



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

PROCEDIMIENTOS EN CONFLICTOS DE
HUELGA DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
MIGUEL LOZANO SANCHEZ



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.

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN
EL SEMINARIO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE SEGURIDAD SO -
CIAL DE LA FACULTAD DE DEREU
CHO DE LA UNIVERSIDAD NACIO
NAL AUTONOMA DE MEXICO, DEL
CUAL ES DIRECTOR EL DISTIN-
GUIDO MAESTRO DR. ALBERTO -
TRUEBA URBINA Y EL ASESORA-
MIENTO DEL LIC. JOSE DAVA -
LOS MORALES.

A mi padre:

Lic. Antonio Lozano Alquicira.

Con agradecimiento y gratitud por haberme impulsado con su ejemplo a la terminación de mi carrera.

A mi madre:

Beatriz Sánchez Canchola.

Por el aliento que siempre supo dar.

Al Sr. Angel Lozano Alquicira:

En reconocimiento a su ayuda y comprensión

A mi hermana:

Irene Lozano Sánchez.

Con cariño.

A mi tío Sr. Enrique Milo González:

De quien siempre recibí cariño y ayuda,
pero que desafortunadamente no alcanzó
a ver realizado uno de sus sueños.

IN MEMORIAM.

A mi tía Sra. Beatriz Torres de
Milo.:

A la que con su apoyo hizo po-
sible alcanzar mi anhelo.

Con eterna gratitud.

A mis primos:

Enriqueta, Carlos, Alfonso, Armando,
Daniel, Enrique y Jorge Milo Torres.

Con agradecimiento.

Al Sr. Antonio Acosta:

Con afecto.

A mis padrinos:

Sra. Macrina Torres de Mendoza,
Sr. Agustín Mendoza Trejo.

Con estimación y afecto que merecen
sus grandes cualidades humanas.

Al Sr. Alejandro Mendoza:
Con afecto.

A la familia Robles Cas-
tañeda:
Con gran estimación.

A mi Esposa:

Ma. del Socorro Loranca de Lozano.

Por su abnegación y cariño, imprescindibles
para la realización de mi carrera.

A mi hija:

Araceli Lozano Loranca.

Con amor.

I N D I C E

	Pág.
CAPITULO I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.	
A).- Antecedentes de la huelga en México.	11
B).- Naturaleza Jurídica de la huelga.	27
C).- La huelga en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucio <u>n</u> al.	41
 CAPITULO II.- EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES-AL SERVICIO DEL ESTADO.	 43
A).- El Derecho de Huelga de los-Trabajadores al Servicio del Estado.	67
B).- Estatuto Jurídico de los Tra <u>b</u> ajadores al Servicio del Es <u>t</u> ado.	80
 CAPITULO III.- EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIA- CION Y ARBITRAJE PARA LOS TRABA <u>J</u> A DORES AL SERVICIO DEL ESTADO.	
A).- Antecedentes de los Tribuna- les Burocráticos.	85

a).- Procedimientos ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.	90
B).- CALIFICACION DE LAS HUELGAS:	
a).- La huelga lícita.	94
b).- La huelga ilícita.	95
c).- Existente.	99
d).- Inexistente.	102
 CAPITULO IV.- CONCEPTO DE HUELGA BUROCRATICA.	 106
A).- La huelga y sus consecuencias.	112
B).- Inexistencia de la huelga <u>burg</u> crática.	117
C).- Terminación	122
 CONCLUSIONES	 128
 BIBLIOGRAFIA.	 131

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

El trabajo que presentamos trata de los Con
flictos de Huelga de los Trabajadores al Servicio del
Estado, pero hasta la fecha, a pesar de que tales con
flictos existen, históricamente no recordamos que la-
burocracia haya ejercido el derecho de huelga que con
sagra el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional;
es por eso que creímos conveniente abordar el tema -
por parecernos interesante, en momentos en que se ha-
bla de una apertura democrática.

Hasta ahora la burocracia ha tenido que so-
portar que su derecho de huelga, se vea restringido -
en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del
Estado, por las limitaciones de que es objeto.

Aunque por otra parte, indudablemente han -
recibido mejoras económicas, además de algunas otras-
prestaciones, pero no han logrado las reivindicacio-
nes sociales de acuerdo con las necesidades más apre-
miantes, pues carecen de salarios justos, salvo excep-
ciones de personas que no obstante su clara incapaci-
dad, -pero por compadrazgo- gozan de salarios eleva-
dos, en cambio la gran mayoría y muchos con años de -
servicios tienen salarios de hambre. Esto, unido a -
los líderes charros, hace que los trabajadores sigan
padeciendo las injusticias del Estado patrón.

En todo caso, este fenómeno se debe más que nada a la despolitización de la burocracia, y en general a la clase laborante, por no ejercer sus derechos ni alzar la voz cuando se violan en su perjuicio las garantías que la Constitución otorga; es incuestionable que el Estado no preocupará por resolver esta injusticia, y mucho menos dejará de echar mano de la represión cuando se le plantee una huelga.

Por tanto, pensamos, que el problema total de la clase trabajadora, es que sólo luchando unida logrará cambiar la maquinaria desde las piezas más insignificantes hasta los engranajes que la mueven, y que no bastaría con cambiar una de las principales piezas, porque las cosas seguirían enteramente igual.

Como consecuencia, mientras se hable del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del estado, se seguirá involuntariamente pensando en el mito de la misma.

Y no esperemos que la reivindicación de la clase laborante se de por decreto de la noche a la mañana, si no es luchando, con sacrificios claro está, por alcanzar la verdadera democracia sindical conjuntamente con la justicia social.

Naturalmente que esta lucha no debe traducirse en actos de terrorismo, o de guerrillas estériles que sólo benefician al capital o sea a los opresores, y por ende a unos cuantos, ésta debe ser de politización -ya lo declamos- para que una vez con los elementos necesarios, y con base en la masa trabajadora, lanzarse de lleno a conquistar un derecho que se les ha negado por siempre.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.

- A).- Antecedentes de la huelga en México.
- B).- Naturaleza Jurídica de la huelga.
- C).- La huelga en el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

En este apartado, nos referiremos a la huelga como fenómeno social, encuadrado dentro de la historia de la humanidad.

El primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica, acaeció en el antiguo Egipto. - En un lugar cercano a Tebas. En la Necrópolis, se - hallaban trabajando hombres esclavos y libres, los - que se unieron dirigiendo una especie de pliego de pe - ticiones en el que pedían más alimentos para trabajar, por estar muy débiles. Los oficiales del ejército - les ofrecieron aumentarles sus raciones, pero como és - tas les parecieron pocas, volvieron a declararse en - huelga.

Las cosas se agravaron, pues tomaron el edi - ficio y amenazaron con avanzar sobre Tebas. Por esta razón se hizo preciso echar mano de las fuerzas mili - tares, pero antes de atacar a los huelguistas se les-

envió para parlamentar, a dos oficiales, fracasando - en su intento, tanto ellos como el jefe de la ciudad.

Ramsés III, decidió dar abundante ración a cada huelguista, más las que les correspondieron el mes anterior y que no habían recibido. Esta situación duró escasos treinta días, volviendo la falta de víveres y con ella la agitación. Fué entonces cuando el líder del movimiento dijo a los huelguistas: "Hay sólo una respuesta que debemos darla: vayamos a la altura de las montañas, y hagamos pedazos las puertas y llevemos a nuestros hijos y a nuestras esposas con nosotros al Templo, en donde debemos atrincherarnos".

Finalmente el Visir intervino, ordenando - que se fijara una proclama en la Necrópolis.

En Roma, aconteció un conflicto social que degeneró en una especie de huelga. En efecto, el pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios, se rebeló y negándose a trabajar la plebe, se dirigió al Monte Sacro. Varios días habían transcurrido y Roma, moría por lo - que la aristocracia compendió que ella y Roma Sucumbirían si los trabajadores no volvían a la Ciudad.

Los patricios designaron a Menenio Agripa, - para que éste hablara con los huelguistas, el cual - estando en el Monte Sacro, pronunció el célebre discurso: "Del estómago y los miembros". El pueblo roma

no volvió al trabajo, no sin antes celebrar un pacto entre la aristocracia y la plebe, figurando, entre otras cláusulas, las siguientes: El nombramiento de un representante de los intereses de la plebe ante el Senado Romano, que fué el Tribuno. El derecho de justas nupcias entre el plebeyo y una aristocracia y viceversa. La designación de diez varones que serían comisionados para ir a Grecia a fin de estudiar una legislación aplicable a Roma y que regulara las relaciones entre los patricios y la plebe.

Con el crecimiento de la República y las luchas sociales en la antigua Roma, fueron siendo más profundas y de mayor duración. Los orgullosos patricios, preferían ver los campos estériles produciendo apenas algunos pastos para los ganados, antes de ponerlos en manos del proletariado libre.

De esa manera, gracias a la esclavitud del proletariado, el gobierno romano, señor del mundo, tenía que mantener de limosnas al proletariado libre que hubiera podido conservar por más tiempo la grandeza de la República Romana.

Con el triunfo del cristianismo y el advenimiento de la Edad Media, el antiguo patricio se volvió señor y el antiguo esclavo se volvió siervo y he aquí, otra vez a las dos clases frente a frente, en lucha constante de los más contra los menos.

Los campesinos fueron los seres más infelices de la tierra en aquella época, y como todos los pueblos a través del tiempo y del espacio, se aperci**bi**eron de la lucha social.

Luchas sociales y guerras de campesinos estallaron por todos los países europeos, en Italia, en Francia, en Alemania, en Polonia, Etc.

La Revolución Francesa tuvo el mérito en lo político y en lo económico, el haber acabado con el feudalismo, hizo posible que ante la ley, todos los hombres fueran iguales, al menos en teoría.

En plena revolución, la situación de la clase trabajadora empeoró como consecuencia del movimiento. En medio de este ambiente aparecen las organizaciones sindicales de resistencia. En París, los trabajadores de la construcción se organizan en sociedades de ayuda mutua, y lo mismo hace la unión de obreros tipográficos.

El pensamiento burgués de la Revolución aparece en su aspecto legislativo: la Asamblea constituyente promulgó la ley Chapellier de 14 de junio de 1791, que prohibía las asociaciones sindicales, las asambleas y huelgas, quienes violaban la ley se veían sujetos a graves penas.

Posteriormente, los obreros y artesanos, - unidos a la pequeña burguesía, organizaron sociedades secretas y grupos ilegales que conspiraban en contra del gobierno. Carlos X, ascendió al trono a la muerte de Luis XVIII. El nuevo gobierno atacó en forma - brutal a los obreros textiles de la ciudad de Lyon, - pero el sacrificio no fué esteril. Pronto surgieron - rebeliones proletarias en los centros obreros de Chaillon, Marsella, Viena y St. Entienne y se propagó una - profunda agitación proletaria en París.

en Inglaterra, la lucha de los trabajadores tuvo características análogas.

El triunfo de la revolución industrial y la influencia ideológica de la Revolución Francesa, desquebajaron el sistema feudal inglés en unas cuantas - décadas. Más a pesar de todo, las luchas sociales en Inglaterra se inician hacia fines del siglo XVIII en - que aparecen "las sociedades" en diferentes provincias inglesas a la cabeza de las cuales se hallaba la de - Londres. Hacia el año de 1818 estalló una huelga de - trabajadores textiles; el gobierno inglés la reprimió con severidad y arrestó a los dirigentes, declarando, en un juicio plagado de irregularidades procesales, - ilegales las organizaciones obreras. Al año siguiente, cerca de Manchester se produjo una expantosa car - nicería de obreros, en donde las tropas ametrallaron - también el pueblo. No obstante, la ola de huelgas - continuó, el estado burgués británico hizo concesio - nes a los trabajadores, y, al efecto, se derogó la - ley contra las coaliciones en el año de 1824.

Al mismo tiempo que se desarrollaba la conciencia de clase de los trabajadores, el movimiento organizado crecía y así aparece el movimiento social más poderoso de todos los existentes hasta entonces, el "Cartista".

La crisis inglesa de 1836 a 1837 produjo el cierre de fábricas y, en consecuencia, la cesantía de miles de trabajadores y artesanos. Así principió otra era de huelga.

El 4 de febrero de 1839 se celebró en Londres la primera convención "cartista", y como el Parlamento no hiciera caso a las peticiones de los trabajadores, éstos acordaron llevar a cabo una huelga general. El movimiento "cartista" fracasó debido a defectos en las peticiones de los trabajadores, éstos acordaron llevar a cabo una huelga general. El movimiento "cartista" fracasó debido a defectos en la táctica de lucha, pero la experiencia fué enorme. En 1848, había de celebrarse en el mismo Londres, la primera Internacional, presidida por Carlos Marx, por Federico Engels, de donde nació el célebre Manifiesto Comunista, que a sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo.

La formidable capacidad técnica del pueblo alemán se principia a manifestar en la industrialización de la Silesia; pero al mismo tiempo que aquella región alcanzaba un alto grado de industrialización, los trabajadores eran explotados y como consecuencia,

se desarrollaba con ello la conciencia clasista, con lo cual los obreros se apercebían a la lucha social.

Con el establecimiento de la Primera Internacional, y la popularidad de las doctrinas marxistas, aparecen los grandes movimientos huelguísticos no sólo en Alemania, sino en casi todos los países europeos. (1)

(1).- A. Porras, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 376 y sgts.

A).- ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO.

La historia del trabajo en México, tiene — su inicio en la encomienda, que era instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista.

Estas formas de producción económica, mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre parecido al de esclavitud, originando tremendo malestar social, que se fué desbordando con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites.

A consecuencia de este sistema económico, — surgieron los primeros defensores de la gleba, los — agitadores, porque las condiciones de vida laboral — eran intolerables; esto por una parte y por la otra, — la ineficacia de las normas de las Leyes de Indias.

Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de defensa común con paralización del trabajo, y en algunos casos demostraciones de fuerza que — culminaban en derramamiento de sangre alentaron la rebeldía de los desposeídos.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo, data del 4 de julio de 1582, contra el cabildo de la Catedral Metropolitana.

Otro, el amotinamiento de obreros mineros - de Real del Monte; así como también aparecen brotes de - protesta en las grandes fábricas del Estado, como lo - fué la de los obreros del Gran Estanco de Tabacos, por el año de 1768.

De lo anterior se desprende que no sólo hu- bo protestas y amenazas de parte de la clase obrera, - de los desposeídos, sino que se pasó a la acción, a - la lucha contra el capital; siendo esto el origen del paro obrero, de la huelga.

Más los vicios de la vida colonial impidie- ron a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos; no era lícito a todos los - hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, - ni todos los trabajos les eran accesibles; las trabas derivadas de la organización gremial restringían la - libertad de trabajo, convirtiendo a éste en una esclavitud perenne.

Con la iniciación de la etapa trágica y he- róica de la Reforma, surgió la libertad del trabajo, - vibrante esperanza para los oprimidos, en el Congreso Constituyente de 1856-1857, con la declaración solem- ne de que los derechos del hombre son la base y obje- to de las instituciones sociales.

Efectivamente, como lo dice el Dr. Trueba - Urbina, "La libertad de trabajo es el antecedente de-

la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie — puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad" (2)

La Constitución de 5 de febrero de 1857, consigna expresamente el derecho al trabajo y a percibir el producto de éste; también consagra de manera precisa la libertad de trabajo e industria, destruyendo la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, terminando con los monopolios y los estancos.

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesanado y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de la defensa de ésta por medio de la huelga.

Bajo la égida de la libertad de trabajo, lógicamente los obreros explotados y oprimidos ejercitaron sus derechos inalienables e imprescritibles: mejoría de sus salarios y de sus condiciones de trabajo — a través de la huelga ya que es el medio más adecuado de que los obreros disponen para defenderse de la explotación del capital.

(2).— Alberto Trueba Urbina; Evolución de la Huelga,— Pág. 36 y siguientes.

Los primeros pasos obreros por sí solos se explican, como consecuencia de la libertad de trabajo consignada en los artículos 4º. y 5º. de la Constitución de 1857; el primer artículo decía: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

Y lo complementaba el segundo artículo: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscrición o destierro".

En julio del año de 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan efectuaron una huelga de importancia; por la que se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas.

Otra huelga fué la de los mineros de Pachuca, se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875.

Las huelgas se suceden en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en el Distrito Federal y en Puebla.

Sube Don Porfirio Díaz, a la presidencia, y se inicia una de las etapas más tristes y amargas para la clase pobre. Si bien es cierto que floreció la industria, la economía, aumentó la producción de oro y plata, inversiones de capitales extranjeros, construcción de ferrocarriles, impulso a la industria manufacturera con el incremento de fábricas de hilados y tejidos, desenvolvimiento de la industria de transportes, nuevas rutas comerciales, fundación de bancos, modernización de las ciudades, pero esta prosperidad era para la burguesía, los terratenientes y grupos acomodados, porque la obra progresista no llegó al campo, al taller, a la fábrica; las condiciones económicas del peón de las haciendas y de los trabajadores de las ciudades eran miserables; mal vestidos, desnutridos, extorcionados con prolongadas jornadas de trabajo y salarios de hambre.

