer una comparación entre esa lucha de fuerzas que es la huelga y aquellos "Juicios de Dios".

21. El clamor de justicia social es universal y la justicia cualquiera que sea no se obtiene con el planteamiento de una lucha o de una guerra ni por la incomprensión humana, ni desde el alejamiento de los corazones, sino del estudio del razonamiento y la comprensión de -- los problemas y del respeto de los derechos de los demás, por lo que si queremos evitar que ese clamor de -- justicia nos ahogue en una lucha fratricida, debemos proteger al trabajador de una manera eficiente, para que -- obtenga lo justo por su trabajo, con instituciones jurídicas de tal manera bien equilibradas, que a la vez permita también a nuestra sociedad obtener mayores y mejores servicios incrementando las fuentes de trabajo para mayor y mejor distribución de la riqueza y unir a los -- hombres en el trabajo y en la generosidad. La institución jurídica que podemos considerar más adecuada para este objetivo es la intervención económica en las empresas.

22. El Derecho general tiene que ser cambiante para -- adecuarse a las necesidades de la época, por eso las leyes que no se remedian son generadoras de una serie de males para la comunidad. Como consecuencia, traen también el descrédito y la corrupción de la autoridad a la que le toque intervenir para hacer cumplir o respetar esa ley, por eso el modificar o derogar una ley para beneficio de la colectividad, para respeto y aseguramiento de las garantías, es la medida más deseable a que -- puede aspirar un gobierno que cumple con su cometido, -- evitando el menosprecio de los órganos legislativos, la desconfianza del pueblo y el malestar de una comunidad insegura. Por esta razón, debe plantearse una modificación respecto al artículo 123 Constitucional relativo a la huelga en sus fracciones XVII, XVIII, y XIX en los siguientes términos:

MODIFICACIONES

XVII.- las Leyes reconocerán como un derecho de los obrero y de los patronos la Intervención Económica.

XVIII.- la Intervención Económica será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Intervención Económica será considerada como ilícita cuando los trabajadores ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón o, en caso de guerra, cuando pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

XIX.- La Intervención Económica solicitada por el patrón será lícita únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable.

Asimismo, deben modificarse los artículos de la Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que Reglamentan las fracciones mencionadas.

23. Las huelgas importantes que pueden tener una repercusión en cuanto a formar conciencia de clase, se ven afectadas por la tendencia intervencionista del Gobierno y vemos continuamente que el Presidente de la República, algún gobernador o Secretario de Estado, o el presidente de la Junta de Conciliación local o federal "proponen" arreglos que no son favorables a los intereses de los trabajadores, sino soluciones políticas. Estas intervenciones gubernamentales en cierto modo impiden que el derecho de huelga contrarreste por sí solo - la fuerza económica del patrón. La intervención económica será menos susceptible de influencia gubernamental, ya que si resultan repercusiones del ejercicio de este derecho, afectan menos a la colectividad o sea el ejercicio del derecho de los trabajadores no perjudicaría - el derecho de terceras personas ajenas al conflicto.

24. El derecho de huelga es una conquista de la clase trabajadora y si se plantea el suprimir este derecho, - es porque consideramos que no ha sido lo suficiente favorable ni para industrializar al país ni para que progresen las clases trabajadoras.

El jaloneo obrero-patronal derivado de la mal interpretación del artículo 123 Constitucional, nos ha dejado a mitad de cumplir con las clases necesitadas y sin industrializarnos. Se ha mantenido la huelga como un mal necesario como el arma más destructiva que posee el trabajador solo que en su empleo se destruye él mismo; por eso pensamos que la intervención económica debe sustituirla para garantizar a los trabajadores justo lo que produce su trabajo.

25. Cuando proponemos substituir la huelga por la intervención económica nos hemos referido a la huelga, como medio jurídico para que los trabajadores mejoren sus salarios y relaciones contractuales, no a la suspensión de labores como arma de los trabajadores para cambiar el régimen político-económico de una nación, o sea la huelga política. Lo cierto es que hasta la fecha, este tipo de huelga no ha tenido éxito en México, si bien es cierto que el Gobierno no ha obstaculizado los anhelos de los trabajadores, también lo es que no se ha cumplido con lo consignado por la Constitución, y así vemos que cuando se trata de proteger legítimas pretensiones de los trabajadores, el Gobierno para salvaguardar a la colectividad ha llegado inclusive a la nacionalización de la industria que pudiera afectarse haciendo desaparecer la posibilidad de huelga, pero no por identificación de intereses del Estado y los trabajadores, sino por situaciones políticas.

