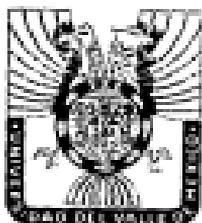


301809

22
2y.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

"LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y EL DERECHO DE HUELGA"

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a:

LOPEZ BARRIENTOS MARIA GUADALUPE

México, D. F.

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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 está 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.

INDICE

"LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO Y EL DERECHO DE HUELGA"

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO " SINDICATO "

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.- SINDICATOS Y SINDICALISMO | 5 |
| 2.- DEFINICIONES. | 17 |
| 3.- CLASES DE SINDICATOS. | 16 |
| 4.- ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; REQUISITOS DE FORMA, FONDO EN CUANTO A LAS PERSONAS. | 30 |
| 5.- LA P.S.T.S.E. COMO UNIDAD BUROCRATICA. | 75 |

CAPITULO SEGUNDO " LA HUELGA "

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA. | 39 |
| 2.- DEFINICIONES. | 47 |
| 3.- REQUISITOS. | 55 |
| 4.- EL PERIODO DE PRE HUELGA. | 70 |
| 5.- LA HUELGA CUANDO AFECTA UN SERVICIO PUBLICO. | 73 |
| 6.- LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO, ORIGEN Y EVOLUCION. | 78 |
| 7.- LA PROTECCION AL DERECHO DE HUELGA. | 89 |
| 8.- TERMINACION DE LA MISMA. | 93 |

CAPITULO TERCERO " EL TRABAJADOR "

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.- TRABAJADOR. | 99 |
| 2.- CONCEPTO GENERAL, CLASES. | 118 |
| 3.- TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO. | 121 |
| 4.- CARACTERISTICAS Y DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADOR PRIVADO Y TRABAJADOR PUBLICO. | 126 |
| 5.- CLASES DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; DE BASE Y DE CONFIANZA. | 138 |

CAPITULO CUARTO " EL DERECHO DE HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERV. DEL-ESTADO "

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 1.- EL DERECHO DE HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS. | 141 |
| 2.- TITULAR DEL DERECHO, RECURSOS, LICITOS, ILICITOS E INC -TISTENCIA. | 163 |
| 3.- TERMINACION. | 174 |
| 4.- PROTECCION. | 182 |

CONCLUSIONES.
BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Un prólogo parece implicar casi siempre la existencia de un epílogo. En este caso no lo es propiamente, es, simplemente, el pretexto que una tesis supone para enjuiciar críticamente a un Patrón que se llama Estado o Gobierno y las relaciones de éste con quienes le sirven. La naturaleza del ente jurídico de Derecho Público, como lo llamaría Inca di, y la de los servidores públicos, con la otra parte de la relación contractual que genere cada nombramiento gubernamental, hacen difícil y sutil el enjuiciamiento, y la carencia de aspectos conflictivos reales en dichas relaciones contar con la experiencia jurídica suficiente para analizar sus efectos.

En verdad un trabajo de grado académico no puede tener la pretensión de dejar sentada una tesis, como inadecuada - mente se comina al trabajo que en sucho y para la recepción del exámen profesional.

Pienso que el análisis del valor jurídico que tiene el derecho de huelga en los conflictos obrero-patronales, para buscar un equilibrio de derechos entre los dos factores de-

la producción económica es tan suficientemente clara que no cabe discutir su eficacia. Pero no debemos soslayar el hecho de que ese recurso social y económico activamente negativo, se produjo y es válido solamente en y para una sociedad burguesa de economía fundamentalmente capitalista. El socialismo comunista no sólo considera a la huelga inaccessoria, sino altamente delictiva. Es un ataque contra la clase obrera que supuesta o realmente se halla en el poder, aun que curiosamente sea o pueda ser ella que intente el recurso.

La huelga en la sociedad comunista, bien se trata de -- obreros de una factoría, o bien de la burocracia es un movimiento contra el Estado. Y aquí surge una cosa curiosa, digna de ser analizada; es ilícita la huelga en esas sociedades, porque el Estado sea la expresión política de los trabajadores en el poder o porque simplemente es, en cualquier caso, el Estado el otro elemento de la relación jurídica -- que la huelga emplaza?. Si se trata de la primera cuestión habría que pensar si es inconcebible jurídicamente un conflicto entre dos expresiones formales de trabajadores; digamos de una coalición de éstos contra su sindicato. Contra -- una central, contra una unión o contra el Estado-Obrero. En

el segundo caso, si la huelga contra ésta, cualquiera que sea el origen de su existencia- representa un derecho incontestable, en virtud de los bienes jurídicos que el propio Estado representa.

La sociedad comunista, dirá que no, porque es inconcebible hacer huelga contra sí mismo, contra el sistema, tal como si los integrantes de una cooperativa lo intentaran contra la directiva cooperativista.

Que hay que hacer algo, inventar algo que pareciéndose a la huelga no sea huelga, pero que produzca parecidos efectos, parece debido. Si la huelga se traduce en la suspensión temporal de los labores hasta doblegar al capital y en los conflictos Estado-servidores, esto no se realiza y tiene o no serlo en el futuro, podemos legítimamente hablar de huelga en estricto derecho. Yo en lo particular creo que no debemos seguir operando con ficciones y menos lo debe hacer el Estado, supremo creador del derecho.

No vale la pena que los estudiosos y teóricos del derecho del trabajo estudien esta cuestión y den una solución - que en la humildad de una tesis y en la brevedad de un pró-

logo se ofrecen.

CAPITULO PRIMERO

CAPITULO PRIMERO

- 1.- SINDICALISMO Y SINDICATOS.
- 2.- CLASES.
- 3.- DIFERENCIAS, FINALIDADES Y NATURALEZA.
- 4.- ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO-
DEL ESTADO. REQUISITOS DE FORMA, FONDO EN CUANTO A LAS-
PERSONAS.
- 5.- LA F.S.T.S.E. COMO UNIDAD BUROCRATICA.

CAPITULO PRIMERO

1.- Sindicalismo y Sindicatos.- 2.- Clases.- 3.- Diferencias, Finalidades y Naturaleza.- 4.- Asociación Profesional de los Trabajadores al Servicio del Estado. Requisitos de Forma, Fondo, en cuanto a las personas.- 5.- La PSTSE, como Unidad Burocrática.-

1.- SINDICALISMOS Y SINDICATOS.

El más importante fenómeno social del siglo XIX es lo que el derecho del trabajo y las circunstancias sociales han llamado o denominado SINDICALISMO; es decir, la teoría y la práctica del movimiento obrero y, la concepción que en la vida social ha determinado éste, como medio y acción encaminados a transformar la organización de la sociedad, la propiedad de los bienes de producción y el Estado. Nada ha habido en la historia de la lucha de clases, en que efectivamente - consiste la historia humana, más decididamente renovado que esa acción colectiva, permanente, lúcida y fecunda que produjo el movimiento obrero, a través de no una sino de diferentes corrientes sindicales, en su empeño por mejorar las condiciones de su trabajo y, en sucesivas etapas de la concien-

cia clasista, y por su ubicación dentro del contexto de esta lucha de clases, su destinatario no es el hombre individuo -- sino el hombre clase. Y es tan importante la despersonalización, sin mengua de los derechos individuales, que en caso de conflicto entre el hombre y el grupo, las exigencias de la lucha colocan en un lugar privilegiado, precisamente, al grupo.

a).- La Organización Profesional.

La primera forma de sindicalismo fue la asociación profesional; es decir, la unión espontánea de los trabajadores de una empresa para mejorar las condiciones de trabajo. Fue, como dice el Sr. Mario de la Cueva, una agrupación con propósitos económicos y con dimensión local. Esta organización de hecho, en su forma de uniones gremiales, no reconocidas legalmente, respondió a una necesidad inmanente sentida como insuplible por la clase obrera al enfrentarse a una sociedad en la que el empresario tenía el poder económico y político, -- puesto que representaba la posibilidad de la riqueza en un mundo liberal imperfectible.

Las organizaciones profesionales sirvieron poco para esta buscar la igualdad económica y jurídica frente al capital, pero permitieron que la masa trabajadora primeramente se disca-

cuenta de su fuerza, y segundo lugar tomara conciencia de su clase y por último luchara por el poder político.

Advirtió aquella primero, que las condiciones del trabajo no se modificaban por sí mismas, sino cuando el patrón se enfrentaba a un poder colectivo y solidario igual; que en consecuencia a pesar de la composición jurídico-política de la sociedad, que defendía la posición del patrón, la organización profesional tenía fuerza y que el capital no representaba un poder si era el adversario de un obrero o de un grupo de obreros, sino de la clase trabajadora toda en su conjunto, lo que le dio conciencia a ésta de que formaba toda ella una dimensión social, y finalmente, que las luchas de su clase contra el capital no podían ganarse nunca si no se transformaba la sociedad y el Estado; en suma, si la clase trabajadora no tomaba el poder y con éste el de los medios de producción, la organización profesional devino en un organismo de política sindical.

b).- La Ideología del Sindicalismo.

El sindicalismo no fue una teoría sino un hecho social - desde su forma más elemental de gremios, uniones y asociaciones profesionales a sindicatos propiamente dicho, hechos ted

ricos del siglo XIX dieron al sindicalismo una fundamentación jurídica-teórica.

La historia del sindicalismo fue así paralela a la historia de las ideas económico-políticas y a la historia de las luchas sociales, a las cuales dio bases, orientó y fijó sus fundamentos reales.

El sindicalismo se ha caracterizado en todas las épocas por una crítica al sistema capitalista de producción.

No es el caso aquí de hacer una historia de las doctrinas sociales. Una larga lista de nombres precede a Carlos Marx y a otra no menos chica la sigue. Todos enderezan sus baterías contra el sistema capitalista conforme al cual en la producción de los bienes, el trabajo y el capital tienen el mismo rango, a pesar de que la propiedad y la posesión de los medios de producción pertenecen al segundo y éste dirige y controla el poder político. Para el socialismo no solo ese régimen de distribución de las riquezas es injusto, sino que el capital se ha integrado con el valor del trabajo no pagado al obrero. Las cosas deben ser instrumentos para la realización de los fines humanos, verdaderos satisfactores masivos, y no derechos cuyo consumo y precio se imponen al hombre. La calaridad y complejidad de los procesos tecnológicos inherentes al capital industrial, deshumanizan al ser huma-

no, lo dominan, lo alienan, lo despersonalizan como diría -
Marouse, y todo esto a causa de la organización productiva-
y social que el capital ha formado, en detrimento en primer
lugar del obrero, a quien esclaviza y explota. A partir de-
la segunda mitad del siglo pasado, hablar de sindicalismo;-
la una alimentaba a la otra y de ambas surgió la figura pe-
culiar del derecho obrero que conocemos hoy como sindicato.

el.- Sindicatos.

Cuando la asociación profesional se transformó de organiz-
no local nacional, apareció el sindicalismo como un fenómeno
propio dice el maestro Mario de la Cueva. El manifiesto comu-
nista de 1848 dió probablemente no sólo el más vigoroso im-
pulso al sindicalismo y a la sindicación, sino su más estreca
toda fundamentación teórica. Únicamente la asociación profes-
sional permite a los trabajadores luchar contra su patrono, -
para vivir mejor y solamente la unión de las asociaciones --
profesionales permite al trabajo luchar con el capital; la -
simple asociación profesional facilita una modificación en -
la vida de cada empresa, las uniones sindicales permiten el
cambio de la organización social; la asociación profesional-
es un organismo con fines económicos limitados, las uniones-

sindicales tienen un fin total, de carácter político; la asociación profesional contempla el presente, las uniones sindicales miran hacia el futuro.