En relación con las coaliciones y huelgas de obreros, la dictadura porfirista presenta dos aspectos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión en sus postrimerías. (3)

(3).- Alberto Trueba Urbina; op. cit. Págs. 68 y 69.

En el primero, no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1871, tuvieron lugar movimientos de huelga a los que nos hemos referido, e hicieron posible que dicho artículo cayera en desuso, más no como una dádiva del régimen porfirista en favor de los obreros, sino como válvula de escape donde se canalizaban las ansias de mejoramiento de los trabajadores.

En el segundo, cuando empezó a declinar el régimen de Díaz fueron reprimidas las huelgas agravadamente, asesinando a obreros indefensos, como ocurrió en los movimientos de huelga de Cananea en 1906 y de Río Blanco en 1907, se empleó la fuerza bruta, la violencia e inmolamiento de seres inermes e inocentes. Así a sangre y fuego, con mano de hierro, se pensó que podía suprimirse las legítimas aspiraciones de la masa trabajadora.

Al respecto el maestro Jesús Silva Herzog, dice: "Se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa; a veces desde muy temprano y en ocasiones después de largo tiempo; pero siempre, la sangre injustamente vertida se transforma en semiente que germina en nuevos anhelos y rebeldías". (4)

(4).- Jesús Silva Hersog; Breve Historia de la Revolución Mexicana, Pág. 47, Tomo I.

Las dimensiones de esta grandiosa jornada - por sus características de libertad, empañadas por sangre, se le debe considerar como la reivindicación del proletariado, llamado a las puertas de la Revolución Social.

En el gobierno del Sr. Francisco I. Madero, se despertó la inquietud asociacionista obrera; así tenemos la organización de la "Casa del Obrero Mundial", de uniones, sindicatos y confederaciones de trabajadores. Este auge sindicalista y los consiguientes conflictos de trabajo, motivados por la resistencia sindical, fué advertido por el gobierno, y por decreto del Congreso de la Unión del 11 de diciembre de 1911, se creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con el fin de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo.

El gobierno de la Revolución desecha la teoría abstencionista y adopta una nueva: intervención del Estado en las relaciones económicas, en los conflictos entre los factores de la producción. O sea se quiebra el principio individualista, entonces objeto de las instituciones sociales, para dar paso a la tendencia colectivista de interés por las cuestiones que afectan a los grupos humanos.

De ahí que surgieran una serie de huelgas, que el Sr. Madero reprimió a instancias del capital extranjero a fin de que se restableciera la paz, dan-

do por resultado el rompimiento de los organismos obreros con el gobierno.

Al igual como los obreros rompieron con el régimen maderista, también lo hicieron los campesinos, en virtud de que no se fraccionaban las grandes propiedades territoriales. Emiliano Zapata, jefe de los agraristas en el Estado de Morelos, pedía que las tierras les fueran devueltas a los pueblos y que se cumplieran las promesas de la Revolución; pero a Madero le seguían deslumbrando las palabras: SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION.

La sublevación de Félix Díaz y Manuel Mondragón, así como el influjo de hacendados y terratenientes, determinaron la caída del Sr. Madero, culminando ésta con el asesinato más vil que condena la historia mexicana, perpetrado por el nefasto Victoriano Huerta, en la persona del Presidente de la República y del Vicepresidente Don José Ma. Pino Suárez.

Don Venustiano Carranza, al lado de la clase proletaria luchó arduamente para liberarse de la tiranía y la opresión.

El Primer Jefe de la Revolución, recupera la capital de la República, y la "Casa del Obrero Mundial" reanuda sus actividades sindicales; organiza en el Distrito Federal la "Federación de Sindicatos Obreros" y designa comisiones de propaganda para todos los lugares del país.

Con esto se intenta lograr florecer nuevamente el sindicato.

Durante el gobierno Constitucionalista, hubieron huelgas importantes que el Sr. Carranza, reprimió de manera tan odiosa como ocurrió en las postrimerías del régimen del autócrata Porfirio Díaz: Los líderes de los trabajadores fueron encarcelados y sujetos a consejo de guerra. (5)

En el Estado de Yucatán se expide la primera Ley que consigna el Derecho de Huelga; siendo gobernador de dicha Entidad el General Salvador Alvarado.

En la exposición de motivos de la mencionada Ley, se dice lo siguiente:

"... Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigno el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que -

(5).- Alberto Trueba Urbina; op. cit. Págs. 101 y 104.

concede a los obreros la facultad de interrumpir su - trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; - pero conviene y esto es muy importante, establecer - preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solu- ción práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho..."

Estas disposiciones sobre el derecho de - huelga, fueron las que antecieron a la formulación del Artículo 123 de la Constitución de 1917.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante en virtud de ser la primera en consagrar el derecho - de huelga y el arbitraje obligatorio de los Tribuna- les del Trabajo.

El Congreso Constituyente de 1916-1917, rea- lizó los ideales del movimiento libertario de 1910 y- las promesas sociales de la Revolución de 1913.

Los que redactaron el proyecto de Constitu- ción enviado a dicho Congreso, prepararon un código - superior al de 1857, más no se despojaron de la tra- dición constitucional.

Al referirse a este punto el maestro Sán- - chez Alvarado dice:

"En efecto, al acto inaugural del Congreso Constituyente de 1º. de diciembre de 1916 asistió personalmente Don Venustiano Carranza, haciendo entrega de su proyecto de Constitución, que no contenía ninguna modificación de trascendencia en materia Agraria y Obrera, el proyecto de referencia casi constituía una copia fiel de la Constitución Libero-Individualista de 1857". (6)

La libertad de trabajo fué ratificada por los constituyentes de Querétaro, pero al iniciarse la discusión del artículo 5º. el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la revolución, pues no se luchaba por conservar los derechos naturales del hombre, sino por algo superior: garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras, garantías sociales.

El génesis del Artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 5º. que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso semanal; expresándose en el cuerpo del mismo que otros principios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara, y Góngora, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expidiera

(6).- Alfredo Sánchez Alvarado; Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 96, T. Primero V.I.

el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la Fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución.

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

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

(7)

Corresponde a los constituyentes de Querétaro, el título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los forjadores de la primera Constitución del mundo que consagra garantías sociales. Más en sus discursos si bien es cierto que hablaron de "bases constitucionales para favorecer a la clase obrera", también es evidente que sin darse cuenta del profundo alcance de su propósito legislativo, pero con una gran intuición abrieron profunda brecha en la corteza del Derecho Constitucional, consagrando el

primer tipo de constitución con "garantías sociales".

"... Así, gracias a la valiente decisión de los diputados de 1917 alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en todo el mundo".

El derecho de huelga se concibe en las fracciones XVII, XVIII y XIX, de la Constitución de 1917- de la siguiente manera:

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como 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 establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

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

Las legislaturas de los Estados, en cumplimiento de este Artículo expidieron leyes reglamentarias para regular las relaciones obrero-patronales en sus respectivas entidades federativas, pero la falta de experiencia legislativa en esta materia originó — lagunas y omisiones; no había uniformidad de criterio. Esto fue uno de los motivos que inspiró la necesidad de expedir una legislación uniforme en materia de trabajo para todo el país.

Surge así la Ley Federal del Trabajo, no — sin antes haberse dado la facultad exclusiva al Congreso de la Unión, para expedir dicha ley, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

Asimismo, se presentó el Proyecto Portes — Gil, el cual reprodujo el texto constitucional sobre huelga y consignó el arbitraje obligatorio. Empero, — este proyecto fué combatido por trabajadores y patronos, provocando además muchas críticas cuando se discutió en el Congreso de la Unión, por cuyo motivo fué retirado.

Don Pascual Ortiz Rubio, envió un nuevo -- proyecto por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, al Congreso de la Unión, conteniendo algunas modificaciones, aprobándose el mismo y se promulgó el 18 de agosto de 1931 bajo la denominación de "Ley Federal del Trabajo".

Esta ley fué abrogada por Decreto del 1º. de abril de 1970 entrando en vigor la Nueva Ley Federal del Trabajo, el 1º. de mayo de 1971, la cual en el artículo 440 define la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Como se observa, la ley vigente respeta como intocable el derecho de huelga.

Los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas, sin que en ningún caso se haya restringido tal derecho, ya que por contrario, se le hace surtir to dos sus efectos y se le rodea de las precauciones -- adecuadas para su mejor funcionamiento.

La elevación de la huelga a un derecho colectivo de las mayorías obreras fué netamente mexicana: el movimiento obrero de México era extraordinaria mente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa o en los Estados Unidos (la huelga como un hecho apoyado en la solidaridad obrera) jamás hubiera tenido éxito.

Muy importante es no olvidar que la segunda post-guerra, no solamente no ha traído la supresión de la huelga, sino que por el contrario, ha consagrado en las constituciones de Francia y de Italia la tesis de nuestra Carta Magna de 1917. (8)

(8).- Nueva Ley Federal del Trabajo; Pág. 606.

B).- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

Al estudiar sobre la naturaleza jurídica — de la huelga veremos lo que dicen algunos autores al respecto:

Francisco Carnelutti, sostiene: "Que la — huelga sea un hecho puede parecer una banalidad. Tal, sin embargo debe ser el punto de partida. Y no es — una desgracia para el investigador, siempre que el — punto de partida sea un punto firme.

Un hecho es algo que se hace. En otras palabras, la naturaleza o el mundo que se modifica...

La substancia transformadora de la huelga — es manifiesta. La fábrica que se encuentra en pleno movimiento, de un momento a otro se detiene.

Es cierto también, que en el género de los — hechos, la huelga pertenece a la especie de los actos, que no son tanto hechos humanos, tradicionalmente calificados como hechos voluntarios...

Un ordenamiento jurídico que, como el ac— tual ordenamiento italiano reconoce el derecho de — huelga, confiesa su importancia, frente al arreglo de los conflictos colectivos del trabajo, puesto que re—

gula un conflicto significa ante todo, evitar y por lo tanto, prohibir la guerra entre los hombres, a quienes pertenecen los relativos intereses. La proclamación del derecho de huelga implica la tolerancia del derecho de guerra dentro de las fronteras del Estado, y por lo tanto la imperfección de su organización jurídica... La huelga como la guerra, no es un acto jurídico sino antijurídico". (9)

Por otra parte, Mario L. Deveali, sostiene: "Según el derecho tradicional, de corte netamente individualista, la huelga no tiene ni puede tener una configuración propia. Cada trabajador puede abstenerse de trabajar cuando lo desee y el hecho de que sean muchos los trabajadores que toman tal determinación en forma simultánea y concertada, no altera la figura jurídica, que es siempre la de la ABSTENCION INDIVIDUAL. Igualmente no interesa al derecho tradicional el motivo de la abstención...

La huelga hoy día se presenta pues con características esencialmente distintas de las que asumía la huelga del siglo pasado teniendo de común con ella, poco más que la denominación.

(9).- Francisco Carnelutti; la Huelga del Derecho del Trabajo. Tomo I.

Bajo el aspecto estrictamente jurídico, es fácil destacar las siguientes diferencias:

A).- Los actores de la huelga, en otras -- épocas, eran, por una parte, los obreros de un establecimiento, que se unían ocasionalmente para llevar a cabo la misma; y por la otra, el propietario de la empresa afectada por la huelga. Hoy día, en cambio -- los actores son respectivamente, las dos asociaciones gremiales que agrupan, respectivamente, a los trabajadores de una rama de actividad y a las empresas que -- realizan esa actividad.

B).- Las asociaciones gremiales son los dos actores principales. Pero, al lado de ellos, existe un tercer interesado, que es el consumidor. Mientras la huelga se limitó a empresas aisladas, el Único -- afectado fué el propietario de la empresa en que se -- había declarado la huelga, ya que ésta no podía in--fluir sobre el nivel de los precios en el mercado, el cual era determinado por la generalidad de las otras--empresas no afectadas por la huelga....

C).- El Estado, a la vez está interesado en la huelga, no solamente por ser el legal representante de la generalidad de los consumidores, sino también en cuanto la huelga puede afectar la seguridad, -- la salud y la economía nacional, cuyo amparo constituye una de sus tareas esenciales. Aún prescindiendo -- de la gravitación especial que muchas huelgas pueden tener cuando el país está empeñado en una guerra o --

cuando se trata de huelgas en los servicios públicos—
(terminantemente prohibida por algunas legislaciones).
(10)

Francisco de Ferrari, dice: "El reconoci—
miento de la huelga como derecho, fué seguramente un—
error similar al que se cometió, declarándola delito.

Habría bastado la simple derogación de la —
legislación represiva ya que la huelga ni era un dereg—
cho como se pretendía ni, teniendo en cuenta su natu—
raleza, podía ser considerada un delito.

En un momento en que se empieza a hacer jus—
ticia al trabajador fué puramente declarativo decir —
que la huelga era un derecho. Seguramente la ines—
tabilidad de éste instituto, las dudas que siempre —
ha suscitado, las vacilaciones de la legislación y de
la Doctrina, se deben en gran parte a las dificulta—
des que creó tal declaración.

Muchos autores vieron, en efecto, en ese —
reconocimiento algo que hería la sensibilidad jurídi—
ca y lógica. En el fondo, la huelga era en realidad—
el empleo de la violencia y se dijo entonces que su —
reconocimiento implicaba la autorización dada a una —

(10).— Mario L. Deveali, La Huelga, Instituto de Dereg—
cho del Trabajo. T. I., Págs. 55, 59 y 60.

cuando se trata de huelgas en los servicios públicos—
(terminantemente prohibida por algunas legislaciones).
(10)

Francisco de Ferrari, dice: "El reconoci—
miento de la huelga como derecho, fué seguramente un—
error similar al que se cometió, declarándola delito.

Habría bastado la simple derogación de la —
legislación represiva ya que la huelga ni era un dereg
cho como se pretendía ni, teniendo en cuenta su natu—
raleza, podía ser considerada un delito.

En un momento en que se empieza a hacer jus
ticia al trabajador fué puramente declarativo decir —
que la huelga era un derecho. Seguramente la ines—
tabilidad de éste instituto, las dudas que siempre —
ha suscitado, las vacilaciones de la legislación y de
la Doctrina, se deben en gran parte a las dificulta—
des que creó tal declaración.

Muchos autores vieron, en efecto, en ese —
reconocimiento algo que hería la sensibilidad jurídi—
ca y lógica. En el fondo, la huelga era en realidad—
el empleo de la violencia y se dijo entonces que su —
reconocimiento implicaba la autorización dada a una —

(10).— Mario L. Devesali, La Huelga, Instituto de Dereg
cho del Trabajo. T. I., Págs. 55, 59 y 60.

clase social para desbordar el orden jurídico.

Si con un criterio puramente realista y en nombre de ciertas necesidades, la huelga y lock-out—habían sido finalmente reconocidas como actos lícitos que no engendraban ni responsabilidades civiles, no —por eso se le ocultaba a muchos autores, entre ellos— a Scelle que tales hechos constitúan el desencadenamiento de dos fuerzas antagónicas y, en la última instancia la primacía de la ley del más fuerte que nuestro derecho se limitaba a tolerar antela imposibili—dad en que se encontraba de prevenirlos y ponerles —fin por los medios jurisdiccionales ordinarios.

Esta manera de encarar el fenómeno hizo decir a Scelle: Que nuestra organización social tolera— que el empleado para triunfar sus pretensiones lle—gue hasta reducir el salario en forma capaz de condenar al obrero, al hambre y a la miseria y permite que el asalariado —para hacer prevalecer las suyas— lle—gue hasta provocar la ruina de la empresa. Entre —ellos —entre patronos y obreros— no hay derecho ni —juez.

Presentar la huelga como un fenómeno que —trasciende el orden jurídico nos ha parecido siempre—profundamente equivocado. Las dificultades para una—explicación de ese hecho en términos puramente jurídi—cos aparecen en realidad desde el momento en que la —huelga es considerada un derecho o un delito. Despo—jada de ese carácter indebidamente atribuido, desapa—

recen, como veremos, todas las dificultades que obstan a una justificación jurídica del fenómeno.

Sin embargo, la inmensa mayoría de los países casi simultáneamente, optaron por la proclamación del derecho de huelga. No desconocemos que, cuando se formulan las primeras declaraciones en ese sentido, la huelga era en rigor, el único medio de que disponía la clase trabajadora para mejorar sus condiciones materiales de vida. Por eso seguramente se le reconoció el mismo título que el fenómeno del unionismo obrero, COMO UN PRODUCTO ESPONTANEO DE LA ENERGIA SOCIAL.

De esta manera empieza un nuevo período en el que la huelga considerada como derecho, plantea el problema de su naturaleza jurídica. Como es sabido la doctrina la ha encarado de dos maneras distintas: como un derecho individual o como un derecho gremial.

La huelga como un derecho individual.

Colocados en este punto de vista muchos autores consideran la huelga como un derecho que posee todo hombre. Para Paul Pic, es, concretamente un corrolario lógico de la libertad del trabajo que no podría ser desconocido sobre todo después de la supresión del régimen corporativo.

Nadie dice Cornil, ha encontrado jamás ilícita la suspensión individual del trabajo. ¿Por qué, entonces, debe admitirse lo contrario tratándose de la suspensión colectiva y combinada?.

El derecho que posee el hombre de concertarse, de entenderse con el que tiene su mismo interés y de unir su acción a la de aquel -decía Leroy Beau- lieu- es un derecho natural...