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

TEXTOS

Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel. Barcelona 1973.

Anderson y Hilding Starlanda Sven. Problemas y Legislación del Trabajo en Suecia. Estocolmo 1955.

Barassi Ludovico. Istituzioni di Diritto Commerciale. - Padua 1943.

Barrera Graff Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, S. A. 1958.

Brun y Galland. Droit du Travail. Paris.

Buen L. Néstor de. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S. A. 1974.

Carnelutti Francisco. Diagnósis de la Huelga. Ediciones Jurídicas Europa América. Buenos Aires 1951.

Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Fuentes - Impresores, S. A. 1973.

Cavazos Flores Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada. Editorial Juz, S. A. 1975.

Cavazos Flores Baltasar. El Artículo 123 Constitucional y su Proyección en Latinoamérica. Editorial Juz, S. A.

Cervantes Ahumada Raul. Derecho Mercantil. Editorial He
rrero, S. A.

Colín José R. Hacia Donde Vamos. Editorial Rastra 1948.

Cueva Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A. 1974.

Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Edito-
rial Porrúa, S. A. 1961.

Durand Paul. Traitede Droit du Travail. Librería Dalloz.
Paris 1947.

Guerrero Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edito-
rial Porrúa, S. A. 1975.

Herzog y Morris Stone Paul M. El Arbitraje Voluntario -
en los Conflictos de Trabajo.

Hueck y H. C. Nipperdey Alfred. Lehrbruch Des Arbeitsrechts
J. Benshe. Berlín 1931.

Hukter J. de. Le Droit de Grave. Edición 1952

Humeras Magnon Héctor. La Huelga.

Krotoschin Ernesto. Tendencias Actuales en el Derecho -
del Trabajo. Buenos Aires 1959.

Lombardo Toledano Vicente. Teoría y Práctica del Movi-
miento Sindical Mexicano. Editorial Universidad Obrera
de México. 1974.

Mantilla Molina Roberto L. Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, S. A. 1971.

Mendieta y Núñez Lucio. El Derecho Precolonial. Enciclopedia Ilustrada Mexicana N° 7. Editorial Porrúa, S. A. 1937.

Pallares Eduardo. Derecho de Huelga. 1928.

Pérez Botija Eugenio. La Huelga. Tomo II. Instituto de Derecho del Trabajo de Argentina.

Petit Eugène. Tratado Elemental de Derecho Romano. Editora Nacional, S. A. 1953.

Pio Paul. Tratado Elemental de Legislación Industrial. Edición 1922.

Proudhon Pierre Joseph. Sistemas de Contradicciones Económicas o Filosofía de las Miserias. Librería Ghandí. - 1846.

Quintana Miguel A. Economía Social. Talleres Gráficos - de la Nación. 1937.

Roel Carlos. Estado de Derecho o Huelga. Editorial Stylo 1942.

Suárez Pizarro. La Huelga en el Derecho Mexicano.

Trueba Urbina Alberto. Evolución de la Huelga. Edición Botas 1950.

Trueba Urbina Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. -
Edición Botas 1941.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Edito
rial Porrúa, S. A. 1972.

Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del
Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. 1973.

Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico del De-
recho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. 1973.

Urrea Blas. Veinte Años Después. Edición Botas 1937.

LEYES

Código de Comercio

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Código Civil del Distrito Federal

Ley Federal del Trabajo

Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

Exposición de Motivos de la Ley de Quiebras y Suspensión
de Pagos

TRABAJOS

Información del Ministerio del Trabajo y Asuntos Indígenas del Perú.

Folleto de Información Laborista Extranjera. Departamento del Trabajo de EE.UU. 1956

Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Volumen XVII. 1957.

Publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Volumen XVII. 1958

Revista Internacional del Trabajo. Volumen LXII. Número 1.

Revista Internacional del Trabajo. Volumen LIV. Número 6.

Revista Internacional del Trabajo. Volumen LXII. Número 2.

Serie Legislativa. Organización Internacional del Trabajo. 1958. Ghana.

Serie Legislativa. Organización Internacional del Trabajo. 1959. Honduras

Serie Legislativa. Organización Internacional del Trabajo. 1957. Marruecos.

Informaciones Sociales de la Organización Internacional del Trabajo. Volumen XIX N° 5. 1° de Marzo de 1958.

Esta tesis fué elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo y Previsión Social, bajo la dirección del Dr. - Don Alberto Trueba Urbina y con el asesoramiento del Sr. Lic. Don Florentino Miranda.