1.- Origen, Finalidades y Tácticas.

Nunca dicho que la asociación profesional fue en su origen una respuesta espontánea, aunque sin clara conciencia común de los trabajadores, para obtener contratos colectivos y defender los intereses específicos de sus miembros frente a la empresa en lo singular. Sin legalidad alguna, las uniones y los sindicatos de obreros constituidos encontraron una clara respuesta del patrón ante la fuerza que representaban en la celebración de contratos individuales. La experiencia demostró a la clase obrera que su poder radicaba, precisamente, en su solidaridad y en el vigor de sus sindicatos. Se entabló pues una lucha interna y externa para fortalecer: para lo primero, los obreros sindicalizados boicotearon a los obreros libres y a los patronos que los utilizaban y excluyeron de su seno, a los traidores de la causa obrera; en lo externo apretaron filas y palmaron físicamente en la dura batalla de la supervivencia, del respeto y de la conquista del derecho social a la sindicación.

De esta suerte la asociación profesional devino en un derecho del hombre, la garantía individual de asociación, y finalmente, un medio idóneo para lograr un fin social, la formación de la sociedad a los fines del trabajo.

De esa postura a la creación de un derecho del trabajo con proyecciones universales, no había sino un paso y en esa etapa de desarrollo se encuentra el sindicalismo mundial contemporáneo.

Entramos ya en etapa de finalidades del sindicalismo. ¿Qué se propone éste? Los autores convienen en que la sindicación tiene fines inmediatos y mediatos. Es la meta inmediata el perfeccionamiento del derecho del trabajo, que mejore las condiciones individuales del obrero. Es el fin mediano la transformación de la sociedad y del estado, la toma del poder y con ella la de los medios de la producción económica, a fin de que nunca más el trabajador sea explotado y logre, mediante el control de los bienes de capital, la permanente dignidad humana, su felicidad material y la paz en la convivencia.

Las tácticas para conseguir esas finalidades han sido tan numerosas que sería imposible mencionarlas todas y cada una de ellas. Un permanente cambio de valores, un diferimiento de los fines inmediatos para conseguir los medios inmediatos, el fin último del movimiento obrero; inclusive el uso razo-

nado y sistemático de la violencia aconsejado por una pléyade de pensadores- socialistas que van desde Carlos Marx a Vlada - mir Ilích Lenin y de Karl Kautsky a Sorel; una participación en la vida del Estado o un enfrentamiento radical y violento; una aparente asociación con otras tendencias ó el rechazo de éstas; la postura de las grandes corrientes sindicales aliada a los partidos ó su oposición a ellos; todo ha sido ensayado y nada, sino el fin último ha sido igual siempre. En medio de todo ha quedado como unidad social irreductible de la asociación profesional el sindicato.

¿Que cosa entendamos como tal?

3.- DEFINICIONES.

La Ley Laboral lo define como: " La asociación de trabajadores ó patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses ". (ART. 366)

El artículo 367 consagra este derecho social como la facultad de ser creados por parte de los trabajadores y patronos, sin necesidad de autorización previa.

En la anterior definición de sindicato se comprendió a los dos clases sociales, trabajadores y patronos ó empresarios para constituirse en asociaciones profesionales para el estudio

mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, esta garantía de libertad de asociación profesional se encuentra específicamente determinada en la fracción XVI del Artículo --- 12, apartado "A" de la Constitución Federal, misma que se reproduce en la norma secundaria.

En un comentario que aparece en la Ley Federal del Trabajo al DR. Alberto Truaba Urbina y el lic. Jorge Truaba Barrera; nos informan que el derecho de asociación profesional que se consigna en el artículo 136, se persiguen objetivos diferentes según sea la asociación profesional que se constituya de trabajadores o patrones. " En el primer caso el objetivo de los sindicatos de trabajadores se deriva de un derecho social que los impulsa a luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objetivo la defensa de sus derechos patrimoniales destacándose en estos el de la propiedad "

(1)

(1).- Truaba, Urbina, Alberto.- Truaba, Barrera, Jorge.- Ley Federal del Trabajo.- Comentarios, Precentario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. Snc. Edición. 1966. Página 174. México.

El maestro Mario de la Cueva da una definición sustan-
cial con respecto al sindicato y señala: " Que el sindicato
es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de
su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia
de la justicia social a las condiciones de prestación de los
servicios y por la creación de una sociedad futura en la que
el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras
políticas y jurídicas ", (2)

Por la naturaleza de nuestro estudio no podemos ocupar --
nos de los otros sindicatos e asociaciones de profesionales,
sino únicamente del sindicato obrero; es decir, de la Asocia-
ción de Trabajadores.

Los elementos de la definición incluyen las siguientes --
proposiciones:

Es una asociación de trabajadores ó patronos; tiene como
finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus respecti-
vos intereses.

(2) .- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Tra-
bajo, Edit. Porrúa, S.A. 4a. Edición.- 1936, Pág. 283.
México, Tomo II.

El primer elemento implica que la asociación sea una asociación de clase; es decir, integrada únicamente por trabajadores ó únicamente por patrones, siendo inconcebible la existencia de Sindicatos Mixtos, formados por trabajadores y patrones. La razón es obvia; el sindicato como forma de Asociación Profesional es la garantía suprema de la clase que lo integra. Suponer una asociación mixta sería tanto como borrar de hecho todo lo ganado por el movimiento obrero y desaparecer todo el derecho Laboral. En la unión legal de los factores de la producción en una sola entidad jurídica, los patrones absorberían con el tiempo la directiva, la marcha y las finalidades de los sindicatos y por la vía falsa saldrían ganando sin demasiado esfuerzo.

La finalidad que los sindicatos persiguen mediante o inmediatamente, según analizamos en párrafos anteriores para los trabajadores, es la razón de ser de su existencia social. La impronunciación que la ley proporciona al señalar esas fines, no es óbice para que de acuerdo con lo perseguido por el movimiento obrero no se advierta como fin último. Ya hemos puntualizado suficientemente en el inciso precedente, la naturaleza de este tipo de Asociaciones Profesionales, y los fines mediatos e inmediatos que persigue como para extendernos más por el mo-

mento. Sólo debemos añadir que nuestra legislación laboral -- los recursos como los medios idóneos para la defensa y ejercicio de los derechos de la clase trabajadora.

Antes de referirnos ahora a las diversas clases de sindicatos reconocidos por la ley de la materia y de igual manera a sus modalidades específicas.

1.- CLASES DE SINDICATOS.

La doctrina jurídica, reconoce dos especies de sindicatos:

- a).- La sindicación Única y;
- b).- la sindicación plural.

a).-Sindicación Única.- De acuerdo con la doctrina se entiende por sindicación Única; aquella que previene -- que en cada empresa, industria ó región, sólo puede establecerse un sindicato.

b).- Sindicato Plural.- Es la que permite la existencia de varios sindicatos en la misma región, empresa o industria.

3).- REFERENCIAS Y FINALIDADES.

Nuestra legislación laboral, consigna en su artículo 168- la existencia de las siguientes especies de sindicatos:

- 1.- Los Gremiales; o sea los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio ó especialidad;
- 2.- Los de Empresa; es decir, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- 3.- Los Industriales; o sea los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- 4.- Los Nacionales de Industria; formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instalados en dos o más entidades Federativas y;
- 5.- De Oficios Varios; formados por trabajadores de diversas profesiones.

Estos sindicatos pueden considerarse como sindicatos únicos en cuanto sirvan la totalidad de una empresa, industria ó región. Sin embargo, lo más común es que la diversidad de actividades en una misma negociación la sirvan dos ó más sindi-

estos gremiales distintos. Por ejemplo: En la Industrial del Cine existen diversos sindicatos que trabajan en las diversas actividades que forman esa industria. Otro ejemplo sería el de la UNAM.

Pocas empresas logran la existencia de un sindicato único. No obstante esto los patronos luchan insistentemente por este tipo de sindicatos y no pocas grandes empresas los tienen, como por ejemplo: Cia. de Luz y Fuerza del Centro; Pemex; FF.CC. M. de M.; IMSS; etc.

En esto hay un problema a considerar: La existencia de diferentes sindicatos gremiales, trae como consecuencia, la pluralidad de los contratos colectivos de trabajo. El efecto sería una multiplicación de las tensiones por cuanto a las revisiones de esos contratos.

a).- Federaciones,

En cambio diversos sindicatos suelen y pueden formar Federaciones y Confederaciones para la mejor defensa de los intereses de la clase trabajadora. (ART. 383). La tendencia es perfectamente explicable dentro de la historia del movimiento

obrero.

Si se conviense en que ésta pugna, no sólo por mejorar -- las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, si no por alcanzar el poder político y el control de los medios de la producción económica, se explica que las confederaciones y federaciones obreras, tales como la CTS y la CROM, en el primer caso y la INTSEK en el segundo, se instituyan como fines laborales, aunque también, y muy principalmente, como fines de política activa.

Son tan frecuentes estos fenómenos en la vida social diaria y por lo demás, tan necesarios a la justicia social, que sería inconcebible que no ocurriese así.

La democracia contemporánea acredita la participación de los individuos y de los grupos, precisamente de esta manera. Las tendencias políticas más válidas, más justas sólo han sido posibles mediante la presión de los grupos organizados y su participación en la política de los partidos y en la integración como tales. Teóricamente los sindicatos son las unidades gremiales en que se ventilan no sólo las incidencias de las relaciones obrero-patronales, sino las tácticas de la

lucha obrera y su participación en él por el poder. En forma piramidal las decisiones sindicales se llevan en planos superiores a las Federaciones y Confederaciones, y finalmente, - la rama del partido que hace suyas las demandas obreras y lucha por ellas, mediante la participación en el poder político constituido. Así, pues, sindicato único o plural Federación ó Confederación, sector político y partido, son las capas de un todo estructural que tiende a ver expresados los aspectos más depurados de la lucha de la clase trabajadora.

4.- ASOCIACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Muy poco es lo que los trabajadores al servicio del Estado han hecho por asociarse, en función de sus capacidades -- Profesionales.

Mientras que la Ley Federal del Trabajo en el artículo - 123 Constitucional, apartado "A", señala que sindicato es la asociación de Trabajadores o Patrones, constituida para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, apartado "B", reserva este derecho a los trabajadores de base al ser-

vicio del Estado, preceptuando en su artículo 47. - " Los Sindicatos son Asociaciones de Trabajadores que laboren en una misma Dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes ".

Continúa señalando la Ley que en cada Dependencia sólo - habrá un sindicato y que en los casos de que sea disputado - el derecho de la titularidad de éste por distintas planillas de trabajadores el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje otorgará el reconocimiento a la que cuente con la mayoría de los trabajadores.

Los sindicatos nacen en México, al igual que en otros países por la misma acción de la existencia del proletariado; es la aparición del artículo 123 en la Constitución de 1917-- la que da nacimiento legalmente a los sindicatos en nuestra patria.

Por lo que hace a los trabajadores del Estado, la historia es todavía más corta; como muchas leyes de los Estados - los excluían expresamente de su aplicación y no existía espíritu gremial, ya que no tenían ninguna estabilidad en el empleo, los trabajadores no se organizaban; en el año de 1918-

se legalizan a partir del Estatuto Jurídico que en ese año - empezó a tener vigencia.