De esta manera: ¿Se consideró el abandono colectivo del trabajo como el ejercicio simultáneo y coincidente de un derecho individual? ¿Era simplemente ésto lo que se reconocía al atribuir a la huelga el carácter de un derecho, o, con prescindencia del derecho de no trabajar, se proclamaba en realidad otro derecho que consistía en una facultad de ejercer coacción?

La huelga como derecho gremial.

En últimos tiempos, como es sabido, se ha empezado a hablar de un derecho gremial de huelga...

Esta nueva concepción que encara el abandono colectivo del trabajo como un derecho gremial ¿nos acerca más a una justificación jurídica de la huelga?

...

Esta nueva concepción tiene por lo menos — el mérito de ver en la huelga un fenómeno colectivo — y no un simple corolario de la libertad de trabajo. — En la huelga hay siempre, algo más que el ejercicio — de simples derechos. Se trata, por el contrario, de un hecho debidamente caracterizado.

La interrupción de la labor diaria proviene en esos casos de un conflicto entre el capital y el — trabajo. No es, como se ha pretendido, un mero accidente que sufre la ejecución del contrato de trabajo sino el choque de dos fuerzas opuestas cuyo antagonismo se manifiesta además en todos los órdenes de la — vida.

La huelga y el lock-out, son por el contra-rio Fenómenos Colectivos, como acertadamente enseñan-Planiol y Ripert.

La huelga es, en efecto, un fenómeno colec-tivo, típico de una sociedad en que, lo construido en el orden normativo no siempre se ajusta y está coordinado íntimamente con el orden de los hechos, esencialmente mudables y difícil, por eso mismo, de adaptarse a un sistema pre-establecido de ideas e imperativos, — lo que explica esas explosiones esporádicas o periódicas que ponen de manifiesto la existencia de un con-flicto permanente entre la realidad y la ficción jurídica.

Y afirma Ferrari: la huelga no es ni un derecho individual ni un derecho gremial... La huelga es - el nombre que se da a un modo de ejercer en forma concertada derechos cuya legitimidad no está en tela de juicio. Y si es simplemente un modo de ejercer una - o varias facultades que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada más que un hecho...

No puede decirse, por lo tanto, que el modo de ejercer un derecho o, más concretamente, el ejercicio de un derecho, sea, a su vez un derecho. Cuando afirmamos tal cosa, como lo hemos hecho con la huelga, corremos el riesgo de considerar hoy delito lo que -- ayer reputábamos un derecho porque hemos confundido una posibilidad normativa con la forma de realizarla--es decir- con un hecho". (11)

Vemos que los autores mencionados coinciden en negar a la huelga la categoría de derecho y se inclinan por considerarla como un hecho, ahora varemos lo siguiente: ¿Qué es un hecho? y ¿Qué es un acto jurídico?.

Según Enzo Enríquez, autor citado por el - Maestro Eduardo García Máynez, sostiene que hecho es:

(11).- Francisco Ferrari; La Huelga, Instituto de Derecho del Trabajo, T. I. Págs. 73, 74, 75, 76, - 80, 81 y 82.

"CUALQUIER TRANSFORMACION DE LA REALIDAD". Y continúa el maestro García Máynez. Otros juristas hablan de una TRANSFORMACION DEL MUNDO EXTERIOR. En estas definiciones hállase implícita la idea de que un hecho es un suceso temporal y especialmente, localizado, que provoca, al ocurrir un cambio en lo existente. Declárase que cuando la Ley en laza a un acontecer de esta especie consecuencias de derecho, aquél se transforma en hecho jurídico". (12)

Tenemos ya, el concepto de lo que es lisa y llanamente un hecho y también de lo que es un hecho jurídico, y enfocando la atención a éste vemos que -- Bonnacase, autor citado por el mismo maestro García Máynez, sostiene lo siguiente: "La noción de hecho jurídico es específica. En el primer sentido general y una significación específica. En el primer sentido comprende la noción de Acto Jurídico. El hecho jurídico es entonces un acontecimiento engendrado por la actividad humana, o puramente material, que el derecho toma en consideración para hacer derivar de él, a cargo o en provecho de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica general o permanente, o por el contrario un afecto de derecho limitado: el acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar, con fundamento en una regla de Derecho, o en una institución jurídica, a cargo o en provecho de una o varias personas, un estado, es de-

(12).- Eduardo García Máynez; Introducción al Estudio del Derecho, Pág. 178 y siguiente.

cir, una situación jurídica permanente y general o, - por el contrario, un efecto de derecho limitado, relativo a la formación, modificación o extensión de una-relación jurídica". (13.)

A mayor abundamiento respecto a los conceptos que venimos estudiando, diremos que el Maestro Rojina Villegas, explica que: "En sentido general, la - Doctrina Francesa habla de hechos jurídicos, comprendiendo todos aquellos acontecimientos naturales o del hombre que originan consecuencias de Derecho. De esta suerte distingue los hechos jurídicos en estricto-sentido, de los actos jurídicos. Considera que hay - hecho jurídico, cuando por un acontecimiento natural- o por un hecho del hombre en el que no interviene la-intención de originar consecuencias de derecho, se - originan no obstante , éstas. Por otra parte, estima que hay acto jurídico, en aquellos hechos voluntarios ejecutados con la intención de realizar consecuencias de derecho, y por esto lo define como una manifesta-ción de voluntad que se hace con la intención de originarlas.

La diferencia, según la doctrina francesa, entre el hecho y el acto jurídico, no está en la in-tervención del hombre, toda vez que los hechos jurídi-cos pueden ser naturales y del hombre, y en estos úl-timos existen los voluntarios, los involuntarios y -

(13).- Eduardo García Máynez; ob. cit. pág. 191 y sig.

los hechos ejecutados contra la voluntad. Por lo tanto, hay hechos jurídicos voluntarios; es decir, ejecutados por el hombre, pero, en ellos la voluntad no está animada de la intención de producir consecuencias de derecho; esos hechos jurídicos voluntarios pueden ser lícitos o bien ilícitos". (14)

De todo lo expuesto anteriormente, podemos concluir que la diferencia específica entre el hecho y el acto jurídico estriba en que, aún en el caso de que exista un acto voluntario, sin embargo falta la intención, o el propósito de crear, modificar, transmitir o extinguir el derecho o la obligación, esto por lo que se refiere al hecho jurídico, ya que en el acto jurídico sucede todo lo contrario, pues aquí nos encontramos con una manifestación exterior de voluntad dirigida hacia un fin, bien sea para la creación, transmisión, modificación o extinción de un derecho o de una obligación y sancionada por el derecho que hace que se produzcan los efectos que se propone su autor.

Una vez hecho el análisis que antecede, se puede entender fácilmente el tránsito de la huelga - de hecho a acto jurídico, la huelga como ya dijimos, - era una situación de hecho productora de efectos jurídicos muy distintos a los buscados por los huelguistas y por lo tanto perjudiciales a sus intereses, su-

(14).- Rafael Rojina Villegas; Derecho Civil Mexicano, Tomo I. Pág. 300.

fundamento era el derecho individual que cada trabajador tenía para no trabajar sin su pleno consentimiento y del ejercicio simultáneo de este derecho por parte de los trabajadores devenía la huelga, desde luego venía la suspensión de las actividades en la fuente de trabajo afectada cuando bien les iba a los huelguistas; pero nos encontramos que si el orden jurídico expresa que los contratos y las relaciones deben cumplirse puntualmente los efectos que se originaban de la huelga por ser ésta contraria a esa obligación de cumplir, tenían que ser contrarios a los fines perseguidos por los huelguistas, ya que la parte patronal podía dar por rescindidos los contratos de trabajo de quienes ejercitaban ese derecho individual de no trabajar sin su pleno consentimiento y hasta una responsabilidad civil o penal, por la falta de cumplimiento de las obligaciones o por impedirse el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa.

Vemos claramente que en esta etapa de la huelga, si bien existía una manifestación exterior de voluntad por parte de los huelguistas los efectos jurídicos que se producían no eran los buscados por los trabajadores que en ella intervenían. Estamos en consecuencia frente a un hecho jurídico.

Pero al reconocer nuestra Constitución de 1917 y con fundamento en el artículo 123 constitucional en su fracción XVII la huelga deja de ser una situación de hecho, productora de efectos precisamente contrarios a los perseguidos por los trabajadores huelguistas, para convertirse en una situación legal-

que produce precisamente los efectos buscados por los trabajadores al hacer el ejercicio de ella.

Por lo tanto, el concepto de la huelga en la actualidad implica como puede verse, una manifestación exterior de voluntad que persigue fines determinados, por parte de los huelguistas y que llenando los requisitos que establecen las leyes, son obtenidos, ahora estamos ya ante un Acto Jurídico.

C).- LA HUELGA EN EL APARTADO "B" DEL
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En el artículo 123, apartado B), fracción - X, de la Constitución de la República, se establece en favor de los burócratas el derecho de huelga, del cual pueden hacer uso, cumpliendo con los requisitos que determina la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que el propio precepto consagra en favor de los trabajadores.

La ley reglamentaria del citado texto constitucional, en el artículo 92 define la huelga diciendo:

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

Y en el artículo 93 dice expresamente: la declaración de la huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece la ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

La huelga de la burocracia está sujeta al -
derogado derecho penal de la huelga de los asalaria--
dos, disponiendo el artículo 97 lo que sigue:

"Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o -
de fuerza sobre las cosas cometidos --
por los huelguistas, tendrán como con-
secuencia, respecto de los responsa--
bles, la pérdida de su calidad de tra-
bajador; si no constituyen otro deli-
to cuya pena sea mayor, se sancionarán
con prisión hasta de dos años y multa
hasta de diez mil pesos, más la repa-
ración del año".

Por otra parte, el artículo 94 de la propia
ley establece:

"Los trabajadores podrán hacer uso del
derecho de huelga respecto de una o --
varias dependencias de los Poderes Pú-
blicos, cuando se violen de manera ge-
neral y sistemática los derechos que -
consagra el apartado B, del artículo-
123 Constitucional".

El derecho de huelga se concede a los Tra-
bajadores del Estado que radican en el país, pues los
que tienen funciones en el extranjero no pueden ejer-
cer este derecho (Art. 98).

C A P I T U L O I I

EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO.

- A).- El Derecho de Huelga de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- B).- Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Si bien se ha considerado que los empleados públicos son también trabajadores que desarrollan sus actividades en igual forma que los privados, esto es, que prestan sus servicios a cambio de cierta remuneración que les permita hacer frente a las necesidades que reclama su subsistencia, se ha dicho que como la relación que liga al empleado con el Estado no es un contrato de trabajo, no es concebible la existencia de un gobierno que limite su actuación tratando con una asociación profesional de sus empleados sobre las condiciones de trabajo, porque éstas están sujetas a normas dictadas de antemano y porque, en el desempeño de sus actividades, el empleado se encuentra sujeto a distintas sanciones que el trabajador privado, y si su estabilidad no es asegurada por la ley, puede ser separado sin la indemnización correspondiente.

"Tales argumentos, afirma Juan D. Pozzo, - pueden rebatirse con éxito. No se trata de la forma cómo se designe a un empleado, ni cómo puede ser des-

pedido, ni de los derechos que se acuerdan en razón de su cesantía en el cargo. Se trata de que debe -- reconocerse que tanto los empleados públicos o privados son trabajadores y tienen el mismo derecho a defender y a mejorar sus intereses profesionales". (15)

Compartimos plenamente esta idea porque la finalidad de la asociación está precisamente en la aspiración de sus integrantes de obtener mejores condiciones en el trabajo y porque de la circunstancia de que, tratándose de empleados públicos éstas se encuentran preestablecidas unilateralmente por el Estado, nada impide que los trabajadores a su servicio, asociados profesionalmente, pugnen por su modificación a fin de obtener las condiciones más benéficas a sus intereses, pues si los trabajadores privados tienen reconocido este derecho que, en el fondo es una aspiración humana por naturaleza, no encontramos razón para negar a los empleados públicos la misma aspiración, cuando, humanamente, no hay distinción entre ambas clases de trabajadores, además de que los dos son ciudadanos. La circunstancia de que la relación que vincula al empleado con el Estado no sea de trabajo, no la consideramos razón suficiente para negarle el derecho de asociación profesional, además de que en el fondo existe una situación contractual porque el empleado público debe aceptar su designación.

(15).- Pozzo, Juan D., Derecho del Trabajo,, Buenos Aires, 1951, T. IV, pp. 141-142.

Parece ser, empero, que la razón principal para negar a los empleados públicos el derecho de asociación profesional estriba en el supuesto peligro — de que tales asociaciones se adhieran a las federaciones o confederaciones generales de trabajo y como el Estado no puede prescindir de intervenir en la solución de los conflictos entre los trabajadores y los patrones, ya sea mediante una actividad conciliatoria o ejerciendo una acción decisoria, en un momento dado se vería compelido a acceder a las reclamaciones de los trabajadores particulares con el apoyo de los empleados oficiales.

Este peligro, para nosotros, es solo aparente y para prevenirlo bastaría, como lo ha hecho la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que se prohibiera a las asociaciones profesionales de empleados públicos adherirse a organizaciones o centrales obreras (Art. 79 Frac. V) y que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje recieran del derecho de asociarse profesionalmente, lo que también ha hecho tal ordenamiento al considerarlos como trabajadores de confianza (Art. 5º. Frac. II), pues los demás integrantes de estos cuerpos colegiados solo son representantes del trabajo y del capital, y por ende, están fuera del control directo del Estado.

Sin ahondar sobre el tema porque no es el objeto de este trabajo, reproducimos, como si fuera propia, la conclusión del autor en cita: "Para nosotros, debe reconocerse a los empleados públicos el —

derecho de asociación profesional con limitaciones en cuanto a la jerarquía de los mismos..., especialmente, cuando la función que ejercen tenga atingencia directa o indirecta en la solución de los conflictos entre el capital y el trabajo por parte del Estado". (16)

Ahora trataremos de hablar sobre el Derecho de Asociación en General y del Derecho de Asociación Profesional. Si por fuentes del derecho en general se entienden los manantiales de donde surge, las fuentes del derecho de asociación profesional serán los medios tendientes a su creación y regulación. La primera fuente del derecho de asociación profesional, sin duda, la constitución del Estado, si ésta reconoce el derecho de libre asociación, pero, en todo caso, la ley constituye la fuente original, sea a través del texto constitucional o por disposiciones especiales. También la costumbre presenta gran importancia en aquellos países donde se considera su preterogativa de la ley. Mejor dicho, la asociación profesional es más producto de la costumbre que de la ley, pues el hecho sindical ha sido anterior a la ley y muchas veces contrario a ésta, como ocurrió en algunos países, donde los sindicatos prohibidos por la ley, subsistían por la costumbre que los admitió y este proceso consuetudinario logró primero derogar la ley prohibitiva y obligó después a dictar leyes tendientes a encausar el fenómeno sindical.

(16).- Pozzo, Ob. Cit. Pág. 145.

Nuestro Derecho Constitucional, desde 1857, consagró entre las garantías individuales el derecho de libre asociación y al amparo de tal precepto vivieron los sindicatos mexicanos durante el Porfirismo. - El vigente texto constitucional dispone en su artículo 9º. que "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". El artículo 123 en su apartado "A" fracción XVI, establece que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." En la fracción X del apartado "B", relativo a las relaciones entre el Estado y sus servidores, preceptúa que "Los trabajadores tendrán - el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes..."

El artículo 9º. Constitucional asegura pues a todos los hombres el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, si bien solamente los ciudadanos mexicanos pueden hacerlo para formar parte en los asuntos políticos del país. El artículo 123 reconoce a los trabajadores privados y - al servicio del Estado el derecho de asociación profesional. La existencia de ambos textos obliga al - examen de sus relaciones. Frente a este problema - el Maestro Mario de la Cueva, piensa en tres soluciones a).- El artículo 123 es una aplicación del derecho general de asociación; la especie del género; - b).- El artículo 9º. corresponde a las garantías individuales y el artículo 123 a las garantías sociales; y c).- Son derechos distintos pero hay innegable rela

ción entre ellos. (17)

La cuestión resulta interesante porque nuestra Constitución autoriza, en su artículo 29, la suspensión de las garantías individuales cuando se presentan ciertos peligros para la seguridad nacional y, por tanto, debe decidirse si esta medida afecta al derecho de asociación profesional, a lo que nos conduciría la aceptación del derecho general de asociación o, por ser un derecho autónomo, se encuentra al margen de tal medida.

La primera tesis sostiene que la asociación profesional es una prolongación de los derechos naturales del hombre y, concretamente, que es una manifestación del derecho individual de asociarse con los semejantes abedeciendo al natural impulso humano y, por consiguiente, que la asociación profesional es la especie de ese género el derecho general de asociación.

Contra esta concepción se ha dicho que la garantía individual se traduce en la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción de los fines a que se destina a la asociación profesional, ya que ésta se presenta especialmente como el derecho de unirse para el mejoramiento de las condiciones del trabajo y defensa de los trabajadores. -

(17).- De la Cueva, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. II. pp. 320 y sigts.

Esta tesis se apoya en un análisis histórico. La — Constitución de Prusia de 1850 garantizó la libertad de asociación como uno de los derechos naturales del hombre y la ley del trabajo de 1845, vigente hasta — 1859, prohibió las coaliciones de trabajadores o de — patrones. De este hecho se concluye que si el derecho de asociación profesional fuera expresión del de asociación en general no habría podido subsistir la — prohibición frente al texto constitucional. En Francia pudo subsistir el derecho de asociación sindical sin el derecho general de asociación, de donde se deduce que se trata de dos instituciones diferentes. — La principal diferencia, empero, se hace consistir en que el derecho general de asociación concede protección contra el poder público y es una garantía frente a la arbitrariedad del Estado; en cambio, la asociación profesional concede acción frente a la clase social opuesta; no es un derecho del hombre frente al — Estado, sino un derecho de clase cuya finalidad es la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores, la fuerza del empleador.

Contemplando las dos tesis anteriores el — Maestro de la Cueva, considera la posibilidad de una tercera tesis intermedia entre aquellas, pues si bien los derechos de asociación en general y de asociación profesional tienen diversos propósitos, la filosofía social de ambas instituciones tiene un fondo común, — puesto que toda asociación es un agrupamiento humano para la realización de cualquier fin lícito que obedece a una necesidad humana, a la impotencia del hombre aislado. La multiplicidad de fines tiene que dar origen a asociaciones de tipo distinto. La historia ún

camente demuestra que ha sido variable en los países - el proceso para la conquista del derecho de asociación. Los pueblos cuyas constituciones garantizan el derecho general de asociación no podían prohibir la - formación de asociaciones profesionales, pero esta - etapa de tolerancia de nada servía a los trabajadores porque la esencia del derecho de asociación profesional radica, no sólo en la unión de los trabajadores y en la acción directa, sino en el orden jurídico que - obliga a la otra clase a reconocer a la asociación - profesional y a tratar con ella. Por lo demás, el - derecho general de asociación pertenece a todos los - hombres y se da como una garantía individual frente - al poder público, mientras que el derecho de asociación profesional solamente lo tienen los trabajadores y los patrones; es decir, no es un derecho universal - del hombre.

Si bien al amparo del artículo 9º. de la - Constitución de 1857 vivieron asociaciones profesiona- les en nuestro país, su relación con el empresario -- era libre. En este período tenía el Estado una acti- tud pasiva, consecuencia de la política liberal. El- artículo 123 Constitucional obliga al reconocimiento- de la asociación profesional y a su trato jurídico -- con ella. En este período el papel del Estado es ac- tivo. Tales consideraciones llevan al Maestro en cita a concluir con un hermoso párrafo: "los artículos- noveno y 123 de la Constitución traducen una necesi- dad humana, ésto es, son expresiones de la misma ne- cesidad -impulso asociativo- y, en consecuencia, for- man parte de una noción más general, el derecho uni- versal del hombre a asociarse con los demás. El sim-

ple derecho de asociación contenido en el artículo — noveno produciría la licitud de la asociación profesional, pero quedaría regida la institución por los — principios del derecho común. El artículo 123 agrega al artículo un haz de datos que no comprende el 9º. y que hacen de la asociación profesional un agrupamiento de hombres especial, o lo que es igual, es única— mente en virtud del artículo 123 que adquirió la asociación profesional las características que le hemos— atribuido: Derecho de clase cuya finalidad es conse— guir el mejoramiento en las condiciones de vida de — los trabajadores". (18)

La concepción originariamente individual — del derecho de asociación seha complementado pues con el derecho gremial fundado éste en la organización de l a profesión y en las clases sociales, pero con un — fin que trasciende el marco contractual hacia el de — naturaleza institucional, lo que induce a Cabanellas— a considerar que "el derecho de sindicalización, aún— formando parte del derecho de asociación, es distinto a éste, y constituye dentro de él una especialización, ya que este último es general para todos los indivi— duos, en tanto que el de asociación profesional es limitado y del mismo no pueden participar sino quienes— pueden ser sujetos de él, esto es, quienes tienen un— determinado status profesional". (19)

(18).— De la Cueva, Mario, ob. cit. p. 325.

(19).— Cabanellas, Guillermo, Derecho Sindical y Cooperativo, p. 117.

Siendo pues distintos los derechos de asociación en general y de asociación profesional a que se refieren los artículos 9º. y 123 Constitucionales, aunque tengan un origen común, nos inclinamos a considerar que la suspensión de garantías individuales - en los casos a que se refiere el artículo 29 del mismo texto no tiene el alcance de afectar la existencia de las asociaciones profesionales además de que, siendo tales casos "de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto", y la finalidad "suspender...las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente, a la situación", no observamos cómo la suspensión de las asociaciones profesionales pueden contribuir a evitar la invasión, reintegrar al país al estado de paz o a extinguir el peligro o conflicto en que se pusiera a la sociedad.

La Naturaleza Jurídica de la Asociación Profesional de los empleados públicos en nuestro derecho positivo, se encuentra en la propia Constitución, al reconocerles la fracción X del apartado "B" del artículo 123 "el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes". Pero este derecho no es ilimitado para todos los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, sino que se reconoce solamente - a aquellos que no son considerados de confianza, esto es, única y exclusivamente a los trabajadores de base según se desprende de la fracción XIV del mismo apartado "B" del citado precepto constitucional. Esta restricción al derecho de asociación profesional nos parece acertada, dada la naturaleza de los cargos de confianza que conciben en lo general con las fun-

ciones públicas que desempeñan los funcionarios públicos. Por ello aceptamos íntegramente la conclusión - del maestro Pozzo sobre la asociación profesional de los trabajadores al servicio del Estado.

Sin embargo, el reconocimiento que el precepto constitucional ha hecho de la asociación profesional de empleados públicos no es una innovación en nuestro derecho positivo, aunque lo sea en el texto constitucional, pues este derecho ya lo tenían los trabajadores federales desde el año de 1938 en que se expidió, por primera vez, es Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuyo artículo 45 disponía: "Los sindicatos de trabajadores federales dependiente de una misma unidad burocrática, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes", precepto éste que fue repetido en el Estatuto expedido en el año de 1941, y rigiendo actualmente en el artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abrogó dicho Estatuto.

Al amparo de tales ordenamientos se formaron en todas las unidades burocráticas los respectivos sindicatos que han seguido funcionando y se integró también la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. En consecuencia, la existencia de asociaciones profesionales de empleados públicos federales en nuestro país arranca jurídicamente desde hace 34 años y la vida de las organizaciones sindicales correspondientes tienen más o menos la misma antigüedad, lo que nos autoriza a afirmar,-

por una parte, que la Constitución no ha hecho más -- que reconocer una realidad social ya existente y, por otra, que las organizaciones sindicales de la burocracia no atentan contra la integridad del Estado, pues de otro modo no hubiera sido posible adicionar al artículo 123 Constitucional con el apartado "B", relativo a las garantías sociales de los servidores del Estado. Estos hechos resultantes de una experiencia -- de más de un cuarto de siglo, constituyen la mejor -- réplica a las corrientes que se oponen a la asociación profesional de los burócratas por considerar que atentaría contra el propio Estado.

El objeto de la asociación profesional de los trabajadores de base al servicio del Estado, según el precepto constitucional indicado, es "la defensa de sus intereses comunes". Conforme al artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es "el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". Es de observarse que al incorporarse esta garantía profesional al texto constitucional se le suprimió lo relativo al "estudio y mejoramiento". ¿Quiere ésto decir que la finalidad de la asociación profesional de los trabajadores federales se ha limitado constitucionalmente a la sola "defensa de sus intereses comunes", o el legislador suprimió, por considerarlas innecesarias, las palabras "estudio y mejoramiento"?

Nosotros nos inclinamos por la segunda disyuntiva, por las siguientes razones: la finalidad, -

por antonomasia, de la asociación profesional, es el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, según hemos ya visto, porque esta finalidad constituye propiamente el origen de la asociación profesional ante las condiciones precarias de trabajo - al formarse las primeras concentraciones de trabajadores. Además, si se comparan los textos de los artículos 67 de la muchas veces citada Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, y de la Ley Federal del Trabajo, podrá apreciarse que la finalidad de los sindicatos de empleados públicos y de trabajadores de empresas privadas es "el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes"; es decir, en ambos ordenamientos se reconoce a la asociación profesional la misma finalidad, lo que resulta acorde con el principio adoptado por la Ley citada en primer lugar de equiparar al trabajador público y al trabajador privado, considerados ambos como seres humanos que proporcionan su fuerza de trabajo a cambio de cierta remuneración para satisfacer sus necesidades, lo que constituye la verdad básica e incuestionable.

Por otra parte, la fórmula "estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes" se ofrece como única, pues el estudio implica el examen, la reflexión, el análisis de las condiciones de trabajo existentes y constituye el principio consciente de la acción de mejoramiento, finalidad ésta inmediata y siempre presente en la asociación profesional y aún razón de su existencia. La defensa tiende a asegurar las conquistas logradas por los trabajadores y a oponerse a los ataques contra sus intereses.

Por lo demás, la fracción XVI del párrafo - "A" del artículo 123 Constitucional concede a los obreros y empresarios el derecho de coligarse "en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc. "También este precepto habla pues solamente de defensa de intereses, lo que nos induce a pensar que el legislador, al ocuparse de la asociación profesional de trabajadores al servicio del Estado, adoptó el mismo criterio, pero - sin que esto signifique limitación a la finalidad de las organizaciones profesionales.

Por último, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación desde el año de 1942 ha expresado su criterio concordante con el que nosotros sostenemos, en la siguiente ejecutoria: "con el nombre de Sindicato se conoce en nuestra legislación el fenómeno jurídico de la asociación profesional. Su funcionamiento no - propende únicamente a la lucha de clases sino a finalidades ideales y económicas, para estudiar la situación de los trabajadores y procurar su mejoramiento, - por una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes". (20)

Por tales razones, aunque en el texto constitucional se reconozca a los burócratas el derecho de asociarse profesionalmente "para la defensa de sus

(20).- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. Tomo — LXXIII, p. 316, Toca 1760/42, Herrera Reyes - Magdaleno y Coags.

intereses comunes" consideramos que ello no implica desconocimiento de la acción de mejoramiento de los trabajadores federales, ya que resultaría incongruente reconocerles el derecho de asociarse profesionalmente y desconocerles que pugnarán por su mejoramiento, cuando en esto estriba precisamente la finalidad de toda organización de trabajadores.

Por otra parte, el artículo 67 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, define al Sindicato Unico por Unidad Burocrática de la siguiente manera:

Artículo 67.- Los sindicatos son las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Si se compara este texto con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, se apreciará que son substancialmente iguales, variando únicamente los sujetos de la organización; en aquel precepto trabajadores "dependientes de una misma dependencia", y, en éste "trabajadores o patrones", pero la esencia del sindicato-asociación profesional y la finalidad estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses son idénticas.

Consideramos que esta definición es difícil de superar porque contiene los elementos esenciales:-

a) asociación profesional de trabajadores federales;-
b) estos trabajadores deben depender de una misma uni
dad burocrática; y c) es fin del sindicato el estu—
dio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.
Lo único que podría agregarse para darle mayor preci—
sión a la definición es adicionar con las palabras -
"de base" a la frase "asociación de trabajadores fede—
rales", pues solamente los de tal categoría tienen el
derecho de sindicación de conformidad con la fracción
XIV del apartado "B" del artículo 123 Constitucional—
y el artículo 70 de la Ley Federal de los Trabajado—
res al Servicio del Estado.

Empero, no obstante la coincidencia de las—
definiciones que de sindicato hacen la Ley mencionada
y la Ley Federal del Trabajo, existen diferencias en—
cuanto a los sujetos que integran las asociaciones -
profesionales. Tratándose de trabajadores al servi—
cio del Estado, el derecho de formarlas se limita a—
los que dependen de una dependencia, y, de éstos, sola—
mente a los que desempeñan puestos no considerados de
confianza. Conforme a la legislación del trabajo los
sujetos son "trabajadores o patronos".

La capital y obvia diferencia estriba en —
que conforme a la Ley Federal del Trabajo los sindica
tos pueden ser también de patronos, lo que se explica
porque éstos y sus trabajadores son sujetos de dere—
cho particular frente al Estado que requieren de la—
asociación profesional para la defensa de sus intere—
ses, mientras que en el caso de empleados públicos -
sólo éstos son particulares.

También es importante la circunstancia consistente en que, de acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el derecho de sindicación se otorga a los trabajadores de una misma unidad burocrática, lo que nos parece acertado en razón de que la asociación profesional supone la identidad del mejoramiento de las condiciones de trabajo y la defensa de intereses comunes, nada mejor que la ley tienda al establecimiento del sindicato precisamente con trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa y a los que se refiere la fracción I del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo. Si bien, conforme a este precepto, es factible la formación de sindicatos gremiales, de empresa, industriales, de oficios varios y nacionales de industria, consideramos que esta disposición obedece a la naturaleza misma de las actividades privadas, tan disímulas y complejas que no es posible agrupar a los trabajadores en un solo molde, por lo que hubo de preverse varios tipos de organizaciones sindicales.

Pero no solo el sindicato de empleados públicos debe integrarse con trabajadores de una misma dependencia, sino que, dentro de ésta sólo se reconoce la existencia de un solo sindicato (Art. 68), lo que, a nuestro juicio, es consecuencia del mismo principio y lo que también nos parece apropiado en razón de que el funcionamiento dentro de una dependencia es total de dos o más organizaciones sindicales, más que favorecer a la asociación profesional, la debilitaría en perjuicio de los propios trabajadores, y porque — las pugnas gremiales, innegables y perniciosas, se verían favorecidas. Sin embargo, el hecho de que sólo

se reconozca un solo sindicato por unidad burocrática no impide que la misma organización sindical se divida en secciones, delegaciones, etc., ya que no se contraría tal principio unitario en razón de que al frente siempre está la representación general o nacional, como comunmente se le llama, y porque ésto facilita a los trabajadores al acudir a un representante sindical con el que están más vinculados.

Por otra parte, aun teniendo las asociaciones profesionales de trabajadores al servicio del Estado y de empresas privadas la misma finalidad — estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes — existe marcada diferencia entre ambos, derivada de la naturaleza misma de las actividades en que los individuos prestan sus servicios, pues mientras el Estado — procura el interés colectivo, el bien público, etc., — la empresa particular persigue fines individuales, — lucrativos. Esta circunstancia aunque, como hemos — visto constituye la mayor nota de distinción entre — los trabajadores públicos y privados, también, a nuestro juicio, proporciona el criterio de separación más amplio entre las asociaciones profesionales de ambas — clases de trabajadores. En efecto, si la razón de — ser de la asociación profesional es evitar la desigualdad que resulta entre el trabajador aislado y el empleador, es obvio que la característica esencial — de los sindicatos de trabajadores privados es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Consecuencia de esta finalidad es el derecho — que el artículo 123 Constitucional concede a los trabajadores para que, en unión de los representantes de los patrones y del gobierno, integren las Comisiones —

Regionales para la Fijación de los Salarios Mínimos - y las Juntas de Conciliación y Arbitraje (fracciones VI y XX).

Esta finalidad, de equilibrio entre las — fuerzas productivas, no se observa en la asociación — profesional de empleados públicos por la sencilla razón de que las actividades en que prestan sus servicios no tiende a la producción de bienes, sino a la — atención de las atribuciones propias del Estado y — porque siendo éste la suprema expresión jurídica y soberana, resulta incocebible la existencia de una organización cualquiera que se le equipare. Empero, en — la decisión de los conflictos que se suscitaren entre el Estado y sus trabajadores debe guardarse la mayor — equidad en la integración del órgano encargado de resolverlos, pues si fuera el propio Estado como entidad soberana que lo es, quien los resolviera, es obvio que se convertiría en juez y parte, lo que repugna al más elemental criterio jurídico. Por esta razón consideramos acertada la disposición contenida en el artículo 118 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme al cual el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, competente para resolver tales conflictos, debe integrarse con un representante del Gobierno Federal, un representante de los trabajadores y un tercer árbitro, designado "entre si" por aquellos dos.

También proporciona una nota distintiva entre los sindicatos de empleados públicos y trabajadores privados la circunstancia relativa a la extensión

de la organización, pues aquellos deben integrarse - con trabajadores dependientes de una misma unidad burocrática, mientras que los otros pueden integrarse - con trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, lo que ha dado lugar a diversas formas de sindicación previstas en el artículo - 360 de la Ley Federal del Trabajo, que autoriza la - constitución de sindicatos gremiales, de empresas, - industriales, de oficios varios y nacionales de industria. Es decir, los sindicatos de trabajadoras al - servicio del Estado son únicos por unidad burocrática, lo que no se requiere respecto de los trabajadores - privados, esto es, en la legislación laboral campea - el criterio del sindicalismo plural, como ya lo ha - precisado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de - Justicia de la Nación, en la siguiente ejecutoria: - "Si un sindicato justifica, al solicitar su registro, haber llenado los requisitos exigidos por el artículo - 366 del propio ordenamiento, debe proceder a su - registro, toda vez que no existe disposición legal - que prohíba el funcionamiento de dos o más sindicatos de la misma índole o naturaleza en determinado lugar" (21).