Los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado, - tienen características que los diferencian de los sindicatos formados por los trabajadores de la iniciativa privada.

Una de esas características esenciales es la prohibición de la reelección de sus dirigentes. El resultado de la prohibición es que cada vez que se cumple el plazo estatutario, - que por lo general es de tres años, para la actuación de la directiva, ocurre una renovación que resulta democráticamente conveniente, habilidad y relaciones obtenidas por los - - miembros salientes.

En realidad se prohíbe la REELECCION INMEDIATA, ya que - se han dado casos, aceptados por la autoridad registradora, - en que quien ha sido un dirigente vuelve a ocupar el cargo - pero en período posterior, no inmediato.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prohíbe tajantemente la reelección en su artículo 75, dentro de los sindicatos. Los Sindicatos de Trabajadores al Ser

vincio del Estado actualmente se encuentran Confederados, auto
Gestionarios:

" Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Es
-tado " (F. S. T. S. E.). La que se rige por sus propios es
tatutos apegados estos en todo momento, conforme a lo previa
to en el Capítulo I del Título IV de la Ley Federal de los --
Trabajadores al Servicio del Estado.

Los diversos sindicatos que sirven a las dependencias gu
bernamentales constituyen asociaciones Gremios, integradas por
trabajadores de diversas capacidades y conocimientos.

En sindicatos muy numerosos como el de la Educación, este
se halla dividido en secciones que responden a las grandes ca
mas registrales de los diversos tipos y grados de enseñan
za, ubicación geográfica y finalmente, a los empleados admi
nistrativos. Ellos crean un tipo de asociación profesional --
muy elemental.

En algunas otras dependencias Federales, por razón de la
ocupación, se han agrupado determinados empleados técnicos, -
con fines de defensa de sus intereses específicos. Tal ocurre

con los empleados fiscales, particularmente los que realizan funciones aduanales. La ley de los Trabajadores al Servicio del Estado fija a los titulares de las dependencias oficiales, entre otras obligaciones, la de establecer y sostener en sus dependencias escuelas de Administración Pública, en las que se imparten los cursos necesarios para los trabajadores y así puedan adquirir los conocimientos indispensables para mantener su aptitud profesional ó para adquirirla (3).- Ello facilita, como en el caso de los empleados aduanales ó en el de la policía una asociación espontánea y por lo mismo, una mejor defensa de sus intereses específicos. Que apenas solo ocurre en muy pocas dependencias; es decir, casi solo en aquellas en que el estatuto o reglamento gubernamental fija determinadas características técnicas para el desempeño de la función.

Tal vez la formación de Asociaciones Profesionales fuera de cada uno de los sindicatos que por ley corresponden a cada Dependencia (ART. 68) implicaría un problema casi insoluble pues ésta no puede tratar sino con un solo sindicato. Sí, por

(3).- Traba, Urbina Alberto y Traba Barrera Jorge.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 2ª Edición -- 1988. Editorial Porfía. México.

ejemplo todos los ingenieros civiles, o los topógrafos, se agrupan en una sola asociación; los consejeros en otra; las secretarías administrativas en otra; los abogados en otra; etc, esa Dependencia oficial se veía obligada a aceptar condiciones generales de trabajo y salarios distintos, susceptibles de modificación arbitral (ART. 85). En suma éllo ocurre al tratar con sindicatos distintos de hecho, es decir, - a pluralizar, innecesariamente los problemas en perjuicio de una actividad pública fundamental que por su naturaleza no puede o diferir los legítimos intereses de la clase trabajadora, debe operar en forma continua y sistemática.

Tan importante es la discusión y la fijación de las condiciones de trabajo (que por regla general) se traducen en afectaciones presupuestales, que la Ley establece el requisito de la autorización de los mismos por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público antes de poder ser exigible su cumplimiento al Estado. (ART. 81)

Esto es así porque ni el Estado puede obligarse más allá de su capacidad económica, ni descuidar su función pública - en razón del cumplimiento de erogaciones laborales demandadas ni sobre todo, por razón de sus fines, modificar la natu

raleza no lucrativa de su actividad.

Es el único patrón que no lo es doctrinariamente desde - al punto de vista de que si bien genera bienes y servicios, - éstos ni entran al comercio, ni constituyen una auténtica riqueza patrimonial producto de una explotación más del trabajador y que enriquece a quienes poseen los medios adecuados para la actividad.

Por lo antes expuesto podemos concluir que sólo en forma general (tanto que solo lo es por razón del vínculo jurídico con el mismo patrón), los empleados y servidores públicos que se hayan asociados profesionalmente y todos desempeñan en menor o mayor grado una función pública. Ello lo es - en una Federación Galea.

5.- LA FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO COMO UNIDAD BUROCRATICA.

La unidad burocrática por excelencia de los trabajadores al servicio del Estado, es la " F. S. T. S. E. "; única con - trol reconocida. (ART. 78)

Parecen obvias las razones de ésta disposición que invalida de hecho y derecho la pluralidad de centrales burocráticas.

La razón parece ser la misma que implica la autoritaria acción de un solo sindicato por cada dependencia y la inexistencia de asociaciones profesionales fuera de cada uno de éstos. Una razón de orden público preside las disposiciones legales relativas; una necesidad nacional; superior en jerarquía y valor jurídico, fundamento, frente a los demás legítimos derechos obreros, estas taxativas, pero además, ante la existencia y fines del Estado tales derechos, normales para los demás trabajadores, se tornan aquí innecesarios.

El Estado no explota ni tiende a explotar al servicio público, ni tiene para qué (no ataca, no lucha, sirve y cumple una función social).

Es ahí la razón fundamental que, por un lado, prohíbe la formación de más de una Federación Burocrática y por otra estimula y protege aquella de que hemos hablado.

Qué se busca, qué implica la existencia de la F.S.T.S.E. al que pueden o no adherirse los sindicatos burocráticos -- Indudablemente representan los intereses comunes de los asociados; y esto es; luchar por mejores condiciones de trabajo dentro de la burocracia en general y representarla políticamente.

La presión y fuerza de la unidad burocrática ha sido suficientemente poderosa como para resolver favorablemente a los trabajadores las pugnas entre un sindicato y la dependencia relativa. Ha ahí un hecho que por sí solo acredita la -- conveniencia de la F.S.T.S.E.- Otro hecho favorable para su existencia es el derecho que compete a la Federación para designar un representante de los Trabajadores, en calidad de -- Magistrado del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (ART. 118), que representa en este Tribunal los legítimos intereses de la clase trabajadora burocrática. Y no podía -- ser de otra suerte a menos de que se creara un sistema de representación que sin crear problemas en los sindicatos (debilitados por su unidad ante el titular), fuera suficientemente relativo como para que no estableciera entre éstos una injusta desigualdad, una competencia y una lucha interna estéril.

El 29 de Octubre de 1938, se declaró constituida la Federación de que se trata, aunque para los efectos legales el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, concedió el registro hasta el 24 de Noviembre de 1940.

En esta fecha se le reconoce estar formada por diecinueve sindicatos. Es de mencionarse que ahora en el año de 1940 esa Federación cuenta con noventa y cuatro sindicatos afiliados y que los burocratas federales suman cerca de dos millones de trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

C A P I T U L O S E G U N D O

1.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

2.- DEFINICIONES.

3.- REQUISITOS.

4.- EL PERIODO DE PRE-HUELGA.

5.- LA HUELGA CUANDO AFECTA UN SERVICIO PUBLICO.

6.- LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO, ORIGEN Y EVOLUCION.

7.- LA PROTECCION AL DERECHO DE HUELGA.

8.- TERMINACION DE LA MISMA.

CAPITULO SEGUNDO

1.- Antecedentes de la Huelga.- 2.- Definiciones.- 3.- Requisitos.- 4.- El período de Pre-huelga.- 5.- La Huelga cuando afecta un servicio público.- 6.- La Huelga en el Derecho Mexicano, origen y evolución.- 7.- La Protección al Derecho de Huelga.- 8.- Terminación de la misma.

1.- ANTECEDENTES.

La huelga puede considerarse históricamente como un recurso económico-social-político, extraordinario, compulsivo y extrcontractual, que originariamente no representó el derecho de una de las partes respecto de la otra para hacerlo valer, ni podía hacerlo una condición jurídica derivada del Contrato obrero-patronal. La razón de que la huelga no haya sido originariamente un derecho derivado de esa relación jurídica es -- que, también, en el inicio de este derecho social, esta relación no escapa, sino que por el contrario encuadraba dentro -- de los límites del derecho privado.

En efecto, los contratos obreros-patronales fueron originariamente meros contratos civiles de prestación de servicios personales bajo la dirección técnica de un patrón. El encua-

desarrollo de éstos en la legislación civil permitió al empresario regular las relaciones de ellos sobre la base del acto jurídico, que rige toda la teoría de los contratos; es decir, con fundamento en la libre voluntad de los contratantes para obligarse en los términos de la relación jurídica civil.

Tal vez las obligaciones y derechos derivados del contrato obrero-patronal, no hubieran sufrido grandes cambios o alteraciones, ni toda la cuestión relativa a ellos hubiera determinado tan rápidamente la existencia de esa otra rama del derecho que conocemos y llamamos derecho obrero; del trabajo; si en la contratación hubiera presidido realmente la libre voluntad de las partes para obligarse en condiciones de equidad económica y trato humano; es decir, en los aspectos sustanciales de la prestación de los servicios personales -- más favorables al trabajador en que fundamentalmente consiste el contrato obrero-patronal.- La voluntad jurídica para contratar en este tipo de convenios entre particulares se -- vid viciada en grado tan creciente por un tipo de asociación -- material, que no dudamos en llamarla económica, ejercida sobre el obrero para prestar sus servicios en las condiciones previas y unilaterales impuestas por el patrón.

Los contratos siguieron la tendencia de la oferta y la demanda de la mano de obra, en la magnitud en que el desarrollo industrial de las sociedades capitalistas se iba generando -- desde mediados del siglo XIX. -- Normalmente la oferta fué siempre superior a la demanda.

Por mucho tiempo (y casi podríamos concluir -- que invariablemente), la necesidad masiva de trabajo, la proletarianización que siguió a la era del industrialismo y la diferente posición y poder económico y social del trabajador y el patrón frente a los bienes de la producción económica, colocaron al obrero en una posición de desventaja en cuanto a la fijación de las condiciones primarias de su trabajo: el salario; la jornada de trabajo; los accidentes de trabajo; la invalidez; la seguridad social y familiar; etc. La circunstancia de que no se había concebido jurídicamente la contratación colectiva, como tampoco la legalidad de las agrupaciones, uniones y coaliciones de trabajadores y menos aún la personalidad legal de éste frente al capital, explica la debilidad original del obrero frente al empresario y, consecuentemente, la ilegalidad de fuerzas coercitivas como lo es la huelga, la cual tiende a mejorar las condiciones del trabajador en cuanto a la prestación de los servicios personales.

Se explica uno que si todas esas realidades jurídicas que conocemos hoy, como sindicatos, uniones, coaliciones, contratos colectivos, huelgas, pases, etc., no eran reconocidos por la ley así podía considerar el Estado (reflejo inevitable de la complicitad y de los intereses económicos en juego); como ilícitos los aspectos conflictivos de los que la huelga parecía el más grave, en un régimen de derecho fundado en la su - puestamente justas bases de los contratos tradicionales.- Me - rece, pues, analizarlos siquiera sea someramente, cómo surgie - ron tales derechos.

Nos proponemos, desde este ángulo examinar el hecho jurí - dico social que llamamos huelga, que hoy constituye, no sólo - una conquista jurídica irreversible, de una clase, dentro de - un sistema económico fundamentalmente capitalista, sino que - ha modificado radicalmente la naturaleza de los contratos - - obreros.- Pues, sin la existencia y la sanción legales de la - huelga, el derecho obrero no sólo no hubiera podido existir - con las características que lo determinan como otra rama del - derecho, sino que tampoco hubiera podido generar todos los de - más derechos que rigen las relaciones de trabajo y que consti - tuyen con evidencia la sustancia y el objeto de la disciplina - jurídica que en la actualidad rige la vida contractual de la -

inmensa mayoría de la población trabajadora del mundo.

Si bien es cierto que en general la mayor parte de las relaciones jurídicas entre particulares en el comercio diario - de las cosas, los bienes y los derechos son contratos de naturaleza civil o mercantil, también lo es que para la inmensa población que los realiza éstos no sólo tienen menor importancia en su vida, sino que son menos trascendentes socialmente hablando.

Dejemos, pues, provisionalmente estas cuestiones, a las que en su oportunidad nos referiremos más profundamente, para examinar objetivamente el fenómeno social que llamamos huelga, cuyas consecuencias en el campo de los demás derechos - descendidos a la clase trabajadora, tienen tanta importancia hoy.

La huelga fue en su origen una solución desesperada frente a los conflictos colectivos de trabajo entre los obreros y los patronos. - En la huelga un bien social que originariamente constituyó, como se dijo, una violación jurídica unilateral a las condiciones de los contratos existentes. Pero debemos repetir ahora que las relaciones obrero-patronales no es-

tuvieron regidas en el pasado por estatutos colectivos, sino por convenios personales por lo que la huelga fue, en principio, una toma de conciencia clasista conforme a la cual, por encima de las relaciones individuales del trabajo, sobrepasándose a ellas, se estableció primero como una cesación temporal de las labores, aunque no sólo esto y una solidaridad obrera respecto a las condiciones de cada contrato imponía al trabajador individual.

Sería ajeno a los propósitos a nuestro trabajo hacer una historia completa de la huelga. Es un asunto que tiene una fascinante importancia en la historia de los movimientos sociales de la edad moderna. Su legitimidad se vio contraída desde que se tiene memoria de que brotó esta violenta protesta por parte de los trabajadores contra la injusticia social que el capitalismo industrial iba generando; pero aun así que este recurso se engrandeció como la única defensa feliz frente a la situación que las condiciones de trabajo imponían a los trabajadores. El Lic. Eugenio Guerrero señala que Fabio de la Cueva, indica que en el año de 1303 el Rey - Eduardo I de Inglaterra prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera " modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo " pasando a formar

parte del derecho consuetudinario el " BILL REAL ".

Diferencia un poco de las ideas expuestas por el maestro de la Cueva en cuanto afirma (Derecho Mexicano del Trabajo - Tomo II), que las leyes de Francia e Inglaterra ratificaron las viejas prohibiciones contenidas en las ordenanzas que pretendían aniquilar así las asociaciones de compañeros, en razón de que la " Escuela Económica Liberal " no consistió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de producción ".- (4)

La verdad es que la naturaleza de los contratos determina a su vez la de la asociación del Estado.- Esto no había sido concebido (ni la Escuela Liberal ni ninguna anterior era posible que lo hicieran), otras formas jurídicas relacionadas con los contratos que el derecho romano con incontrastable sabiduría había fijado en el cuerpo jurídico Europeo, para el mundo en el que este sistema bastaba.- Es indudable que en éste yacía su propia limitación.

(4).- Guerrero, Eugenio.- Manual de Derecho del Trabajo.-

Editorial Porrúa 11a. Edición 1989. Páginas 349. Méxi

No eran sus principios tan universalmente válidos que - abrigaran con equidad toda forma de relación contractual posible presente y futuro, y dentro de ellas, las de la era moderna, caracterizada por la consecuencia de la capital, el industrialismo y el apareamiento del poder económico en pocas manos.- En esas pocas manos que llevaban con el control de -- los medios de la producción, el del poder político.

La huelga cuya caracterización hemos entendido se presentaba al Estado y a los hombres de aquella época (hasta media dos del siglo XIX), como una franca subversión del orden jurídico establecido; como algo inconcebible en un régimen de - derecho, cuya finalidad, como diría el maestro de la Cueva, - consistía en mantener " la armonía de los intereses ", por la vía que el propio derecho vigente establecía; es decir, su in - solución a través de los tribunales judiciales, pero que po - dían resolver éstos sino que las condiciones del contrato, la voluntad expresa o tácita de las partes, debía la suprema Ley de los mismos.

No era posible que el Estado interviniera en los aspectos conflictivos de la clase trabajadora, aún cuando en el mejor de los casos pudiera entender que las condiciones del trabajo

eran injustas y lesivas a la clase más numerosa y desfavorecida.- No era pues, que la Escuela Liberal lo prohibiera, ni no que el Estado materialmente no podía, sin regarlas así -- minucioso supremo mantenedor del orden jurídico, y violar -- ese orden implícito en las Leyes que rigen la actividad estatal.- Por lo demás no debemos ocular la circunstancia política de que el poder público es reflejo fiel del interés jurídico-social que sus leyes representan; que de esta suerte refleja éste y actúa en nombre de él.- Indudable es que el Estado confrontó las inconformidades de la clase trabajadora (y tenía que obrar en alguna forma); pero estaba frenado -- por su propia legislación y por la fuerza económica que en última instancia representaba y presidaba con todo el poder que el dinero y la riqueza representaban.

Es absolutamente cierto que en ciertos casos u situaciones comprendió el problema y que algunos hombres de Estado -- quisieron realmente remediar la injusticia, la miseria y la insalubridad colectivas, generadas por las condiciones del -- trabajo impuestas por el Capital, pero múltiples fuerzas lo -- frenaron, la menor de las cuales no fue por cierto la que se -- encontraba la forma de violar las normas jurídicas aparente -- mente imperfectibles, sin colocarse del otro lado de la bá --

rea; es decir del lado de los trabajadores.

Las recomendaciones hechas a los empresarios para tratar más humanamente a los operarios y hacer menos difíciles las condiciones de trabajo, revelan ese conflicto y ese curso del poder.

Tales intervenciones que parecen ser o son normas de una moral o, religiosa prácticas, tenían que producir esa alarma en los representantes del poder económico que el Doctor de la Cueva, atribuye a la Escuela Liberal.

Desde fines del siglo XVIII las escuelas académicas representaban el evangelio jurídico de las relaciones contractuales de trabajo.- Sujetas a ellas fue como seguir una tendencia llena de euforia productiva, conforme a la cual derivaría el bienestar universal en el mejor de los mundos.- Ese bienestar que buscó y no halló el helonismo, el romanismo, el cristianismo, la sociedad feudal, el racionalismo, los fisiócratas y el socialismo.

Producir más y más rápidamente pareció la mejor solución para dar trabajo a todos, cubrir mejores salarios y a mitigar las difíciles condiciones del proletariado industrial.

Las tendencias generales de la producción eran válidas; lo que no era igualmente válido lo constituía el que las invenciones reducían la necesidad de mano de obra que la desocupación existente tornaba más aguda y que el maquinismo y los procesos tecnológicos hacían en principio enteramente naturales.- Nadie advertía, o lo era demasiado tarde, que dentro de ese proceso generativo el consumo se tornaba inversamente proporcional a la producción, a la multiplicación de los procesos automáticos, y a la mano de obra.

Esto fue sentido de carne viva por el obrero, que no sólo vio reducidos los volúmenes de ocupación, sino incrementadas las condiciones mismas del trabajo y frenados los salarios, sin poder modificar unas y otras, o enfrentarse a las consecuencias de la desocupación masiva.- La huelga fue primero un recurso violento para mejorar las condiciones de contratación y más tarde la seguridad misma del trabajador y del trabajo.- Contra sus efectos económicos y sociales temían que reaccionara el Capital y el Estado y así lo hicieron.

Las manifestaciones de inconformidad y las formas de realizar éstas, como fueron las coaliciones espontáneas (su de

cir el derecho de asociaciones de la clase obrera], devinié-
ron necesariamente delictos.- El Capital y creemos que muchos
de sus representantes obraban convencidos de su buena fe, te-
nía que actuar con energía para conservar el control de la -
producción en lo que constituía la estructura y la razón de-
sar del propio capitalista y del Estado.

El largo proceso de la huelga como un hecho social fran-
camente disolventes de la estructura jurídica tradicional de
los contratos de trabajo o la constitución de un clásico e -
irreversible derecho para la clase obrera de ser justamente-
sopendado, porque parece útil repetir que sin el derecho de -
huelga los demás derechos clasistas no hubieran sido posi-
bles y en lo futuro podrían concebirse normalmente los demás
que se consideran de las condiciones del trabajo.- Al menos
esto puede decirse de las sociedades políticas en las que la
producción económica todavía se halla en manos del capital.

Hasta el siglo XIX la huelga fue considerada como delito-
incluso en Inglaterra, país donde las principales conquistas
de la clase obrera encuentran su nacimiento y su determina-
ción jurídica.- La era de la prohibición de la huelga, dice-
de la Cueva, duró en Inglaterra hasta 1824.- En Francia se -

mantuvo hasta los tiempos de Napoleón III; es decir, hasta -- 1870, aproximadamente.- Para los demás países de Europa y América la coalición de los trabajadores para hacer valer sus demandas frente al capital, con las características que al curso de este estudio determinaremos, siguió siendo un ilícito - penal sancionable y sancionado.

La era de la tolerancia de la huelga que siguió a la de - persecución, no implica que donde se permitió, constituyese - un derecho de la clase obrera.- En realidad los efectos psíquicos de la huelga como eran el abandono de los labores, - fue considerado lisa y llanamente como una violación al espí - rítu y a la letra del contrato de trabajo.- Natural era que - las fuerzas económicas de las sociedades capitalistas reac - cionaran frente a la permisón legal de las huelgas, mediante las presiones suficientes para obligar al Estado a permanecer al margen de sus resultados.- La falta colectiva a las obliga - ciones contraídas en los respectivos contratos de trabajo, da ba derecho a la rescisión es decir, el empresario en estricto derecho estaba facultado para dar por terminados los efectos de los contra - os y cesar a sus trabajadores sin responsabili - dad contractual.- Ese derecho tanseguado de efectos favora - bles para el obrero, es considerado por los teóricos " Como -

un derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores en una negociación".

La huelga, pues, no alcanzaba toda su dimensión económica.- La fábrica se encontraba afectada en la parte relativa de las labores de los obreros comados; pero como dijimos al principio, la abundante oferta de mano de obra (característica de las etapas crecientes del industrialismo contemporáneo); permitió al empresario contratar nuevos obreros, lo que hacía a caso más duras las condiciones contractuales existentes y más intensa la acción de los patrones contra los huelguistas.- Estos no solo no podían reingresar, sino que de hecho no encontraban trabajo en otras factorías a causa de la acción clasista del dueño de los medios de producción e del capital.- De ello infiere el doctor de la Cueva que la escuela Económica Liberal sostenía el principio de no intervención del Estado en la vida económica de la sociedad. La verdad es, como diríamos líneas atrás, que no sólo ésta se encontraba maniatada por el orden jurídico (particularmente en materia de contratos); que se obligaba a acatar las leyes que regían las condiciones del contrato de trabajo, ni por la fuerza económica y política desplegada por los ca-

pitalistas desplegada de cuyos intereses el propio Estado -- era representante y vivía.