Si bien el derecho de los empleados públicos y de los trabajadores particulares para constituir sindicatos es similar, según se desprende del -

(21).- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, T. LII, p. 2149, Toca 1411537, Sindicato de Trabajadores de la Ind. del Guano.

artículo 69 de la Ley Federal de los Trabajadores al-Servicio del Estado, y del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, los empleados que desempeñan puestos de confianza al servicio del estado carecen de este derecho, como lo dispone expresamente el artículo-70 de la mencionada Ley Burocrática, lo que implica una limitación a tal derecho que también se observa en la legislación laboral, cuyo artículo 367 establece que no pueden formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse profesionalmente o sujete a reglamentos especiales y entre las cuales, a nuestro parecer, quedan incluidas las que desempeñan también puestos de confianza en negociaciones privadas.

Sin embargo, conforme al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, a ningún trabajador puede obligarse a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Tal precepto consagra absoluta libertad para asociarse gremialmente o para dejar de hacerlo e, inclusive, para separarse voluntariamente del sindicato a que se perteneciera. En cambio, de acuerdo con el artículo 69 de la Ley en cuestión, correlativo del mencionado artículo 358, si bien el trabajador público tiene libertad para ingresar al sindicato o para no hacerlo, una vez dentro de él, los empleados carecen del derecho de separarse de la organización, a menos que fueren expulsados. Desde luego nos parece más acorde con el espíritu de los artículos 9º y 123 Constitucionales el precepto de la legislación laboral.

Los requisitos para la constitución de los sindicatos de trabajadores públicos y de empresas privadas son también similares; basta que estén integrados con 20 trabajadores cuando menos, aunque en el caso de los empleados públicos estos 20 trabajadores deben depender de una misma dependencia burocrática y en la misma no debe haber otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros; exigencia ésta derivada del principio de sindicato único por unidad burocrática, que no campea en la legislación laboral.

Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos deben registrarse y para tal efecto deben remitir a la autoridad respectiva los mismos documentos: I.- Acta de la asamblea constitutiva o copia autorizada de ella; II.- Los Estatutos; III.- Acta de la sesión en que se haya designado a la directiva o copia autorizada de ella; y IV una lista de los miembros de que se componga el sindicato, (con expresión de ciertos datos, según el artículo 72 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

La autoridad a quien compete registrar a los sindicatos de empleados públicos es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien, al recibo de la solicitud de registro, comprobará por los medios que estime más eficaces y prácticos, la no existencia de otra asociación sindical dentro de la unidad burocrática de que se trata, y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los trabajadores de esa-

unidad, para proceder en su caso, al registro.

La Junta de Conciliación y Arbitraje o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a quienes compete el registro de sindicatos de trabajadores de empresas privadas, según sea o no de jurisdicción federal la naturaleza de las actividades, simplemente deben limitarse a comprobar que se han satisfecho los requisitos que establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo y, hecho esto, deben proceder al registro del sindicato solicitante.

Siendo similares los requisitos para la constitución y registro de los sindicatos de empleados públicos y de trabajadores privados, con las modalidades indicadas, la cancelación del registro también procede en casos semejantes; ésto es, en caso de disolución del sindicato o cuando, tratándose del desempleados públicos apareciere otra agrupación que fuese mayoritaria o, tratándose de sindicatos de obreros, cuando dejare de reunir los requisitos que la ley señala, o sea si se reduce a menos de 20 miembros o deja de existir la identidad, similitud o conexidad en la profesión, oficio o especialidad. Los órganos competentes para resolver acerca de la cancelación son los mismos que conocieron del registro. (Arts. 369 de la Ley Federal del Trabajo y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Por último, no está por demás hacer la observación en el sentido de que los sindicatos de trabajadores privados pueden formar federaciones o confederaciones, en las cuales unifican sus fuerzas (Art. 381 de la Ley Federal del Trabajo), no así los sindicatos burocráticos, que sólo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado, (Art. 78 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

A).-- EL DERECHO DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

El derecho de huelga para los servidores públicos se halla consagrado por la ley que agrupa y protege derechos. Esto no hubiera podido ser de otra forma, puesto que, por una parte, la legislación laboral los considera como trabajadores y por lo mismo como sujetos activos del derecho del trabajo y, por otra, el propio precepto constitucional que consagra las regulaciones laborales prevé esta especial circunstancia; es decir, que los burócratas puedan declarar la huelga. Hemos analizado en otro capítulo la naturaleza de este movimiento típicamente obrero, que la ley define como la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, decretada, es preciso puntualizarlo, en la forma y términos que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece (Art. 92), como para intentar nuevamente un análisis de sus elementos jurídicos o una historia de su formación como derecho social. Más bien nos preocupa saber qué requisitos norman este derecho.

Podemos distinguir como en el caso de las demás huelgas, requisitos de fondo y requisitos de forma.

Requisitos de Fondo.-- Entendemos por tales aquellos que dan motivo al ejercicio del derecho; es-

decir, las motivaciones a las situaciones de hecho — que colocan al servidor público, no en posición de — desigualdad económica respecto del patrón-Estado, por que al fin y al cabo el poder público no tiene las — características de empresario en las relaciones del — trabajo, ni es propiamente propietario de los medios — de producción, sino depositario y administrador de — los recursos públicos, ni, por supuesto, genera bienes de producción en el sentido económico que se da — en el Capitalismo, sino simplemente de demandante de mejores condiciones laborales o mejor salario u otras prestaciones.

La huelga no tiende, pues, a restar al pa— trón parte de sus utilidades, es decir, a cuantificar el precio de su trabajo en función de los costos de — producción y el precio de venta en el mercado.

De hecho en las relaciones trabajador-Esta— do no hay propiamente, tampoco, mercado económico. — Veamos pues cuáles son los requisitos de fondo que mo— tivan la huelga:

1).- La violación a los supuestos consagra— dos por el apartado B del artículo 123 Constitucional— y

2).- Que se haga de manera general y siste— mática.

Los supuestos consagrados por el apartado - B del artículo 123 Constitucional a que se refiere el artículo 94 de la Ley del Trabajador al Servicio del Estado son los siguientes:

B.- Entre los Poderes de la Unión, los Gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales - y sus trabajadores:

I.- La jornada diaria máxima del trabajo - diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias ni de tres veces consecutivas;

II.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;

III.- Los trabajadores gozarán de vacaciones, que nunca serán menores de veinte días al año;

IV.- Los salarios serán fijados con los presupuestos respectivos, sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos.

En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República;

V.- A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;

VI.- Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario en los casos previstos en las leyes;

VII.- La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

VIII.- Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad;

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrán derecho a optar por la reinstalación de su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el proce

dimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;

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

XI.- La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:

a) cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.

b) En caso de accidente o enfermedad se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.

c) Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo.

Durante el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

d) Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.

e) Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados;

XII.- Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la Ley Reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

XIII.- Los militares, marinos y miembros de los cuerpos de seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se registrarán por sus propias leyes, y

XIV.- La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutará de las medidas de protección - al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

La revisión de las relaciones entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y los Territorios Federales consagrados en el apartado B - muestran, entre otras cosas, la naturaleza pública del trabajo prestado y del objetivo buscado; la limitación económica que el Estado tiene para satisfacer - las demandas obreras, condicionadas no sólo a los presupuestos respectivos, es decir, a la capacidad de cubrimiento del Erario, sino a la ingente necesidad de que se realice la actividad pública en su forma de servicios y otras manifestaciones de la voluntad y de las funciones, propias del Poder, que son en jerarquía el fin primario de éste. Si bien se prescribe que los salarios no pueden ser inferiores al mínimo acordado para los trabajadores del D.F. y en las Entidades, esto no quiere decir que las prestaciones económicas puedan elevarse en las mismas o parecidas condiciones que para el trabajador ordinario. La revisibilidad periódica de los contratos colectivos, permite, en efecto, al obrero ordinario ir mejorando su salario paralelamente al éxito económico de la empre-

sa. En cambio, las relaciones trabajador-Estado no son necesariamente revisables periódicamente. Se revisan, claro está, pero en la mayoría de las ocasiones el aumento de los salarios y de las prestaciones es resultado de iniciativa propia del gobierno, más que del sindicato respectivo o de la FSTSE. Si no fuera por esto deberíamos concluir que la política obrera del Estado es muy favorable a la masa burocrática.

Diversas otras disposiciones constitucionales muy ajustadas a la capacidad económica del Erario se traducen en prestaciones y son el objetivo de la relación obrero-patronal. Su desconocimiento, lesión, postergación general y sistemática constituye una causa de huelga y, por ende, un requisito de fondo de ésta. Por ejemplo, la modificación unilateral de la jornada máxima de trabajo el no pago de las extraordinarias; la supresión de las vacaciones, del día de descanso; la tabulación injusta del trabajo, sin tomar en cuenta que a trabajo igual corresponde un sueldo igual; el desconocimiento de los derechos escalafonarios; los ceses sin causa justificada; la no prestación de las formas de la seguridad social, etc.

En este último aspecto la Legislación Suprema concibió regulaciones ampliamente protectoras del trabajador al servicio del Estado. La seguridad social se presta, como lo previene la Ley, por medio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, que amplía sus servicios

a las instituciones descentralizadas y para-estatales que la Ley laboral prevé. No solo cubre los riesgos-profesionales, las enfermedades y la maternidad, sino la necesidad de asistencia médica al trabajador y sus familiares; aspectos como el descanso y la recuperación; la compra de artículos de consumo diario; casas-habitación o arrendamientos, etc. Sería extraordinariamente interesante analizar cuál es la dimensión del riesgo y de las prestaciones cubiertas, y hasta qué punto las instituciones de servicio social las han cubierto. Podemos en general referirnos a ello diciendo que en el aspecto de seguridad social el Estado Mexicano ha ido tan lejos como es posible en la legislación más avanzada.

La violación general y sistemática por parte de una Dependencia estatal de los supuestos que contienen el apartado B del Art. 123 Constitucional, es motivo de la huelga; es requisito sustancial y de fondo de ella.

II.- Requisitos de Forma.- Los requisitos de forma de la huelga de los trabajadores al servicio del Estado son: (Art. 99)

1) Que ésta se ajuste en los extremos previstos en el Art. 94 de la Ley, es decir, que se violen los supuestos previstos en el apartado B del artículo 123 Constitucional y

2) Que sea declarada por dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Podríamos agregar además los siguientes:

3) Que los trabajadores presenten al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones y copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga y

4) El paso del tiempo; es decir, el del término de 10 días entre la notificación que a la dependencia emplazada hace el Presidente de la Junta para que éste resuelva y la suspensión de labores en que consiste la huelga, por negativa del Titular a las pretensiones de sus trabajadores. (Art. 100)

Por otra parte, el titular en la huelga declarada por los trabajadores al Servicio del Estado - el titular de ella, a pesar de que es un derecho colectivo, son los trabajadores del sindicato de la Dependencia que hacen uso del derecho. La teoría laboral formula interesantes consideraciones al respecto, como son la de que es un derecho positivo de la masa obrera, consistente en la facultad de suspender totalmente las labores, imponiendo de esta suerte su voluntad al Estado.

Es un derecho colectivo; sin embargo, des—
cansa en las voluntades individuales libremente expre—
sadas de cada trabajador. Sólo puede ejercitarse —
en el caso cuando concurre un consentimiento tan ma—
yoritario como es el de las 2/3 partes de los servido—
res públicos. Al manifestar la ley —como en el caso—
de los trabajadores ordinarios— que es resultado de —
una coalición, está expresando los medios válidos de —
ejercer el derecho. Podemos repetir con el teórico —
del derecho obrero que "el titular del derecho de —
huelga es la coalición obrera" que reúne a las dos —
terceras partes de los trabajadores de la unidad bu—
rocrática afectada por el movimiento.

La Suprema Corte ha sustentado en repetidas
ocasiones esta tesis, al expresar que aunque benefi—
cia a cada trabajador en lo particular, no puede éste
declararla solo y, un movimiento generado así —una —
suspensión de labores decretada por menos de las dos—
terceras partes— resulta improcedente. Sin embargo,—
dentro del espíritu y letra del Art. 93 de la Ley Fe—
deral de los Trabajadores al Servicio del Estado, la
titularidad del derecho parece corresponder al sindi—
cato burocrático, lo que no ocurre siempre ni necesari—
amente respecto a los trabajadores ordinarios, al—
grado que se considera que la huelga no es un derecho
sindical. No pasa aquí porque no necesariamente un —
único sindicato contrata con una sola empresa y es la
coalición de los trabajadores de ésta reunidos en ma—
yoría, que pueden ejercer el derecho. Se podría dar
el caso de una pluralidad de sindicatos de empresa de
los cuales no todos estuvieran conformes y, no obstan—
te, proceder la huelga porque la coalición de los de—
más formará mayoría.

¿ A quién entonces correspondería la titularidad del derecho sino a ésta última?.

En el caso de los burócratas un sólo sindicato pertenece a cada dependencia y únicamente es factible la huelga contra una sola dependencia, por lo mismo la titularidad, si bien corresponde a la mayoría agrupada en una coalición, ésta es la coalición de un sindicato. Podría acaso haberse suprimido la coalición de hecho creemos que la huelga indirectamente es un derecho sindical y que es posible suponer la declaración de la huelga burocrática fuera del control sindical. Pero ¿en realidad esto es factible?. Tal vez sí, en cuyo caso debe reiterarse que el derecho es de la coalición. Acaso sin quererlo, la ley ha dado a los burócratas un medio de declarar una huelga, evitando las inconveniencias de la política sindical, a veces viciada por intereses o presiones ajenas al deseo de la mayoría.

Entre los órganos de presión está la FSTSE, que ejerce sobre los directivos sindicales, actuando por medio de mecanismos tan sutiles como su representación en el tribunal. Si el titular fuere el sindicato, la mayoría tendría necesidad de utilizar la coalición mayoritaria o para cambiar su directiva sindical o para crear otro sindicato si el existente, contra la opinión de la mayoría, se negase a declararla. De todos modos en los hipotéticos casos de huelgas burocráticas, coalición mayoritaria y sindicato tienden a confundirse.

Los recursos de que se sirven los trabajadores públicos para declarar el movimiento de huelga - contra una dependencia o los medios empleados por ésta para evitarla, vienen señalados en los artículos - 100 y 101 de la ley de la materia y consisten en: - 1) coaligarse en una mayoría de dos terceras partes - de los que sirven a la Dependencia; 2) presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la - huelga.

B).- ESTATUTO JURIDICO DE LOS TRABAJADORES
AL SERVICIO DEL ESTADO.

En la historia del movimiento de los trabajadores al Servicio del Estado de México, no existieron grandes grupos en pie de lucha que presionaran al Estado para el reconocimiento y declaración de sus derechos. El inicio de la Revolución no creó, por su situación emulsionada, ninguna ordenación jurídica protectora del Servicio Público. Breves títulos se iniciaron en 1911, para reconocer los derechos adquiridos por los burócratas en atención a su antigüedad, así fue el proyecto de la Ley del Servicio Civil de los Empleados Federales presentado por los Diputados-Justo Sierra Jr. y Tomás Verlanga, el 14 de julio de 1911, ante la Cámara correspondiente, sin que hubiera sido aceptado.

También fracasó el intento de la Ley del Servicio Civil del Poder Legislativo que el Diputado-Amilcar Zentella, presentó en la sesión del 30 de octubre de 1929. (22)

En realidad fue a partir de 1930, cuando se levantó el clamor público de que era necesaria la existencia de normas legales que garantizaran la estabilidad de los servicios públicos, quienes sólo ha-

(22).- Alberto Trueba Urbina, "Estatuto de los Empleados Públicos", México, 1941, P. 31.

bían obtenido como precaria protección, en algunos casos de buena voluntad de las autoridades y sin que se tomara en cuenta su conducta ni su antigüedad.

El 14 de julio de 1931, apareció un Reglamento para el personal de la Secretaría de Hacienda, precedente éste de la futura legislación burocrática. Después, el 12 de abril de 1934, se publicó: "Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento de la Ley del Servicio Civil". Fue el primer paso serio de reglamentación de los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, aun cuando su defecto constitucional era manifiesto, y su vigencia fue fugaz.

En 1936, el Partido Nacional Revolucionario, formuló un proyecto de ley del Servicio Civil, sintiéndose obligado dicho partido hacia los empleados públicos que integraban una gran parte de sus filas para mejorar su situación y definir claramente sus derechos, a pesar de que el proyecto era superior a la reglamentación expedida anteriormente, únicamente fue intento que no mereció la aprobación legislativa, pero sirvió como antecedente para la elaboración del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, promulgado el día 27 de noviembre de 1938, y publicado en el Diario Oficial el 5 de diciembre del mismo año. A iniciativa del Presidente Lázaro Cárdenas, el Congreso de la Unión expidió el mencionado Estatuto para proteger los derechos de los trabajadores al Servicio del Estado, creándose en favor de ellos preceptos proteccionistas y tutelares, quedando el Estado autolimitado en los términos de dicho estatuto.