La insistencia de las fuerzas económicas para limitar la acción del Estado a la mera posición de vigilante en la lucha entablada por el capital contra la clase trabajadora, -- era consecuente, porque como la huelga tolerada no afectaba la marcha de las empresas la lucha de clases tenía que traducirse y se traducía en una ventaja para el primero. -- La huelga no alcanzaba su dimensión niveladora porque se limitaba -- al muy discutible derecho de no trabajar.

Los obreros tenían que luchar, primero para limitar la contratación de nuevos trabajadores, mediante la obstrucción y la violencia contra los seguidores (Es decir, contra los obreros sin conciencia clasista, que aceptan llenar los huecos dejados por los primeros cuando protestaban contra las condiciones inhumanas fijadas en los contratos de trabajo; -- reprobueguis o antibueguistas); luego, porque el movimiento llegase a paralizar la fábrica misma, lesionándola económicamente, y porque las asociaciones gremiales fuesen reconocidas. -- Establada así la lucha, las formas exitosas de la -- huelga, sus aspectos positivos fueron considerados como lesi

vos a la economía nacional y se regreso al derecho negativo, por su nuevo contenido, ser posible su manifestación.

Esta etapa decisiva es considerada por los teóricos del derecho del trabajo y por los estudiosos de las cuestiones sociales como la lucha por la conquista del derecho de huelga.- Es durante los períodos más dramáticos de esa lucha donde, cuenta las más de las veces, que Carlos Marx escribe, - no solo su Manifiesto Comunista en el año de 1847; sino su obra fundamental: El Capital.- La cual es causa de la visión del dinamismo de la lucha, de los fines que ésta perseguía, de la realidad económica confrontada por los aspectos más crudos de la posesión de los bienes de la producción, de que en el horizonte no podía avizorarse para los fines de esa clase mayoritaria, sino la cosa del poder, que se intenta, - una interpretación materialista de la historia, cuyo paso definitivo no podía ser sino el comunismo.

Carlos Marx es profundamente claro y penetrante respecto del contenido puramente económico de la lucha de clases.- Permite así definir que en las relaciones de trabajo, no son los elementos jurídicos tradicionales de las obligaciones del derecho romano los que norman, definen y clasifican la

naturaleza de los contratos obrero-patronales, sino factores nuevos que nivelan, que equilibran en ellos la voluntad de las partes y la personalidad de éstas, a fin de que no parezca viciado el consentimiento por la coacción; esa coacción formidable que ama los respectivos y diferentes en magnitud-niveles económicos de los factores de la producción.- Los contratos tradicionales están regidos por la dimensión igual de la voluntad libremente explotada.- En los contratos de trabajo la nivelación de las personalidades tienen que obtenerse mediante diferentes derechos que económicamente los vuelve iguales ante la justicia y la equidad.- Y para ello-esta huelga radica este poder nivelador de los desiguales de derechos originales del obrero y del patrón.

El Estado tenía que proteger los supuestos derechos de la clase trabajadora no huelguista y de los esquirolas durante el período anterior a la existencia legal de la huelga igualmente operaba, dice el licenciado de la Cueva, "La fuerza pública al empresario cuando pretendía los huelguistas evitar el trabajo en las fábricas.- La huelga era una situación de hecho, pero no era una situación jurídica... lo primero derivaba, si se quiere, del derecho natural, lo segundo, por el contrario, era un ataque a los derechos de -"

otras personas ".

La Ley penal dictada en el año de 1871, tras los aspectos modernos de la "Molestation of Workmen Act" de 1859, revela la presión del capital contra la clase obrera.- Toda presión sobre los trabajadores constituiría de huelga caía bajo la sanción penal que prescribía hasta tres meses de trabajos forzados en la legislación inglesa, que sigue siendo, a pesar de todo, la más avanzada en la materia laboral.

La agitación de los grandes obreros, las luchas de esta clase a nivel internacional y la copiosa literatura económica y social que desataron estos movimientos entre el último tercio del siglo XIX y principios del siglo XX son notables. Todavía en el año de 1914 la legislación Británica declaraba "la irresponsabilidad de las TRADE UNIONS por las huelgas - en que participaban ninguna legislación Europea- tampoco de los Estados Unidos, dice el maestro de la Cueva, había negado el derecho del empresario para que la fuerza pública protegiera su establecimiento y garantizaros el trabajo de los obreros no huelgaístas ". Estados burgueses protegían una economía burguesa.

La huelga como derecho colectivo de los trabajadores devino por primera vez una situación jurídica protegida debida mente * y entró a formar parte del derecho colectivo del trabajo * en la Constitución Mexicana en el año de 1917.- Es por ello que alcanza en nuestro trabajo una dimensión social y jurídica que nos proponemos subrayar.

2.- DEFINICIONES.

En el derecho mexicano del trabajo la huelga es definida como: La suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores (ART. 440)

Falcomer de Miguel la define de la siguiente manera:

Huelga.- (De Holgar) F. espacio de tiempo en que uno - se encuentra sin trabajar. Cesación o paro en el trabajo de personas ocupadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo para imponer a los patronos determinadas condiciones. (5)

(5).- Falcomer de Miguel, Juan.- Diccionario para Juristas.
Ediciones Mayo, 1961 Primera Edición. Páginas 679. Mé
xico.

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional, dice - que las leyes reconocerán a las huelgas como un derecho de - los trabajadores.

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

ANteriormente, el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender los labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalan las leyes.

Ea no es una simple situación de hecho, productora de -- efectos contrarios a los requeridos por los huelguistas, sino que, o es una situación legal que produce, precisamente -- los efectos buscados por los trabajadores y que se resume en la suspensión total de los trabajadores de la empresa o en -- empresas.

El Maestro Trueta, nos dice que la huelga es un Derecho Social Económico, cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores situaciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

se ve entonces que la huelga, se nos presenta como la -- suspensión del trabajo realizada por todos o por la mayor -- parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito -- de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón -- a fin de obtener que acceda a algunas peticiones que le ha -- yan formulado, y que los propios huelguistas consideren jus -- tas o cuando menos convenientes.

La contra partida natural de la huelga, es el Faro Patro -- nal contra posición natural de la huelga es en los supuestos -- siguientes:

Artículo 423.- Son causa de suspensión temporal de las -- relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajadores;
- II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

- IV.- La inestabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI.- La falta de ministración por parte del Estado de cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

El Diccionario para Juristas define el paro de la siguiente forma:

Paro.- (De Parar) H. Fam. Término o suspensión de la jornada industrial o agrícola.- Interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de empleados. (5)

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, como se pue

(5).- IDEM, Página 978.

tualiza en el dictamen de la Cámara de Diputados en relación con el proyecto, respetó como intocable el derecho de huelga. Los cambios que se introdujeron solamente tendieron a precisar conceptos y a resolver problemas " que se han presentado y superar, en algunos casos, el procedimiento para declarar un movimiento de huelga.

La definición no parece abarcar el contenido sustantivo de la huelga como fuerza compulsiva y como medio legal de -- equiparar las fuerzas económico-sociales del empresario y -- del obrero.- La finalidad queda circunscrita al hecho solo -- de la suspensión de las labores.- Sin embargo, el artículo -- 480 precisa y limita los objetivos y define hasta cierto pun -- to al derecho mismo.- Es precisamente la huelga el medio de -- conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la -- producción; es decir, de equiparar el poder jurídico-social -- del capital y el trabajo a fin de armonizar sus respectivas -- posiciones jurídicas.

Para el maestro Teófilo Urbina la huelga es un derecho so -- cial económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores al -- canzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y sala -- rios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

Examinados los elementos jurídicos que integran este derecho vemos:

- 1.- Que es un derecho social; es decir, que no se concibe como ejercicio por un trabajador individual y en beneficio propio, lo cual responde a la naturaleza del hecho histórico que le dió nacimiento y que su contenido hemos analizado.
- 2.- Es un derecho económico: lo que implica que tiene como finalidad un efecto económico.- Ordinariamente, - pues, no persigue otros objetivos que beneficios traducibles en dinero.- Bien se trate directamente de la mejora del salario, bien como señala el Maestro Trucha Urbina, en condiciones de trabajo más favorables, las cuales son susceptibles también de evaluación pecuniaria inmediata; bien, finalmente, en otras prestaciones diversas al salario, pero que evidentemente acrecientan el poder económico del trabajador y la clase a la que pertenece y de esta suerte su jeraqi.
- 3.- El desarrollo del derecho de huelga ha traído como consecuencia otros efectos jurídicos diversos a la pura modificación del salario, de las prestaciones -

llamadas sociales, y de las condiciones del trabajo. Ello es alcanzar reivindicaciones sociales presentes o futuras no necesariamente de tipo económico o bien de directamente vinculadas a la coalición de trabajadores que ejerce este derecho, como son, por ejemplo: el derecho de asociación en entidades socialistas amplias o diversas o, para dar apoyo a los derechos de otras organizaciones obreras (huelga por solidaridad),

Analizemos los elementos jurídicos del derecho de huelga.

1).-Hemos dicho que es un derecho social. Ello implica - que el trabajador individual no puede legal ni materialmente hacer uso de este derecho para oponerse a las condiciones económicas y sociales derivadas de su contrato de trabajo que le pueden ser lesivas.- - la huelga ha sido original y sustancialmente un derecho de clase.

La consecuencia ha sido que solo opera en razón y para el beneficio de los obreros agrupados en sus condiciones legales pertinentes, como son los sindicatos y que es el proceso de la defensa de los intereses -

obreros no sean desahuciados en los contratos individuales de trabajo ni la no afiliación del trabajador en sus organismos clasistas.

2).-El derecho de huelga es un derecho económico.- En puridad podemos decir que la mayoría de los derechos humanos hechos valer en los contratos son susceptibles de evaluación económica.- Sin embargo, la huelga tiene como finalidad principal un objetivo económico y se ejerce directamente para unificar situaciones contractuales que se ven traducidas al fin en mejores asentamientos o en diversas condiciones de trabajo que equivalen a lo mismo, es decir favorables al trabajador.

3).-También hemos dicho que tiene o pueda tener objetivos solidarios, como pueden ser los movimientos de apoyo a otras agrupaciones, el reconocimiento de éstas por parte del patrón o la afiliación de un sindicato en otro, de rama o de industria.- En el proceso de desarrollo de la huelga ésta puede ejercerse con fines políticos y como medio de presión a este nivel, aunque el fin buscado no sea precisamente como lo puntualiza el comentarista, el beneficio económico-social del trabajador.- A la postre en

las sociedades políticas de tipo capitalista.

La huelga es un derecho potencial que propende a modificar la estructura y fines políticos de tales sociedades; en suma, a dar el poder a la clase trabajadora.

3.- REQUISITOS.

El derecho mexicano del trabajo tenía que regular, como lo han hecho las demás legislaciones laborales del mundo, el ejercicio de un derecho que por sus efectos en lo económico y en lo social tiene tan formidable impacto, no solo ya dentro de las puras relaciones de trabajo sino en la economía empresarial y, en forma lata, en la propia economía nacional.

Dejar que la realidad de las puras fuerzas económicas en pugna de los dos factores de la producción determinara el fin del conflicto era demasiado peligroso, sin una regulación mínima que contrajese el derecho a los límites que lo justifican, a los medios lícitos de aplicarlo y a los fines superiores de conservación de las fuentes de trabajo, sin destruir las, pero satisfaciendo exigencias obreras legítimas.

En realidad un núcleo económico (que escapa muy frecuentemente a los simples aspectos contractuales); preside la - regulación del derecho de huelga, bien se trate del trabajador, bien sea del empresario, bien sea del Estado.

Hay que recordar que para algunos teóricos del derecho - del trabajo, entre ellos Lombardo Toledano, dentro del aspecto conflictivo de la huelga, lo estrictamente debido era dejar que las fuerzas del capital y del trabajo se enfrentaran y enfrentaran sus puntos de vista (muchas de las veces irreconciliables), y su capacidad de resistencia económica, sin -- que el Estado interviniera.

La falta de capacidad de los dirigentes obreros, especialmente en la materia contable, y la torpeza de los empresarios, para evitar, impidían que la huelga tuviera los efectos económicos buscados o sea, primordialmente, la mejora en -- los salarios o en los aspectos de la prestación laboral.- -- Por tal razón, sin desvirtuar su naturaleza clasista, la pureza de su origen y los efectos de su incontrastable fuerza, la Ley ha regulado sus ejercicios, estableciendo que la huelga legalmente existente es aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en la Ley. (ART. 94;

en relación con el 450 l.

Ello implica varias cosas, que la legislación acredita - su existencia jurídica si se cumplen tales o cuales requisitos.- Si estos no se llenan la huelga no existe legalmente; es decir, no produce efectos jurídicos.- En realidad son concebibles movimientos huelguistas, como aquéllos a que nos referimos en el inciso anterior, que no persiguen los objetivos señalados por la Ley y que buscan otros de tipo político el apoyo a los derechos de la clase trabajadora o reivindicaciones sociales a corto o a largo plazo.

a).- REQUISITOS A FONDO.-

El artículo 454 de la Ley Federal del Trabajo que es el que define a lo que es la huelga legalmente existente, reside en cuanto a sus requisitos de fondo el artículo 456 que - señala los objetivos permisibles en el ejercicio del derecho; en suma, aquella situación en que generando efectos jurídicos, estos se hallan reconocidos por la Ley.

Como requisitos de fondo y forma se señalan ampliamente en los artículos 450; 451; 452; 453 y siguientes de la Ley -

de la materia, mismo que de no observarse en toda su extensión como lo presupone la Ley, trascían como causa inmediata de su cesación, el de que, una huelga estallada se declarará inexistente, por la Autoridad del trabajo, a quien la parte contraria la haya solicitado la declaración en éstos términos por dejar insatisfechos los presupuestos, que en el primer término se señalan en los artículos 438 y 451 de la Ley, que dicen:

La huelga deberá tener por objeto:

- a).- Conseguir el equilibrio entre los factores diversos de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- b).- Obtener del patrón o patronos la celebración del -- Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con el capítulo III del Título Séptimo;
- c).- Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- d).- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de --

Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

- e).- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- f).- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores.

Como se verá en el contexto del Artículo que a continuación transcribimos, y en el cual se señalan los requisitos para suspender los trabajos en una empresa o establecimiento, en los cuales figura, a parte de los objetivos que debe tener este hecho social, el de que haya una previa determinación o acuerdo de la mayoría de los trabajadores, que integran la --convivencia laboral, anunciándose en el mismo precepto, que de no observarse este requisito esencial como el de los objetivos de la huelga, sería causa suficiente para promover por la parte interesada la inexistencia de la misma; además de los --anteriores mencionados se encuentra el de que, debe advertirse al patrón con anticipación prevista en la Ley el propósito de irse a la huelga en caso de dejar insatisfechas las prestaciones que se reclaman, mismas que se habrán de expresar concretamente, o en el caso de violaciones y seguidamente las prestaciones a fin de restaurar el equilibrio roto.

Para suspender los trabajos se requiere:

- a).- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los señalados en el artículo 450;
- b).- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento.-- La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para facilitar la declaración de inexistencia de la Huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- c).- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo 461.

No obstante que para los efectos del Capítulo I, Título OCTAVO, que se refiere a las disposiciones generales (Artículos 448 a 453), se señala que los sindicatos de trabajadores de las Huelgas, tanto por las relaciones obrero-patronales originados en los Contratos-Ley, como en los Contratos Colectivos, son coaliciones permanentes; sin embargo hay que destacar la "Causal de Inexistencia ", que se señala en la fracción II del Artículo 461 de la Ley, en relación con la -

Fracción III del 489 de la misma, en que, si no se demuestra la " DETERMINACION " de la mayoría, es decir, que no obstante que se presuponga por la ley una Coalición permanente en el seno de un sindicato que plantea un problema Colectivo de Naturaleza Económica, debe demostrarse por los que pretenden irse a la huelga, que está perfectamente " DETERMINADO ", y que no obstante, según mi entender, como es la práctica corriente en estos casos, que solamente se haga mención en que un acta de Asamblea dicho propósito, sino que; resulta necesario que los asistentes a dicha Asamblea estén de acuerdo y estampen su nombre completo; en igual forma de la jurisprudencia lo ha sostenido cuando se trata de votar para aplicar la cláusula de exclusión.

Los requisitos de forma están señalados en el Artículo - 482 en que se menciona que:

" El suscrito debe dirigirse al patrón, formulándose en el las peticiones y anunciándose el propósito de ir a la - - huelga si no se satisface o son satisfechos y se expresará - concretamente el objeto de la misma ".

Señala también este Artículo, que se debe presentar por-

duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y si la empresa está ubicada en lugar distinto al de la Junta, el escrito se debe presentar a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar -- donde está la empresa. -- La Autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para conocer y resolver del conflicto planteado.

El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos con SEIS DIAS DE ANTICIPACION a la fecha señalada -- para la suspensión del trabajo, y diez cuando se trate de -- Servicios Públicos.

El término se contará desde el día y la hora en que el patrón quede legal y debidamente notificado del emplazamiento.

Sobre el concepto de requisitos y forma: nos dice el Maestro Mario de la Cueva, que no ha sido debidamente entendido, ya que autores como Pizarro Suárez, engloba en él dos -- ideas distintas lo que es el requisito de forma para la procedencia de la huelga y los diversos elementos que integran;

el período de pre-huelga estado-processal, que comprende una congresión de actos de los huelgistas, del patrón y las Autoridades.- El Profesor Jesús Castorena, tampoco hace la distinción y trata juntamente las dos cuestiones.

En Entendamos por requisito de forma los elementos que debe satisfacer el Pliego de Peticiones y Anuncio de Huelga, en la inteligencia, que este acto a su vez, inicia el período de Pre-huelga.

b).- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

La Ley nos habla de esto en todo el Capítulo II, Título-- Octavo, y nos menciona en su Artículo 430, Seis Fracciones -- los objetivos de la huelga:

ARTICULO 430.- La Huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II.- Obtener el patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad-

con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo.

- IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de las enumeradas en las fracciones anteriores.

El exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, como objetivo de la huelga se justifica por sí mismo, por lasurias que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del " ESCAMOTEO " de sus utilidades por parte de la empresa; de tal suerte que los trabajadores sindicalizados o coligados, podrán obtener el cumplimiento de esta disposición relativa al reparto sobre participación de utilidades, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

- I.- Como decíamos en el inciso b) de este capítulo, el reconocimiento legal de que la huelga es un derecho que ejercido permite el equilibrio entre los -

factores de la producción económica es reconocer - la naturaleza objetiva de la huelga, su fuerza compulsiva y, por ende, que mediante ella alcanza la clase obrera un adecuado equilibrio frente a la -- fuerza económico-social que representa el capital. Por ello dirigimos que si bien el Artículo 448 no define la huelga, sino en su aspecto formal, la - fracción I del Artículo 450 realmente permite caracterizar sus elementos materiales.

Esta caracterización es, a la vez, su principal requisito.- Es necesario que la suspensión temporal de las labores en que consiste la huelga, tenga como objeto conseguir una - igualdad material que permita a las partes contratar sin desventaja anticipada, de una respecto a la otra.- La compul -- sión en que consiste la huelga coloca a las partes como --- iguales ante la ley; es decir elimina los vicios naturales - del consentimiento que los contratos individuales contenían, en función del factor económico condicionante de dichos contratos que eran la oferta y la demanda de la masa de obra.

II.- Consecuente con la naturaleza de la huelga ésta -- puede y de hecho en la mayoría de los casos perui-

que la celebración del Contrato Colectivo y exige su revisión periódica. Establecido el derecho social resulta consecuente con su naturaleza objetiva al que se celebre el Contrato en el que la huelga es posible y exigir su revisión periódica, ya que sólo a través de ella es factible que la mejoría en los salarios o en las condiciones de trabajo se realicen todo tiempo.- La experiencia muestra que los salarios se tornan insuficientes para resolver las necesidades primarias de la clase trabajadora y su familia con el transcurso del tiempo, en razón de una tendencia económica normal conforme a la cual los precios tienden en general a elevarse, y a que el desarrollo técnico genera cada día mayor número de satisfactores necesarios a la vida humana.

Por otra parte la aceleración de los procesos productivos y la tecnología aplicada a la producción, trae mayores utilidades al empresario que en estricta justicia debe participar en favor de quienes las hacen posibles.- La revisión de los Contratos Colectivos sigue esa tendencia; es de este:

Hacen más equitativo el precio del trabajo en relación con el precio del producto, h́bida cuenta de los beneficios legítimos que corresponden al empleo industrial y a la dirección empresarial.

III.- Por las mismas razones es objetivo y a la vez requisito legal de la huelga, la celebración de los Contratos Ley; es decir:

Los Convenios celebrados entre uno o varios sindicatos de trabajadores o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objetos de establecer las condiciones según las cuales puede presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declaraciones obligatorias.- Según lo de fín el Artículo 484 de la Ley Federal del Trabajo.- Como señala el Maestro Alberto Trueta Espina, el precepto legal nombra como Contrato-Ley a los antiguos Contratos Colectivos Obligatorios.

IV.- Constituye el objetivo de la huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

V.- Otros de los objetivos de la huelga es el apoyar -
otra huelga.- En suma, precisamente alguno de los -
predicados conforme a los cuáles su propósito no -
es ya modificar directamente las condiciones del -
Contrato a los otros supuestos antes enumerados, -
sino apoyar a su clase cuando busca por medio de -
una huelga los propósitos que es normal que persi-
ga otra huelga.- Esta solidaridad de una o varias -
coaliciones en favor de otra u otras, persigue la -
finalidad de hacer una presión lo suficientemente -
poderosa, no solo respecto del empresario contra -
quien se promueve, sino contra otro patrón o con -
tra una rama de la industria como ocurre frecuente -
mente, o contra el capital industrial mismo, se --
gún, la gravedad del caso, a fin de promover un --
arreglo rápido y justo para ambas partes.- Las pre -
siones sucesivas de los sindicatos en huelga con -
tra las industrias, sin conflicto específico, gene -
ran en cadena efectos económicos de espectros más -
amplios y suficientes para llevar a una solución.-
Se recurre a ello en condiciones de extrema grave -
dad sindical o cuando la resolución que se busca -
afecta a otros sindicatos o clase trabajadora.- A-

este tipo de huelga se le denomina por solidaridad.