También se creó el Tribunal de Arbitraje - para conflictos burócratas, que para dar una mejora y garantizar a los trabajadores establecía un Tribunal-especial y Juntas Arbitrales de cada dependencia del Ejecutivo Federal; Colegiados y con independencia absoluta de la autoridad oficial de los Organos del Estado. Se integraba por representantes del Ejecutivo-Federal, de sus unidades burocráticas y con individuos designados de común acuerdo por los representantes oficiales de los trabajadores. Independientemente de las normas tutelares de los trabajadores en las relaciones laborales, entre el Estado y sus servidores, se crearon en favor de éstos los derechos de asociación profesional y de huelga.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de 1941 sigue los mismos - principios sociales del Estatuto anterior, excepto en lo relativo a los empleados de confianza, cuya nómina fue aumentada; sin embargo, se conserva la línea revocacionaria del anterior estatuto en cuanto a la protección, tutela y reivindicación de los trabajadores al Servicio del Estado, y cuya efectividad dependerá de que en su lucha se indentifique con la clase obrera.

La Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, reafirmando los principios de los estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como derecho social, esta

bleciendo la inamovilidad de los empleados de base y -
consignando las garantías sociales mínimas en favor -
de los burócratas establecidas por el artículo 123, -
reconociendo al mismo tiempo el derecho de asociación
profesional, pero limitando el derecho de huelga que -
en la práctica resulta imposible.

El nuevo derecho procesal de la burocracia -
sigue el mismo sistema de procedimientos de los esta -
tutos anteriores, pero divide la jurisdicción burocrá -
tica para los conflictos entre los Poderes Legislati -
vo y Ejecutivo y sus servidores, y para los del Poder
Judicial y sus trabajadores, y consiguientemente es -
tablece dos órganos jurisdiccionales: el Tribunal Fe -
deral de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Su -
prema Corte de Justicia de la Nación.

El fundamento constitucional de la jurisdic -
ción especial del trabajo burocrático, se establece -
en la fracción XII apartado B) del artículo 123 de la
Constitución. (23)

Por otra parte, aunque es verdad que aun -
con esta nueva ley no se protegen debidamente los de -
rechos de la burocracia, también es cierto que han re -
cibido algunos beneficios; y a este respecto el Maes -
tro Trueba Urbina, dice lo siguiente:

(23).- Alberto Trueba Urbina, "Nuevo Derecho Procesal
del Trabajo", México 1971, P. 592.

"Por efecto de crisis o por virtud de la --
evolución social, se ha reconocido ya la dignidad de-
la persona humana del burócrata, como sujeto de dere-
cho laboral, de manera que dentro de las ficciones de
la vida política y social existen estatutos que, aun-
que sea románticamente, proclaman esa dignidad del --
servicio público y limitan en algo las arbitrariedad-
des de los que detentan el poder hasta que algún día
tal vez no muy lejano, los estatutos se cumplan en to-
da su integridad, más es de justicia dejar constancia
escrita de que se respetan muchos derechos del buró-
crata y que el gobierno se preocupa por su seguridad
social dentro de las modalidades típicas del Estado -
mexicano: cuando los titulares quieren cumplir la ley
a su modo y cuando, no hay quien los obligue..." --

(24)

C A P I T U L O I I I

EL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- A).- Antecedentes de los Tribunales Burocrá-
ticos.
- a) Procedimiento ante el Tribunal Fe-
deral de Conciliación y Arbitraje.
- B).- Calificación de las Huelgas:
- a) La huelga lícita;
- b) La huelga ilícita;
- c) Existente;
- d) Inexistente.

En principio los conflictos entre los em-
pleados públicos y el Estado Federal, Estados miem-
bros y Municipios, conforme a la declaración de dere-
chos sociales consignados en el artículo 123 de la -
Constitución de 1917, quedaron sometidos a la juris-
dicción de las Juntas Centrales de Conciliación y Ar-
bitraje.

Fueron las leyes locales del trabajo las -
que de 1917 a 1928 se encargaron de reglamentar las -
relaciones sociales del trabajo entre el Estado y sus
servidores, de manera que los sujetos de estas rela-
ciones, como los trabajadores en general, dirimían -
sus conflictos ante las mencionadas Juntas Centrales-
de Conciliación y Arbitraje.

Por virtud de la reforma constitucional de 1929, que faculta al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 y consiguientemente por disposición de la ley reglamentaria de este precepto, o sea la Ley Federal del Trabajo de 1931, las relaciones de la burocracia y del Estado, quedaron excluidas de la legislación laboral para ser regidas por leyes del servicio civil que nunca se expidieron. (25)

De 1931 a 1938, el estado de la burocracia era muy lamentable, ya que aún cuando el artículo 123 que le reconoce derechos estaba en plena vigencia, sin embargo los burócratas quedaron desamparados prácticamente, hasta que el 27 de septiembre de 1938 en que fue promulgado por el Presidente Lázaro Cárdenas, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, el cual como ya se ha dicho contenía una declaración de derechos sociales de la burocracia con el establecimiento también de una nueva jurisdicción laboral burocrática a cargo de las Juntas Arbitrales y del Tribunal de Arbitraje, derechos y jurisdicción laboral burocrática que fueron reproducidos en el Estatuto de 1941.

En estas condiciones dice el Maestro Trueba Urbina- la burocracia se desenvolvió progresivamente y el Estado Mexicano quedó sujeto a la jurisdic---

ción laboral burocrática, encargada de dirimir conflictos del trabajo entre los Poderes de la Unión y sus servidores. (26)

Así, con el Estatuto de 1938 nació una nueva jurisdicción del trabajo burocrático, que permitió a los empleados públicos la defensa de sus derechos ante los órganos de dicha jurisdicción.

La lucha de la burocracia, a través de sus organizaciones sindicales y de su identificación con el Gobierno de la República, culminó con la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, que dividió el artículo 123 en dos apartados: el A), para regir entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo; y el B), para los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito y de los Territorios Federales y sus trabajadores, estableciéndose en éste de manera expresa la jurisdicción federal del trabajo burocrático.

Como anteriormente se ha dicho, los antecedentes de los nuevos tribunales especiales de la burocracia se encuentran en las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

(26).- Alberto Trueba Urbina, Op. Cit. p. 302 y sigs.

liación y Arbitraje y posteriormente en las Juntas Arbitrales y el Tribunal de Arbitraje estructurados en los Estatutos de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, los cuales originaron la creación de nuevos tribunales burocráticos en la fracción XII del apartado B) del artículo 123 de la Constitución, para dirimir los conflictos individuales, colectivos o intersindicales entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores o solamente entre éstos y sus organizaciones sindicales.

Asimismo, como en la fracción IX del apartado B) del artículo 123 se crearon en favor de los trabajadores al servicio del Estado las acciones laborales de reinstalación en su trabajo o de indemnización en caso de separación injustificada la fracción XII creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos individuales, colectivos e intersindicales, con motivo de las relaciones burocráticas entre los Poderes Ejecutivo y Legislativo Federales; igualmente estableció a manera de tribunal social del trabajo, para resolver los conflictos entre el Poder Judicial y de la Federación y sus servidores, al pleno de la Suprema Corte de Justicia, en los términos del citado ordenamiento constitucional.

Los tribunales burocráticos al incluirse de manera expresa en el artículo 123, pasaron a formar parte, junto con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la jurisdicción del trabajo como jurisdicción única que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos laborales entre el capital y el tra

trabajo y entre el Estado y sus servidores. La jurisdicción de que se trata está gobernada por el Derecho Procesal del Trabajo, por lo que sus tribunales tienen el carácter de sociales, inclusive el Pleno de la Suprema Corte de Justicia aunque su función en la especie resulte contradictoria con la función que ejerce en la jurisdicción burguesa de amparo.

Con relación a este punto, los maestros — Trueba Urbina, y Trueba Barrera, opinan:

"La técnica del proceso constitucional de amparo ha sido objeto de constante revisión y de mejoramiento; se han corregido muchos defectos tanto de orden teórico como práctico, aunque, claro está, falta mucho por hacer; en primer lugar, establecer la procedencia del amparo por violación de garantías sociales". (27)

Visto lo anterior, hablaremos del procedimiento en el Tribunal de Arbitraje en la huelga de los trabajadros al Servicio del Estado.

En el capítulo IV del Título Tercero, tanto del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, como la Ley Federal de los Trabajadores al Servi-

(27).- Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, - "Nueva Legislación de Amparo", P. 36.

cio de los Poderes de la Unión, fija el procedimiento a seguir para la huelga de los burócratas.

Artículo 99.- Para declarar una huelga se requiere:

I.- Que se ajuste a los términos del artículo 94 de esta Ley, y

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

Este artículo se diferencia del precepto contenido en el Estatuto abrogado, ya que en éste se establecía: "Para declarar una huelga debe ser motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los artículos 69 y 70". Preceptos que hablaban de la huelga general y parcial, pero ahora estas dos clases de huelga desaparecieron en la nueva ley, en virtud de que el artículo 94 ordena que los trabajadores podrán hacer uso del derecho de la huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del artículo 123 de la Constitución.

Igualmente difiere de este precepto en cuanto al número de trabajadores que deben apoyarla, pues en el Estatuto se señalaba que una huelga parcial de-

bía estar sostenida por la mayoría absoluta de los — trabajadores de la unidad burocrática afectada, y por las dos terceras partes de las delegaciones sindicales cuando fuera general, y como se ha visto ésta desapareció con la nueva legislación.

Asimismo, el artículo en cuestión es similar al artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, — pues ambos fijan los requisitos para declarar la — huelga en cuanto al número y las causas.

Artículo 100.— Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Este precepto tiene bastante semejanza con los artículos 452, 453, de la Ley Federal del Trabajo, ya que en ellos se habla del pliego de peticiones, de correrse traslado, del término para contestar, etc.

Artículo 101.— El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que —

se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Encontramos en este precepto similitud a los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando aquél habla de la presencia obligatoria de las partes en las audiencias de avenimiento, en tanto que en los trabajadores privados es obligatorio para el patrón y no para los trabajadores.

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

Artículo 103.- Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajado-

res, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Artículo 106.- Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

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

En los mismos términos que el artículo anterior se expresa el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, excepción hecha de que en éste si se dicen los casos del artículo 29 Constitucional que son: en los casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

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

a).- HUELGA LICITA.

La definición de huelga lícita se encuentra en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto— conseguir el equilibrio entre los diversos factores — de la producción, armonizando los derechos del trabajo a los del capital.

De lo que se desprende que por disposición constitucional, el atributo de licitud de la huelga — se le proporciona la finalidad que la misma persiga,— finalidad que no es otra que aquella de lograr el — equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los intereses del capital con los — del trabajo.

Si la finalidad a que nos hemos referido — faltare, entonces carecería de legalidad el movimiento de huelga, en virtud de que la Ley protege el movimiento que tiene el carácter de lícito, para cuya determinación no influye el cumplir o no aspectos — procesales, ya que lo determinante es el propósito — que con la huelga se persiga.

Con relación a los trabajadores al Servicio del Estado, la licitud proviene no de que se busque — la finalidad de conseguir el equilibrio económico, — pues es imposible en relación con el Poder Público, —

sino lo que se trata es que no se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

b).- HUELGA ILÍCITA.

El concepto de huelga ilícita se encuentra comprendido en la misma fracción XVIII del artículo 123 a que nos referimos antes, el cual en su segunda parte establece: "Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno". Los artículos 105 y 106 ya transcritos, prescriben estas disposiciones.

Como se puede ver, los casos de ilicitud de la huelga se encuentran expresamente dilimitados, tanto por mandato constitucional, como por lo dispuesto en la Ley de los trabajadores al Servidores de los Poderes de la Unión.

La ilicitud de la huelga no depende del hecho de que se llenen o no los requisitos de fondo o de forma, necesarios para que ella tenga la protección legal, la ilicitud se origina por situaciones que acompañan a la huelga, o a ciertos actos que se produzcan en ocasión de ella y los cuales por constituir en sí mismo un delito, traen como consecuencia -

que el movimiento no obtenga la protección legal.

Veremos ahora lo que con relación al incio que nos ocupa, dice Juan D. Pozzo, quien señala como casos de procedencia para la declaración de ilegitimidad de la huelga, los siguientes: (28)

"a) En aquellos países en que rige la obligatoriedad de las Convenciones Colectivas de Trabajo, hasta tanto se estipule un nuevo convenio que reemplaze a aquella, estableciéndose también los medios legales obligatorios para obtener las nuevas condiciones de trabajo, la huelga hecha para modificar la convención colectiva vigente, tendrá un carácter ilícito...

Distinto es el caso en que la legislación o por la convención no se ha previsto la continuidad del convenio colectivo, una vez fenecido el plazo fijado para su duración, las partes que dan en libertad de acción para reclamar la modificación de las condiciones de trabajo.

b) Otra causa de ilicitud de una huelga en los procedimientos utilizados por los huelguistas. - Cuando la huelga se desarrolla dentro de límites pacíficos, respetuosos y conciliadores, debe ser como le-

gal. Entre nosotros se ha declarado que la huelga de be ser ejercitada sin violencia sobre las personas. - La ocupación de los lugares de trabajo es un acto de agresión contra la propiedad, que excede el legítimo - ejercicio del derecho de huelga. En el mismo sentido deben considerarse los ataques a la libertad de - trabajo contra los compañeros que no se adhirió al movimiento y que son castigados por el Código Penal.- Pero debe tenerse en cuenta para proceder a calificar la ilicitud del movimiento, que tales actos deben provenir del sindicato en huelga y no constituir hechos de carácter individual, en cuyo caso no tendrán influencia sobre la legalidad del movimiento...

c) Pueden tener importancia para la calificación de una huelga, la extensión que abarque el movimiento...; pero lo que realmente interesa para reconocer la legalidad del movimiento, aun parcial, es que el grupo actuante cuente con la mayoría de sus - miembros...

d) En general, debe considerarse como ilicita toda huelga que no persiga propósitos profesionales, vale decir que no tenga por fin la defensa de - los intereses de la profesión. Si persiguiese otra - clase de objetivos (suspensión del trabajo por motivos políticos, cuestiones religiosas, etc.), el movimiento reviste un carácter evidentemente ilegal".

Dicho lo anterior por el Autor en cita, vemos claramente el adelanto de nuestra legislación al señalar en forma objetiva los únicos dos casos en que la huelga se puede declarar ilícita, en vista de que una clasificación muy amplia en la determinación de casos que originen la ilicitud de la huelga, la hace perjudicial pues puede llegarla a hacer imposible y nulificar todo movimiento huelguístico.

Particularmente es afectada una huelga de ilicitud en tratándose de trabajadores al Servicio del Estado, cuando se afectan por el movimiento, establecimientos y servicios del gobierno en caso de guerra. La justificación es muy sencilla: la suspensión de labores en que consiste la huelga es entonces un acto lesivo a la seguridad de la Nación; simplemente para la actividad de ésta le impide adoptar medidas adecuadas a su defensa. No sólo en virtud de que los actos constituyen delito y que de ninguna forma pueden quedar protegidos por la ley, sino porque en la prelación de derechos el bien público nacional está tan por encima de cualquier derecho, que sería imposible tratar de justificar otro, que la huelga es ilícita y se torna imposible.

La ilicitud de la huelga no deriva pues, "de los requisitos esenciales a su existencia, sino de condiciones o hechos que la acompañan o se producen con ocasión de ella".

c).- HUELGA EXISTENTE.

Entendemos por huelga existente aquella en la que se han cumplido los requisitos de fondo y forma que la Ley prevé.

En relación a este tema, algunos maestros de la materia opinan de la siguiente manera:

J. Jesús Castorena: "El texto de la Ley clasifica las huelgas en cuatro grupos: La huelga imputable al patrón, la huelga lícita, la huelga inexistente y la huelga ilícita. La constitución solo se ocupó de las huelgas lícitas y de las ilícitas". (29)

Como se advierte, el Maestro Castorena, admite que no hay una razón para hablar de huelga existente, ya que este término queda comprendido en el de la huelga lícita, lo que se desprende de la definición que de ella nos da el citado autor cuando expresa "...es lícita aquella huelga que se ajusta a los requisitos de la Ley. Aún cuando la Constitución define la huelga lícita en función de la causa, el desequilibrio, y del fin, armonizar los derechos del capital y del trabajo, (ya vimos que en el caso de los trabajadores del Estado no se persigue tal armonía), -

(29).- J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero. 1a. Ed. P. 633.

como los requisitos de fondo y forma derivan de ese - mandato constitucional, tenemos que referir el concep- to de licitud de la huelga a la satisfacción de todos los requisitos consignados en la Ley". (3 0)

El Maestro Trueba Urbina, equipara los tér- minos de huelga lícita y de huelga existente, al de- cir: "Huelga existente o lícita es aquella que se -- ajusta a las normas que la Ley Federal del Trabajo es tablece para el planteamiento y desarrollo de esta - clase de conflictos obrero-patronales. Cuando se han llenado todos los requisitos de fondo y forma que exi ge la Ley para el ejercicio legítimo del Derecho de - Huelga, la resolución del tribunal del trabajo se pro nunciará en el sentido de declarar legalmente existen- te el estado de huelga. En este caso la huelga es lí cita". (3 1)

Para el Maestro Mario de la Cueva, la huel- ga legalmente existente es: "la suspensión de labores- efectuada por la mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzarlas finali- dades asignadas por la constitución a estos movimien- tos". (3 2)

(30).- J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero,- P. 245.

(31).- Alberto Trueba Urbina, Derecho Procesal del -- Trabajo. T. III, P. 75.

(32).- Mario de la Cueva, Op. cit. T. II. P. 814.

Nicolás Pizarro Suárez, citado por de la Cueva, discute la legitimidad del concepto de huelga legalmente existente y con relación al punto que nos ocupa afirma: En ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia, hablan de huelga existente, lo cual naturalmente da lugar a la creencia de que puede caracterizarse así a cierta huelga, distinta de la huelga lícita; y si llevamos más adelante la argumentación, tendríamos que llegar a concluir que, si se trata de una categoría jurídica diferente, puede haber huelgas lícitas que no sean existentes o huelgas existentes que no sean lícitas, lo cual es sencillamente absurdo".

De las versiones anotadas, podemos observar que de los autores mencionados, es Nicolás Pizarro Suárez, el que nos da un concepto más radical de la huelga existente. Empero, realmente no existe identidad absoluta entre los términos de huelga lícita y huelga existente, en virtud de que son conceptos a los cuales se le puede ver desde diferente punto de vista, ya que el término licitud es uno de los elementos del concepto de huelga, más no el único, ya que bien puede un movimiento huelguístico perseguir un fin señalado en la Constitución y por lo tanto ser un movimiento lícito, y sin embargo no contar con el apoyo del derecho si faltare por ejemplo, el requisito de mayoría obrera o que no se cumpliesen los requisitos formales.

Ahora bien, la existencia e inexistencia — se refieren a los aspectos formales de la huelga, y — la licitud se refiere al fondo jurídico de la misma.

d).- HUELGA INEXISTENTE.

Se puede entender por huelga inexistente, — aquella que no reúne alguno o algunos de los requisitos consignados en la Ley.

Corresponde al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, declarar si la huelga planteada por los trabajadores de una dependencia, agrupados en una coalición mayoritaria, es legal o ilegal, esto es, si existe o no existe, (Art. 101 de la Legislación Burocrática).

Es obligación del Tribunal la declaratoria de existencia o inexistencia del estado de huelga, y no puede sustraerse a ello. Naturalmente que una — declaración de existencia legal de huelga es consecuencia de que los trabajadores hayan llenado los requisitos a que se refieren los artículos 99 y 100 de la Ley y una resolución de inexistencia se deberá a — que tales requisitos no han sido satisfechos. Como — señalan los autores refiriéndose a la huelga de trabajadores ordinarios, éstos o los patronos tienen derecho a solicitar del Tribunal el pronunciamiento. Si bien la ley para los servidores públicos no contiene—

una disposición semejante al del artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo, es absolutamente válido (de acuerdo con lo que previene el artículo 11 de la primera) que supletoriamente se aplique la segunda y, en consecuencia, ya sean los trabajadores o su titular pidan al Tribunal la resolución de existencia o inexistencia, una vez transcurrido el plazo de 72 horas de recibido el escrito acordando la huelga.

Contrariamente a lo que sucede en las huelgas a que emplazan los trabajadores ordinarios, el Tribunal sí tiene obligación de declarar de oficio la inexistencia de una huelga planteada por los servidores públicos cuando proceda.

En el primer caso, como dice el Maestro Trueba, "las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas". Esto significa que si las partes en un planteamiento ilegal, que se ha traducido por la huelga en una suspensión de labores, (y que claro está que en la declaración de inexistencia no están precisamente interesados los trabajadores), no piden al Tribunal la declaratoria de inexistencia, por las causas señaladas en el artículo 459 de la Nueva Ley, los efectos de la huelga persistirán sin que el Tribunal esté facultado para modificarlos sino en el laudo. En el caso de los trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal está obligado a decidir si es legal o ilegal.

Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, "prevendrá a los trabajadores -- que, en caso de suspender las labores el acto será -- considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar las sus pensiones", (Arts. 104 y 105).

La inexistencia legal de una huelga decreta da por los burócratas y calificada así por el Tribu-- nal, trae como consecuencia 1) la prohibición judi-- cial de suspender las labores; 2) la autorización -- del Titular para cesar a los trabajadores rebeldes;-- 3) la toma de providencias para evitar la suspensión.

Resultaría aventurado ennumerar las provi-- dencias para evitar la suspensión, que tomaría el am-- plio arbitrio judicial. Tal vez las medidas serían -- como ha ocurrido en otros países con motivo de huel-- gas ilegales, la militarización del servicio y el en-- juiciamiento militar o tal vez, la sustitución de em-- pleados civiles por militares.

Sólo se prevé un caso específico en el artí-- culo 106 de la Ley de los trabajadores al Servicio -- del Estado, y por lo mismo de inexistencia, "cuando -- ejecutan actos de violencia contra las personas o las propiedades o cuando se decreta en los casos del artí-- culo 29 de la Constitución, o sea en los de "invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera -- otro que ponga a la sociedad en grande peligro o con-- flicto, solamente el Presidente de la República Mexi

cana, de acuerdo con el Consejo de Ministros y con —
aprobación del Congreso de la Unión, y, en los rece—
sos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspen—
der en todo el país o en lugar determinado, las garan—
tías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y
fácilmente, a la situación; pero deberá hacerlo por —
un tiempo limitado, por medio, de prevenciones genera—
les y sin que la suspensión se contraiga a determina—
do individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallán—
dose el Congreso reunido, éste concederá las autoriza—
ciones que estime necesarias para que el Ejecutivo —
haga frente a la situación. Si la suspensión se veri—
ficase en tiempo de receso, se convocará sin demora —
al Congreso para que las acuerde".

C A P I T U L O I V .

CONCEPTO DE HUELGA BUROCRÁTICA.

- A).- La Huelga y sus consecuencias.
- B).- Inexistencia de la Huelga burocrática.
- C).- Terminación.

La doctrina ha expuesto una variedad de conceptos a través de jurisprudencias, pero no existe una definición aceptada en términos generales. Entre los principales conceptos tenemos los que nos dan los tratadistas siguientes:

El jurista español Alejandro Gallart Folch, la define como "La suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o — bien, manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (33)

Esta definición ha sido criticada por ser — sumamente extensa y además por incluir motivos de orden político o de protesta contra actuaciones estatales.

(33).- Alejandro Gallart Folch. Derecho Español del — Trabajo, Barcelona, 1936. P. 223.

El Maestro De la Cueva, afirma: "La huelga es el ejercicio de la facultad de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones". (34)

Para Tissebaum, la huelga es "La suspensión colectiva del trabajo con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales". (35)

J. Jesús Castorena, dice: "La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo". Refiriéndose al derecho de huelga anota: "Debe ser definido como la suspensión temporal del traba

(34).- Mario de la Cueva. Op. Cit. T. II, P. 788.

(35).- Mariano Tissebaum. La Huelga y el Lock Out - Ante el Derecho del Trabajo; estudio publicado por el Instituto de Derecho del Trabajo de la Universidad Nal. de Lit. en el Volumen "La Huelga", Santa Fe, 1951. T. I. P. 175.

jo como resultado de una coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores". (36)

Nicolás Pizarro Suárez, formula la siguiente definición: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- que tiene por objeto de obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (37)

Esta definición parece ser la que más se ajusta a nuestro derecho positivo sobre la materia.

El jurista alemán, Hueck-Nipperdey, citado por el Maestro De la Cueva, dice: "La Huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del Trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha".

(36).- J. Jesús Castorena. Op. cit. Págs. 595 y 596.

(37).- Nicolás Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano. P. 44.

De esta definición se dice y estamos de acuerdo "que es la que más se aproxima a la realidad social, ya — que se estructura en función de la lucha de clases, — que es una de las leyes de la dinámica del régimen — basado en la propiedad privada". (38)

Como se observa, las definiciones formula— das por los autores mexicanos sobre la huelga, implican una interpretación del derecho positivo sobre la materia, fijando las condiciones para su validez: que sea decisión de la mayoría de trabajadores y que persiga el equilibrio entre el capital y el trabajo. Es te objetivo a nuestro parecer, no debe formar parte — de la definición de huelga, porque una cosa es su fin y otra el fenómeno social que se trata de definir y — que esencialmente consiste en la suspensión de labores, de manera concertada, para obtener ciertas pre— tensiones o para apoyar , por solidaridad otra huel— ga, amén de que como ya dijimos en lo referente a los trabajadores al Servicio del Estado, no es posible — perseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo.

La definición legal de la huelga se haya — contenida en el artículo 92 de la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, y textualmente dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la for ma y términos que esta Ley establece"; en iguales —

condiciones se define a la huelga en el artículo 440-
de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Con ser tan bre-
ve este concepto cumple con su objeto al concebir el-
fenómeno de que se trata como la suspensión legal y -
temporal del trabajo, que es precisamente su caracte-
rística esencial.

Como quiera que dichos preceptos consideren
la huelga "como resultado de una coalición de trabaja-
dores" debemos de determinar en qué consiste este ac-
to. El artículo 356 de la Ley citada en segundo tér-
mino define a la coalición como "el acuerdo temporal-
de un grupo de trabajadores o de patrones para la de-
fensa de sus intereses comunes". De dichos preceptos
se deduce que siendo la huelga el resultado de una -
coalición de trabajadores, es condición imprescindible
para su existencia que medie la reunión de traba-
jadores que acuerde la medida suspensiva de activida-
des.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Na-
ción, en la fecha en que estaba vigente la Ley Fede-
ral del Trabajo del 18 de agosto de 1931, estableció
la siguiente ejecutoria:

"Según el artículo 259 de la Ley del Traba-
jo, 'Huelga es la suspensión legal y temporal del tra-
bajo como resultado de una coalición de trabajadores',
y según el 258 de la misma Ley, 'coalición es el - -
acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para -
la defensa de sus intereses comunes'. Ahora bien, el-

Diccionario de la Lengua Castellana, décimasexta edición de la Academia, a la palabra coalición da los siguientes significados: "Reunirse, juntarse, confederación, liga unión", y a la palabra grupo: "pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto, material y mentalmente considerado". Por tanto, la idea radical de coalición es de reunirse, y como el legislador en el artículo 258 emplea en plural la palabra "trabajadores" y define la coalición como el acuerdo de un grupo de trabajadores, es claro que para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se liguen cuando menos tres de ellos para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón, por lo que si la empresa quejosa tenía un solo trabajador a su servicio, esto hace imposible que pueda haber el acuerdo de un grupo de trabajadores que formarían una coalición, y no habiendo coalición, no pudo hacer la acción de huelga". (39)

(39).- Semanario Judicial de la Federación. T. XCIII, Toca 4590/46, Antonio López de Rivera, S. de R. L. de C. V., P. 800.

A).- LA HUELGA Y SUS CONSECUENCIAS.

Como hemos venido diciendo a través del estudio que estamos elaborando, se ha dicho que la lucha de la clase obrera en contra de la burguesía, y el inexorable proceso ascendente del proletariado, la huelga tiene un papel importantísimo en la realización de la misma.

La reivindicación de la clase trabajadora - representa en grado único la finalidad primordial del fenómeno socio-jurídico de la huelga, en su afán de establecer el equilibrio, de que hemos hablado, coadyuvando a la desaparición de la realidad social, formada por explotadores y explotados en una realidad más humana, más digna, dentro de una concepción igualitaria, bajo un régimen socialista, sin diferencia de clase.

La reivindicación del proletariado no es más que la recuperación de los bienes que por naturaleza le pertenecen y que es llevada a cabo por una clase social; para entender de una manera mejor esto, Carlos Marx, expone: Que la forma de salario oculta la relación verdadera entre el Capital y el Trabajo, y explica que: "Según todas las apariencias, lo que el capitalista paga, es el valor de la utilidad que el obrero procura, el valor del trabajo. Además, el obrero percibe su salario, como medio de pago, el dinero sólo realiza tardamente el valor o el precio del artículo producido, o sea en el caso precedente el -

valor o el precio del trabajo ejecutado. La sola experiencia de la vida práctica no hace resaltar sobreutilidad del trabajo:

La propiedad de satisfacer una necesidad, — propiedad que se distingue de todas las mercancías y le impide, por ser el elemento que crea valor, tener lo por sí mismo.

La forma salario, o pago directo del trabajo, hace, pues, desaparecer todo vestigio de la visión de la jornada entera necesario y sobre trabajo, en trabajo pagado y no pagado. El trabajo que ejecuta el siervo para sí mismo y el que está obligado a ejecutar para su señor, son perfectamente diferentes y tiene lugar en sitios diversos. En el sistema esclavitud, aun la parte de la jornada, en que el estado reemplaza el valor de sus subsistencias y en el que trabajo últimamente por sí mismo, no parece sino que trabaja para su propietario; todo su trabajo reviste la apariencia de trabajo pagado. La relación de propiedad de la esclavitud oculta el trabajo del esclavo para sí mismo. En el asalariado, la relación monetaria encubre el trabajo gratuito que el asalariado produce para su capitalista. Compréndase ahora la gran importancia que tiene en la práctica este cambio de forma, que hace aparecer la retribución de la fuerza de trabajo como salario del trabajo, el precio de la fuerza como precio de él o de su función. La forma aparente hace invisible la relación efectiva entre el Capital y el Trabajo. De esa forma aparente surgen todas las nociones jurídicas del asalariado y del capitalista.

Todas las mistificaciones de la producción-capitalista, todas las soluciones liberales y todas las glorificaciones justificativas de la economía política vulgar". (40)

Más la reivindicación puede ser económica, o de tipo político, que pueden ser logradas por medio de la acción huelguística. La reivindicación económica es el objeto inmediato del movimiento huelguístico. Recupera la clase trabajadora lo que le pertenece; es la finalidad inmediata de la huelga, cuyo beneficio se reflejará en los demás sectores económicos, por esa tendencia igualitaria de la misma. La reivindicación económica de la clase trabajadora, supone un constante mejoramiento de la misma por el ejercicio del derecho de huelga, o el sometimiento de la burguesía a principios sociales esgrimidos por las necesidades actuales, aunque tales reconocimientos estén impregnados de procedimientos retardatarios de obstáculos que muy poco retrasan la natural evolución de la sociedad, sin diferencia de clases. Es claro que la huelga, al contribuir en forma inmediata a la reivindicación económica, prepara a las masas, para la evolución o la revolución social, creando las condiciones propicias para la destrucción de la burguesía, desorganizando su sistema; en fin, el poder de la clase explotadora. Dentro de la lucha que se desarrolla, el proletariado obtiene consecutivamente, mediante la huelga, ventajas de consideración, que no bastan para liquidar a -

(40).- Carlos Marx, El Capital, Tercera Ed. Buenos Aires, 1967. P. 144.

la burguesía, pero sin embargo, prepararn las condiciones que son necesarias para la revolución proletaria que el liberar de sus cadenas a la clase explotadora, libera para siempre al género humano de la explotación, de la miseria y de la ignorancia.

Así, con respecto a los trabajadores al Servicio del Estado, fuera de su condición burocrática, tiene relación íntima y debe considerársele como de la clase obrera, haciendo patente nuestra inconformidad sobre la limitación al ejercicio de huelga, como lo tiene establecido el artículo 123 fracción X, Apartado "B" de la Constitución, y la Reglamentación prevista en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en sus artículos 94 y 109, por considerar los contrarios a la finalidad, que es la reivindicación de la clase trabajadora, ya que la limitación y la resolución de la declaración de huelga como legal por el Tribunal correspondiente, hace completamente nugatoria su eficacia, porque los medios de presión que deben caracterizar el ejercicio de la huelga, no puede configurarse plenamente y realizar sus fines.

Mas en contra de esto se ha argumentado que el Estado, a través de su función pública, efectúa una serie de actos tendientes a la satisfacción de las necesidades colectivas, y que el interés público se vería seriamente afectado ante la negativa de los trabajadores de desempeñar sus funciones en perjuicio de la colectividad, ya que la finalidad que el Estado persigue es el beneficio de todas las clases sociales que integran la misma.

Claro está que el Estado surgió de la necesidad económica de la clase dominante de proteger sus intereses, y se ve obligado objetivamente a elaborar y defender las normas que corresponden a estas necesidades, por lo que el contenido del derecho no lo determina arbitrariamente el Estado, ni un ideal abstracto de justicia, sino las relaciones económicas que condicionan la voluntad de la clase dominante representada por el mismo Estado, por lo que afirmamos que en un régimen capitalista el derecho defiende la propiedad capitalista, la explotación del trabajo asalariado, etc. Por lo tanto, no es posible considerar, como se pretende, que la finalidad del Estado se halle directamente encaminada a beneficiar a través de su actividad a la clase oprimida, puesto que éste fue creado como se ha dicho, con fines completamente opuestos. Ante el desamparo de la clase desposeída, el único recurso que le queda para lograr progresivamente la reivindicación de una verdadera justicia social, es el derecho de huelga, y si este derecho de huelga se ve disminuido, aduciendo la preservación del interés público, resulta evidente que dicho interés no debe prevalecer al interés de la clase trabajadora, y, por lo mismo, la limitación que se hace de su derecho no se justifica de manera alguna.

B).- INEXISTENCIA DE LA HUELGA BUROCRÁTICA.