Tal es el caso, por ejemplo, cuando lo que un sindicato plantea a una empresa es, digamos, la reducción de la jornada de trabajo (40 horas a la semana), a fin de convertir el Convenio en Contrato-Ley, y hay suficientes razones para generalizar el beneficio o que por tratarse de una empresa fuerte y poderosa, la aceptación implica que el bien que se obtiene alcance a empresas menos importantes o filiales de la primera.

c).- REQUISITOS DE FORMA.

Frante a los requisitos de fondo que hace ilícita y existente la huelga, se hallan aquéllos que podríamos considerar de forma, puesto que no afectan el fin primario económico social que la teoría jurídica y el espíritu y el texto del Artículo 123 Constitucional otorga a ese derecho.- Tales otros requisitos son: el cumplimiento de ciertas formalidades legales (Artículo 320); previas a la suspensión de labores que es uno de los efectos de la huelga, a los que nos referiremos en su oportunidad; el requisito de mayoría; es decir, -- que la suspensión del trabajo la realice la mayoría de los -

trabajadores de la empresa o del establecimiento, (Artículo 451 Fracción II), sin cuya circunstancia la huelga es declarada inexistente (Artículo 459 Fracción I) finalmente al cumplimiento del período de prehuelga, durante el - - cual transcurre el emplazamiento, que es normalmente de - - SEIS DIAS anteriores a la fecha señalada para suspender las labores y la o las audiencias de conciliación, durante las cuales las Autoridades del trabajo procuran averiguar los intereses de las partes a través de un funcionario conciliador - en la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, sin hacer - apreciación legal sobre la validez o inexistencia de la huelga (Artículo 421 a 438).- Podíamos desde ahora intentar un análisis de tales requisitos.- Sin embargo, como hemos - de referirnos a ellos en forma específica, lo intentaremos - en los incisos y capítulos respectivos.

4.- EL PERIODO DE PRE-HUELGA.

Hemos analizado anteriormente este requisito.- De hecho - tienen una justificación económica.- La suspensión de labores afecta en primer lugar la producción y a mayor tiempo - el efecto económico es más amplio, al grado de que en casos de conflicto colectivos irresolubles, la fuente de trabajo -

se acaba en perjuicio de las dos partes.- En el menor de los casos una de éstas se ve afectada económicamente por la suspensión, bien se trate del capital si la huelga se gana; - bien del trabajo, si se pierde.- Por esta razón, sin desvirtuar el bien jurídico protegido por el derecho, la Ley señala entre los requisitos de la pre-huelga cuyo efecto se traduce o puede traducirse:

- 1.- En el natural avenimiento de los intereses económicos en pugna, bien porque ceda a las prestaciones exigidas, bien que las partes lleguen, mediante las pláticas privadas, o ante el funcionario conciliador, a una conciliación.
- 2.- En el avenimiento ante tercero como lo es la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuyo papel es precisamente el de avenir a las partes, a conciliar los intereses del capital y del trabajo, a fin de que éste y la producción no se afecten.- Porque el poder público y la sociedad están interesados en que se conserven los bienes de la producción económica, las fuentes de trabajo que éstas significan y se alcance en lo posible la ocupación plena.- Todo ello sin que los objetivos lleven tal relevancia jurídico-social-

que se difieran los legítimos intereses de los trabajadores y sus reivindicaciones a fin de que el reparto del ingreso y de la riqueza sean más justos.- Para el jurista Eo la Cueva, el período de pre-huelga es un procedimiento condicional para que la suspensión de labores quede protegida.- Período obligatorio para los trabajadores, no es una limitación al derecho de huelga; es un procedimiento que tiende a asegurar en lo posible la continuidad de las labores, en los contratos de trabajo.

Por mucho tiempo las gestiones conciliatorias eran prácticamente simbólicas.- Las audiencias se cerraban sin el avenimiento y, muchas veces, sin la gestión de los funcionarios conciliatorios.- En otros casos ocurría ésto por la incurrencia de los trabajadores (La Junta puede emplear medios de apremio para que los patronos concurren a la audiencia de conciliación Artículos 731 en relación con el 923 Fracción IV; y, en ocasiones mandar traer al representante legal de la empresa mediante la fuerza pública); la verdad que la inmadurez de los dirigentes obreros o los fines de política interregional, diversos a los legítimos de los sindicatos hacían tomar posiciones irreductibles o incompatibles con la -

económica de las empresas para satisfacer las demandas obreras.- Como, por otra parte, la autoridad laboral no juzgada sobre tal capacidad al declarar existente y legal una huelga no entraba al arbitraje por virtud de que las partes no lo solicitaban.

Recientemente la función conciliatoria ha alcanzado una gran eficacia en los conflictos de trabajo, especialmente en aquellos que son presentados en la competencia Federal.

En suma el período probuelga (sobre todo tratándose de los servicios públicos o actividades generadoras de un elevado empleo de mano de obra, cumple en el derecho mexicano del trabajo los fines que han determinado su existencia y que la ley prevé en un muy claro articulado (Artículos 920 al 928)

5.- LA HUELGA CUANDO AFECTA UN SERVICIO PUBLICO.

Siendo tan eminentes el derecho de huelga ha llegado a pensarse " que tiene un valor absoluto y se aduce como argumento su carácter de garantía Constitucional.- Sin embargo, ha parecido indispensable al legislador, que debe ejercerse dentro de límites razonables ", entendiéndose por ello el que-

es límite cuando otro derecho tiene mayor jerarquía.- La huelga es un derecho de clase: la de los trabajadores; pero existen bienes primarios generados por el trabajo que la huelga puede suspender y cuya imprestación afecta no solo al patrón y a los obreros, sino a la sociedad misma en todo o en parte, como usuario de tales bienes o servicios producidos.- Indudable es que ningún derecho social de una clase debe ser tan amplio que afecte o multifique el derecho a existir de la sociedad toda de la que esta clase es una parte.

El aparente conflicto entre la existencia y la prelación de dos derechos sociales de parecido rango jurídico lo ha resuelto la legislación mexicana; enumerando más que definiendo, los servicios públicos; es decir, aquéllos bienes producidos que por su naturaleza, sus características de generalidad, necesidad y permanencia los hace socialmente indispensables a la existencia de la sociedad, como son los de las comunicaciones y los transportes; los del gas; de la luz y energía eléctrica; los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas, destinadas al servicio de poblaciones; los servicios de sanidad; los de los hospitales; los de los cementerios y los de alimentación, cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último -

caso se afecten alguna rama completa del servicio público, - tal como lo enumera el artículo 525 de la Ley Federal del Trabajo.

La legislación laboral ha querido salvaguardar el derecho de huelga en principio hasta el grado de suspender las labores en servicios públicos con las limitaciones que imponen a los huelguistas el artículo 466, obligando a los trabajadores a seguir prestando los siguientes servicios:

- a).- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentran en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- b).- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La experiencia dentro del derecho mexicano es que el Estado interviene la negociación preterita de un servicio público esencial para que no se suspenda, sin perjuicio de lo que el juicio arbitral determine sobre la licitud de la huelga.

ga y de las prestaciones exigidas.- Constituye ésto una verdadera negociación del derecho; qué es lo que daña y qué es lo que se conserva.

El fundamento social de la huelga y por ende su existencia y justificación legales, como diría el Doctor Mario de la Cueva, radican en " la necesidad de que las mayorías - obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia al orden jurídico y entre tanto se corrige ", alcancen una adecuada justicia social.

Hemos insistido que la injusticia social es en realidad una injusticia económica, una injusticia en cuanto a la distribución del ingreso y en cuanto al derecho eminente -- que todo hombre tiene a que el precio de su trabajo sea el que baste para satisfacer las necesidades vitales de él y su familia.- Un concepto económico menos estricto nos permitiría decir que el precio del trabajo es, también, el de una participación proporcional en las utilidades de la empresa.

El que exista la huelga es consecuencia de la dispari -

dad de posiciones económicas del capital y el trabajo frente a la producción, sería muy discutible afirmar o negar -- que la sustitución de la fuerza y del impacto que la huelga es para equilibrar las posiciones del capital y del trabajo frente a la producción.- Sería muy discutible afirmar o negar que la sustitución de la fuerza y el impacto que la -- huelga es para equilibrar las posiciones del capital y el -- trabajo, y obtener para el segundo condiciones más justas -- en cuanto al reparto de la riqueza producida.- Por un hecho diverso como es la intervención del Estado, sea una nulificación del derecho y una anulación de sus efectos.- Que no existe más huelga como suspensión de labores, es cierto por que de eso es precisamente de lo que se trata; que no se -- suspenda la producción; pero el efecto económico buscado -- por la huelga sí se produce; es decir, se debilita de manera diversa la posición del patrón.- El patrón no solo no es tá más en posesión material de la factoría (no pueda imponer, pues, su voluntad en el conflicto colectivo), sino -- que no puede doblegar la resistencia de los trabajadores en huelga, puesto que éstos siguen trabajando y devengando sus salarios, mientras el patrón tiene que cargar, entre otras cosas, con los gastos de intervención.- Por ende, si el procedimiento fundado en el interés general es ejercitado por-

el Estado, el trabajador no sufre con la intervención.

5.- LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO, ORIGEN Y EVOLUCION.

Los antecedentes más remotos de la huelga los encontramos en la Nueva España.- Y se originan en primer lugar o término por las desigualdades económicas sobre organización de castas; no había industrias, ni capital, solamente trabajo.

Cuando se descubre este continente, hubo vasallaje, tiranía, opresión, injusticia, con el pretexto de incorporar al indio a la civilización occidental.

Una vez conquistada la gran Tenochtitlan.- Hernán Cortés estableció las bases para la explotación de los vencidos; dictó sus célebres ordenanzas que traen consigo " Abordos Económicos ",

Las primeras industrias en Nueva España fueron organizadas por Hernán Cortés.- La industria manufacturera se estructuró sobre bases gremiales.- Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas hechas o aprobadas por los Virreyes y existía un juez especial encargado de velar por el exacto -

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

emplazamiento de las mismas.

Estos gremios tuvieron sus antecedentes en los Gremios Europeos, aunque cuando se implantaron aquí comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y el desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentados por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la Colonia.

La historia del Trabajo en México arranca de la Economía que era " El Instrumento Suministrador de Servicios Personales " y que se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: El taller artesanal y el obrero capitalista.

Estas formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre, parecido a la esclavitud que originó un malestar social, y que fue desbordándose con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites.

Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de desobediencia con paralización del trabajo; en algunos ca -

nos de demostración de fuerza que culminaban en derramamiento de sangre; alentaron a la rebeldía de los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, sucedió el 4 de julio de 1887.- Según el musicógrafo Gabriel Saldivar, que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana en la ciudad de México, Distrito Federal contra el cabildo de la Ciudad.- La suspensión de labores - se prolongó hasta el 27 de Agosto de ese mismo año (1887) y así, surgen más brotes que son orígenes del paro obrero - y antecedentes de la huelga.

La explotación de clases generó la Revolución de Independencia, iniciada en el año de 1810, el 16 de Septiembre, -- por el Conde Don Miguel Hidalgo y Costilla.