Entendemos por inexistencia, algo que se aparta de la realidad, que está fuera de ser aprehensible por nuestros sentidos; y que aplicada esta figura al derecho de huelga de los trabajadores del estado, creemos y ya lo hemos comentado antes, que mientras no haya una total democracia dentro del sindicalismo de dichos trabajadores, no podrá —por lo menos hasta ahora— hacerse uso por las limitaciones a que se encuentra sometido este derecho que consagra el apartado "B" fracción X, del artículo 123 Constitucional, por dichos trabajadores, y por lo tanto seguirá siendo un MITO.

No obstante, los trabajadores han alcanzado una estabilidad relativa en sus empleos, así como los beneficios de la seguridad social; pero pese a esto, — el empleado u obrero tiene que organizarse y avanzar paralelamente con la politización que se haga en el medio burocrático, asimismo, debe conocer sus derechos y exigirlos, lo mismo que el estudiante, el pe-riodista, el campesino: sólo rescatando sus organizaciones hoy y corrompidas, se podrá llegar a esa democracia.

Hasta ahora los sindicatos burocráticos, — los manejan gansters corruptos y en las Cámaras nos "representan" gentes que están usurpando esos puestos, ya que no representan a nadie, sino sólo a la oligarquía.

Ya lo dijo el tratadista, "al movimiento — revolucionario sindical de la burocracia, sucedió lo mismo que el movimiento obrero, que culminó con un — charrismo más sumiso". Pues de no ser algunos paros — llevados a cabo por ramas del sindicato de Educación — en diversas épocas, —los últimos, encabezados por — Othón Salazar en 1961 y 1972— o por asociaciones profesionales como la de los médicos en las diversas dependencias que los ocupan, como son la Secretaría de Salubridad y Asistencia, ISSSTE, e IMSS., en 1967, — no han sido sino eso: paros.

A ello debemos agregar sutiles resortes políticos y económicos que se mueven a nivel FSTSE, que sirven en realidad como punto de apoyo, como instrumento de la estrategia gubernamental en la medida en que los trabajadores no tienen suficiente conciencia de clase ni arrestos, ni hay líderes tan capaces y — tan honestos como para plantear el Estado una situación emergente como lo es una huelga, que a los titulares afectados no conviene de ninguna manera. Siempre hay algo que la frustra y no precisamente la total anuencia del Titular a las demandas, que hasta la fecha no se han planteado, sino el impacto de un paro — que se mueve y ventila a niveles muy distintos de la dependencia afectada.

Naturalmente que con la apertura democrática del actual régimen, se ha respetado en gran parte la libertad de expresión, de intelectuales y periodistas, y está bien que los mismos aplaudan una política

que los beneficia a ellos (antes perseguidos), pero - la democracia no es sólo para intelectuales y perio-
distas.

Por tanto, debe seguirse luchando por alcan-
zar esa democracia, pero unidos, politizando a toda -
la clase laborante, por que la democratización sindi-
cal jamás se dará por un decreto presidencial, ni de-
la noche a la mañana.

Igualmente estamos concientes que con los -
métodos terroristas, quien únicamente sale beneficia-
do es el capital, ya que cambiando a un elemento del-
engranaje estatal, no cambia la situación de ninguna-
manera; lo que debe cambiar es el sistema, utilizando
los medios de persuasión en la conciencia de la clase
trabajadora.

Mientras tanto, seguiremos esperando, no -
hay que desesperarse, ya que inexorablemente esto tie-
ne que cambiar; por lo pronto, como lo ha dicho el --
tratadista: "La huelga burocrática es un mito", el de-
recho de huelga de los trabajadores al Servicio del -
Estado, es un fantasma por ahora.

Habría que añadir algo más, algo que los --
obreros saben muy bien, porque lo sufren en carne pro-
pia: que la huelga se defiende con la vida misma. Con
la vida propia, con la vida de la mujer, de la madre,
de los hijos... Por eso una huelga es una cosa muy -

seria. Los pequeños-burgueses que se desesperan porque no hay huelga todos los días, porque la clase obrera mexicana "no se decide", ignoran este hecho fundamental: que una huelga es algo en lo que va el riesgo de la lista negra, de no encontrar jamás trabajo, del hambre, de la vida.

Cuando la huelga se hace así contra toda la burguesía como clase, con un gobierno que la defiende y representa sus intereses, entonces adquiere un rango histórico. Así se hicieron las huelgas de Cananea y Río Blanco. La huelga, entonces, va más allá de sí misma, porque no se limita a obtener determinadas conquistas económicas de los trabajadores, sino que quiebra un orden legal, un estado de cosas, unas reglas del juego. Dicho en otras palabras, la huelga tiene, en tales circunstancias, un carácter revolucionario. Vista en perspectiva, la huelga escapa ya a las calificaciones "normales".

Importa poco, o no importa nada, que se gane o se pierda. Es un triunfo por sí misma. Las huelgas de Cananea y Río Blanco, como ya se dijo, fueron ferozmente reprimidas, costaron sangre obrera, pero constituyen, indiscutiblemente, un triunfo histórico de la clase obrera mexicana. Así es la lucha de los trabajadores: sólo con el sacrificio individual es posible el triunfo colectivo.

Que este país está en crisis es un hecho indiscutible, que hasta el gobierno admite. Es una

crisis que se manifiesta de mil maneras, que revienta por todos lados, que tiene manifestaciones ominosas, que no excluyen el asesinato y la masacre. Es la crisis de un proyecto de desarrollo burgués, puesto en marcha cuando era tarde para que la burguesía mexicana tomara el tren de la historia, puesto en marcha en un 1940 marcada ya por el signo del imperialismo, en el que todo desarrollo burgués independiente era una ilusión suicida. El resultado ha sido el auge de los presta nombres y, en términos claros, la entrega del país al imperilismo.

No se le encuentra salida a la crisis. Se requiere una alternativa nueva en la historia de México. Y esa alternativa es la clase obrera, nuestra joven, vigorosa, pero aún oprimida clase obrera. Rescatar la autodeterminación de la clase obrera es la tarea del momento, y sólo ella puede hacerlo. El proceso está en marcha:

"La hora del proletaria ha sonado para México".

C).- TERMINACION.

Se entiende por terminación de una huelga - fundamentalmente, la reanudación de labores suspendidas con motivo de ella. Sin embargo, el hecho no es tan sencillo y deberemos analizar dos casos:

a) causas de la terminación y b) efectos de ésta.

a) Causas de la terminación, la ley es muy clara a este respecto y señala (art. 108) que una huelga terminará:

I.- Por aveniencia entre las partes en conflicto.

II.- Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.

III.- Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y

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

I.- Aveniencia de las partes; indudablemente que el medio más rápido y sencillo de resolver un conflicto obrero-patronal, es la aveniencia de las partes en él. Sabemos que una de las primeras providencias que el Tribunal debe tomar es citar a éstos a una audiencia de avenimiento o conciliación de sus intereses (art. 101). Bien sea que a gestión del Tribunal o espontáneamente los interesados se reúnan y lleguen a un acuerdo conciliatorio, es éste el medio ideal de solución de una huelga.

La función conciliatoria, como se viene diciendo, se ha tornado en la práctica laboral en un procedimiento muy eficaz. En los Tribunales Federales de Trabajo el grupo de conciliadores ha adquirido una gran experiencia en las gestiones de avenimiento de voluntades e intereses y ha ganado la confianza de las partes por la honestidad, experiencia y buen juicio de estos funcionarios. La extrema sensibilidad sobre los puntos en conflicto que no siempre son las cláusulas relativas a prestaciones; la paciencia para pasar y repasar las diferencias y suavizar las posturas rígidas o intransigentes; la puesta en práctica de sutiles resortes estratégicos de presión o de otra índole hacen que las partes continúen en el período de conciliación y mientras duren en él hay posibilidad de arreglo, sin lesionar gravemente en el caso de los trabajadores comunes la producción o la continuidad de las actividades públicas de la Dependencia afectada. La falta de experiencia en huelgas de servidores públicos, que como hemos dicho no se han realizado todavía, impide saber si la función conciliatoria operaría con igual eficacia. Es de suponerse que así ocurriría.

Todo lo que hemos tenido en efecto, son períodos preparatorios o actividades propendentes a ella. Diversos factores han impedido la coalición de los servidores públicos en actividades pre-huelguísticas. Ha habido, como en el caso de los médicos, - asociaciones profesionales más o menos transitorias, - que han afrontado problemas graves comunes. Pero, - insítmicos, parece que ha faltado conciencia de clase, dirección, continuidad en el propósito de asociación - y éstas languidecen apenas logrado su transitorio objetivo. Así, pues, lo que podría ser el principio - de verdadera sindicalización (sindicalización con fines obrero-patronales específicos, no políticos) no - existe en la burocracia. Por ende, tampoco ni en grado de tendencia los arrestos para enfrentarse al Estado-Patrón, y menos aún para decretar una huelga y colocarlo en situación crítica.

II.- Por resolución de la Asamblea. Este - es un medio que teóricamente se supone idóneo al fin del conflicto, pero lesivo a los intereses de los - trabajadores. Es una confesión tácita de derrota. - Ocurriría seguramente por la convicción de que la lucha es inútil, está perdida, es inoportuna o imposible e injusta. Si la asamblea espontáneamente se decide de la huelga sin que obviamente sea porque se han satisfecho sus peticiones, es a causa de razones válidas o de presiones y maniobras muy poderosas. Es difícil suponer que la retirada ocurra por razón de que la asamblea considere que sus planteamientos son injustos, puesto que el laudo los esclarecería. Si - pues decide retirar la demanda y terminar la huelga -

es porque algo superior a la legitimidad de sus intereses la llevó a ello ¿Qué puede ser?

No podrían decirse o mejor adivinarse cuáles serían esas fuerzas. Hemos dicho atrás que en la organización sindical de los servidores públicos, existen varios factores y fuerzas, más favorables al gobierno que a los trabajadores. La FSTSE, el Representante obrero en el Tribunal, la participación política de los directivos sindicales en organizaciones prácticamente de Estado como la C.N.O.P. Y el PRI; hechos tales, como los contratos de trabajo fuera de las tabulaciones ordinarias y factores como la voluntad del Titular para renovar estos contratos; canon-gía a líderes, sublíderes y familiares de ambos; todo constituye una gran fuerza y aparato oponibles a la verdadera voluntad de los trabajadores, que de todas maneras está movida o influenciada por sus representantes sindicales. Decir, pues, y suponer menos que la asamblea voluntariamente se desista de luchar por su mayoría, es suponer un absurdo, si no fuera porque esto es harto posible, tan posible que ocurriría en muchos casos con el obligado añadido de una confesión de "mea culpa" que entregarían los líderes al Tribunal y al Titular.

III.- Por ilegalidad o inexistencia. Se han analizado ya estas causas de terminación del conflicto, contenidas en los Arts. 101. La declaratoria de inexistencia se funda en la inobservancia de los requisitos legales y deja por lo mismo sin protección legal la suspensión de labores. Estos requisitos son:

la existencia de una mayoría de 2/3 partes de los servidores públicos de la Dependencia afectada; el envío al Tribunal del pliego de peticiones y del emplazamiento de huelga; que la huelga persiga los objetivos y motivos señalados en el artículo 94; la suspensión de labores al vencimiento del plazo (art. 103). Si uno o todos estos requisitos no se satisfacen o el Tribunal por cualquiera de las razones a que se refieren los Arts. 101, 104 y 105 la declara ilegal parece inconcuso que el estado legal de huelga termina.

Los efectos de la terminación de un estado de huelga de los trabajadores del Estado, quedan puntualizados en el contenido del artículo 109 de la Ley Federal del Trabajo (art. 470). Si el laudo declarase la licitud del movimiento y la responsabilidad del Estado, condenará a éste a satisfacer las peticiones de los trabajadores, dando un plazo para su cumplimiento y, por consecuencia, éstos deberán volver a sus labores de esta manera reanudadas.

La pregunta más obvia que se ocurre es ésta: ¿Cómo podrá el Tribunal obligar al titular de una Dependencia a cumplir el laudo? . Las resoluciones laborales son fundamentalmente económicas o se traducen en dinero. Las condiciones generales del trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 91 deben ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Los efectos del laudo son los de modificar los presupuestos y en principio las bases en que descansan las posibilidades de erogación del Erario Público.

¿Qué hará el Estado y el Tribunal si la Secretaría de Hacienda encuentra fiscalmente imposible de satisfacer las nuevas condiciones del trabajo, simplemente por imposibilidad presupuestaria presente y futura?. (Pongamos por caso una aguda retracción económica para la que es aconsejable una reducción del gasto público).

Parece adecuado inferir que la Secretaría de Hacienda, en casos de afectación grave deberá formular otro presupuesto de egresos y, por supuesto otra iniciativa de Ley de Ingresos adecuada a los efectos del cumplimiento de una resolución judicial.

Llevado el problema al extremo, deberán aumentar determinados impuestos o crear otros. ¿Será esto posible como regla general; aprobará el Congreso estos incrementos; los vetará el Ejecutivo; repercutirá o no en los órganos de formación de la opinión pública y en ésta y cómo en el contribuyente?.

He aquí cuestiones que en planos puramente hipotéticos podrían elucidarse o tratar de cuestionarse ya que no ha ocurrido nunca en la historia de las relaciones servidores-Estado y parece que no ocurrirá en un futuro próximo, pero no se debe descartar la posibilidad de que sucedan.

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

PRIMERA:

El derecho de huelga, surgió ala vida-jurídica en forma espontánea, gracias-a los hechos que se desarrollaron en - tiempos pasados, con el fin de protes-tar contra las injusticias y procurar-a la clase proletaria un nivel de vida decoroso.

El reconocimiento legal de este dere-cho, nos muestra una etapa de progreso, dentro de la natural evolución de las-sociedades civilizadas y, al menos en-teoría, que todos los hombres fueran - iguales ante la Ley.

SEGUNDA:

Creemos que los trabajadores al Servi-cio del Estado, forman parte integran-te de la clase trabajadora en general, y por lo tanto sujetos del derecho del trabajo, pues sus relaciones laborales son de carácter social.

TERCERA:

Ya es tiempo de que los trabajadores - del Estado empiecen a tomar conciencia de lucha en contra de sus líderes cha-rros, pues son éstos los que frenan en cualquier momento su derecho de huelga.

CUARTA: Independientemente de los logros que ha alcanzado la burocracia, ésta debe luchar unida para que la consagración del derecho de huelga en la Ley, no siga siendo un MITO, sino una realidad, - pues los trabajadores podrán hacer todos los cambios necesarios cuando se organicen. Cuando luchen decididamente para organizarse.

QUINTA: El derecho de huelga, es el único recurso que le queda a la clase trabajadora, para hacer posible la reivindicación de una verdadera justicia social, porque no olvidamos que hasta ahora, - el motor de la Historia es la lucha - de clases.

SEXTA: Somos de la opinión de que la reivindicación económica, impone mejoras - constantes, y como consecuencia la - igualdad de clases, en tanto que la - reivindicación política la consideramos necesaria en la reestructuración de las sociedades en su constante evolución.

SEPTIMA: No debe limitarse el derecho de huelga de los Trabajadores del Estado, pues - la limitación y la resolución legal -

por el órgano correspondiente hace totalmente nugatoria su realización.

OCTAVA:

Creemos firmemente que para hacer eficaz el derecho de huelga de la clase-trabajadora, en general, es necesaria la politización, ya que es evidente — que hasta ahora la mayoría ignora sus derechos, pues los líderes deshonestos los traicionan en la medida en que los trabajadores no tienen suficiente conciencia de clase.

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

- DE LA CUEVA MARIO Derecho Mexicano del —
Trabajo, México, 1966.
- MARX CARLOS. El Capital, Buenos — —
Aires, 1967.
- SILVA HERSOG JESUS. Breve Historia de la —
Revolución Mexicana.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Traba
bajo, Puebla, 1956.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Evolución de la Huelga.
México, 1950.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. El Artículo 123, México,
1943.
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y
TRUEBA BARRERA JORGE. Legislación Federal del
Trabajo Burocrático, Méx
ico, 1967.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal-
del Trabajo, México, —
1971.

- TRUEBA URBINA ALBERTO. Estatuto de los Empleados Públicos, México, - 1941.
- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1967.
- CASTORENA J. JESUS. Tratado de Derecho Obreiro, 1a. Edición.
- CASTORENA J. JESUS. Manual de Derecho Obreiro, 2a. Edición.
- DE FERRARI FRANCISCO. La Huelga, Instituto de Derecho del Trabajo.
- POZZO JAUN D. Derecho del Trabajo, - Buenos Aires.
- TISSEMBAUM MARIANO R. La Huelga y el Lock-out Ante el Derecho, Santa-Fe 1951.
- CARNELUTTI FRANCISCO. La Huelga del Derecho - del Trabajo.

DEVEALI MARIO L.

La Huelga, Instituto de
Derecho del Trabajo.

PIZARRO SUAREZ NICOLAS.

La Huelga en el Derecho
Mexicano.

CABANELLAS GUILLERMO.

Derecho Sindical y Coo-
perativo, Buenos Aires,
1959,

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS,
México, 1970.

GALLART FOLCH ALEJANDRO.

Derecho Español del Traba
bajo Barcelona, 1936.

GARCIA MAYNEZ EDUARDO.

Introducción al Estudio
del Derecho.

ROJINA VILLEGAS RAFAEL.

Derecho Civil Mexicano.