Surge una Nueva Nación que en México a la consumación - de la Revolución de Independencia; la cual se interpreta como un pacto entre las clases explotadas: Clero, Capitalista y Señores Semi-feudales (Los criollos, con el objeto de defenderse mutuamente de las amenazas que entrañaban la Revolución Liberal, encabezada en España por Riego).

Desde el año de 1821, México es un país libre, más la consolidación de su libertad política tenía que fundamentar la sobre las bases de una Independencia económica, la libertad política que logró la revolución de Independencia, consiguió en parte residir a la clase económicamente débil que se había forjado en la colonia; pero esta libertad política no trajo consigo la libertad de trabajo, porque la tradición de servidumbre subsistió.- Los salarios de hambre se mantuvieron con la libertad de industria que originó la producción capitalista de nuestro país.

Los resabios de la vida colonial impidieron 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 a todos los trabajadores -- les eran accesibles.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa de la Reforma.- En el congreso Constituyente de 1856-1857 con la declaración solemne de que los derechos del hombre son -- la base y el objeto de las instituciones sociales.

Triunfa definitivamente el principio de la libertad, --

que gracias a los paladines del liberalismo mexicano hizo -
ron que surgiera la libertad de Trabajo que se plasmara jurí-
dicamente en los Artículos 4o. y 5o. de la Constitución de -
1857, promulgada por Don Ignacio Comonfort.

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, -
pues por virtud de esta libertad no puede ser obligado a - -
prestar servicios contra su voluntad, ningún hombre.

Los primeros paros obreros se explicaban por sí solos, -
que son consecuencia de la libertad de trabajo consignada en
la Constitución de 1857.- Como no había ley orgánica de los-
Artículos 4o. y 5o. el apogeo del principio de libertad de -
trabajo fue relevante por eso los movimientos huelguísticos-
no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por-
el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza accondi-
ca!

Las huelgas datan en México del año de 1856, en que se -
vió el primer hente, nos dice Don Luis Chávez Orozco, y esto
se fue propagando a medida que avanzaba la industrialización
de las masas por eso, cuando en 1877, llegaron a México, las
noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrile

ros norteamericanos, el campo ya estaba lo suficientemente abonado para excitar a las masas proletarias mexicanas.

El mismo historiador nos dice que fue en el año de 1877, cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento de salarios y una rebaja en la jornada de trabajo.

Hasta este momento no habían surgido los líderes obreros, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas, pequeños-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

En el año de 1888 los Tejedores del Distrito de Tlalpan, realizaron una importante huelga por la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los niños se redujera a 12 horas.

Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca, estos hechos huelguísticos, sirvieron de base a las huelgas realizadas al iniciarse el Régimen Porfirista.

En el mes de agosto del año de 1877 los obreros de la Fábrica "La Fama Montañesa" del Distrito de Tlalpa, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un Reglamento Interno de Trabajo de 12 horas, la supresión del trabajo nocturno, los pagos con vales o mercancías y los castigos, fijando un servicio gratuito de Médico y Medicinas por enfermedades contraídas por el trabajo, reajustando los salarios, y como la Secretaría contestará que: "No estaba en las facultades de la Autoridad Administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros", se originó la huelga de los trabajadores, solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones.

Así se suceden huelgas en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la Capital y Puebla.

Sin embargo, de todas las anteriores huelgas, sin lugar a dudas las de más trascendencia por la importancia política que alcanzaron fueron: La Huelga de Cananea y la de Río Blanco.

La situación en el mineral de Cananea era tremenda: bajos salarios y demasiado trabajo de los obreros, para sussen-

tar las ganancias de las empresas.- Para contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal " Humanidad " protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de Mayo de ---- 1908, y después el mitin el 30 del mismo mes, se acordó llegar a la huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

El movimiento de huelga que se inició el 31 de Mayo en la mina " Oversight ", se desarrolló pacíficamente, en el momento del cambio de operarios y mineros, rogándose los treinta a cubrir las vacantes de sus compañeros.- En conjunto, los trabajadores abandonaron la mina porque sus peticiones de aumento de salarios nunca fueron oídas.- Pero el gerente de la compañía minera " Cananea Consolidated Copper Company ", estimó serio el movimiento desandado en su auxilio - la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

Los representantes de los huelguistas presentaron un " memorandum " con los siguientes puntos:

- 17- Queda el pueblo declarado en huelga.
- 17- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre los - -

condiciones siguientes:

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

La empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelguistas se mantuvieron en su posición.- Se hicieron mítines y manifestaciones.- Pero el gerente de la negociación minera llamado " Green " el argumento que usó, fue el de las ametralladoras,

Cuando los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio gritando: " ¡Que salga el gringo desgranado! ", se obtuvo como respuesta una detonación y un obrero caído al -- suelo bañado de sangre.- Fué cuando se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la -- maderería y hubo heridos y muertos entre los agresores.

El primer día de lucha hubo muchos muertos por la lucha tan desigual, siempre se oía la consigna de los obreros " morir antes de rendirnos ", tropas norteamericanas intervinieron también.

El final de esta lucha fue la readmisión de las labores en condiciones de sujeción para los obreros y castigo injusto para sus defensores.- Pero esta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborotar después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista. El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Los obreros empezaron a tener una gran actividad que --- causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que provocó una huelga de obreros en Puebla y Atlixco.- El centro industrial de Puebla ordenó un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el del Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores.

Desde ese momento se entabla la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

El dictador Porfirio Díaz, en su laudo favorecía a las empresas ordenando a los trabajadores volver al trabajo al día siguiente, acatando el Reglamento.- Pero viendo la burla del tirano, los obreros no abandonaron su lucha.- La muchedumbre se hizo justicia por sí misma, toman lo que necesitan de la tienda de raya de Río Blanco, la incendian y -- gritando " Abajo Porfirio Díaz y viva la Revolución Obrera ! ".

Esto culminó con la muerte y asesinato de los obreros: los supervivientes volvieron al trabajo, sometidos a las empresas.- Pero tres años más tarde triunfaba la Revolución

y caía el tirano de Porfirio Díaz.

La primera Ley que consiguió el derecho de huelga en la República fué la que expidió el Estado de Yucatán, el 13 de Diciembre de 1915.

Pero, es hasta la Constitución de 1917, cuando en el Artículo 133, la huelga es un derecho Constitucional.

7.- LA PROTECCION AL DERECHO DE HUELGA.

Podemos entender por ello, las medidas recogidas por la Ley que garantizan el libre ejercicio del derecho, cuando se han llenado los requisitos de fondo y forma que la propia -- Ley laboral consagra.-- Por la naturaleza del derecho de huelga el factor que puede oponerse a su legítimo ejercicio es -- el capital.-- La legislación del trabajo prevé específicamente disposiciones que protejan el derecho en forma directa y positiva.

Más bien se trata de las obligaciones fundamentalmente a cargo del patrón cuando el conflicto llega, que representan formas de protección, así como las garantías que la circun-

dan y la serie de efectos jurídicos que genera y que la propia ley protege.

Todas las obligaciones en contra del patrón, son formas de protección del derecho social.- Así, por ejemplo, al que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, bajo su más estricta responsabilidad, deba hacer llegar al empresario la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las " 24 " horas siguientes a las de su recibo, constituye sin duda un procedimiento legal que favorece, y por lo mismo protege, al uso del derecho.

De igual manera que el patrón emplazado queda constituido en depositario de la empresa con todas las obligaciones, más que los derechos que el cargo impone, constituye otra garantía y otro tipo de protección al derecho.- En efecto el cambio de situación jurídica del empresario, de dueño de los bienes que constituían su negociación a su depositario que es solo un poseedor y administrador judicial implica una protección fundamental al obrero de esta suerte y que es asegurado respecto de las consecuencias económicas que pueden resultar del conflicto.- La sustitución a que nos hemos referido de deja los bienes afectos a los fines de la huelga; - - -

garantizan éstos los resultados económicos del laudo arbitral o los del conflicto.- El obrero puede hacer efectivas las reclamaciones económicas ganadas, puesto que el patrón no puede disponer de sus bienes, no puede gravarlos, y éstos garantizan ampliamente aquéllas.- En tales condiciones los efectos de la huelga se prolongan y se afirman más allá de la simple suspensión temporal de labores; es decir, equilibra de hecho más que ninguna otra, la fuerza del trabajo a la del capital.

Es enteramente consecuente con la situación de depositaria y afectación de los bienes patrimoniales industriales al que, como señala el artículo 374, no pueda ejecutarse en ellos --sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio ni siquiera de local en que los mismos se encuentran instalados.- Es decir, la protección afecta --temporalmente a terceros ajenos al conflicto, como son los arrendatarios que sufren las consecuencias del aseguramiento laboral.

Pero no termina ahí la suma de acciones con que la ley --protege el derecho de huelga.- Hay otras manifestaciones del espíritu del obrero que prevalecen en las finalidades de la

huelga y que se ven objetivadas en una serie de obligaciones a cargo del patrón o de la autoridad laboral, que desata y condiciona el ejercicio de este derecho.

Así por ejemplo el patrón queda obligado por virtud del emplazamiento a presentar a la Junta su contestación, con lo que de hecho se inicia la litis laboral, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación.- (De acuerdo con la jurisprudencia de nuestro máximo tribunal, no es sino hasta la audiencia de Demanda y Excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda fijada la litis, -- significando la actegación procesal anterior al mero acto Conciliatorio contenido en nuestra legislación laboral.- Finalmente hay una serie de obligaciones a las que el empresario no puede sustraerse que desata el derecho de huelga con su puré emplazamiento, como lo es la de aquél debe presentarse a la audiencia de Conciliación, a la que, inclusiva, puede ser compelido, mediante los medios de apremio que el procedimiento laboral establece para hacerlo obedecer.- La negativa del patrón para presentarse a la audiencia Conciliatoria, no solo lo coloca en la posición de rebeldía procesal, sino que queda a efecto a las consecuencias jurídicas del apremio.- - Artículo 27 Fracción III).

Diversas otras consecuencias derivadas del juicio laboral que la huelga genera son; asimismo, protectores del derecho.- Tales serían, por ejemplo, las prestaciones fijadas en el laudo que indudablemente, son protectoras del derecho de huelga, a tal grado que sin ellas éste carecería de eficacia y objeto.- Podríamos finalmente, referirnos a las disposiciones del Código Penal aplicables al patrón que grave o dispone de los bienes de la empresa, que a consecuencia de ésta han quedado en depositaria.

El patrón comete el delito de abuso de confianza si dispone de los bienes en custodia con lo cual se radica de derechos protectores al de la huelga.

8.- TERMINACION DE LA HUELGA.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, fija las cuatro formas de terminación del estado de huelga en el artículo 489.

- I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de espaldas --

miento de huelga y cubre los salarios que hubie-
ran dejado de percibir los trabajadores;

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

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitra-
je, si los trabajadores huelguistas someten el --
conflicto a su decisión.

I.- Indudablemente que la forma más común de dar por ter-
minada la huelga y los efectos producidos por ella, es el --
acuerdo de las partes.- Líneas atrás habíamos dicho que uno
de los fines buscados por la Conciliación, es la cesación de
los efectos económicos del conflicto, no solo por lo que se-
refiere al daño económico causado al patrón, sino a la pro-
pia producción económica de la que éste y el obrero son por-
igual, con la sociedad y el Estado, partes interesadas.- Al-
canzar ese fin mediante los medios suscritos que la experian-
cia laboral ha puesto en manos de la autoridad del trabajo,-
es acaso la más importante de las tareas que la ley ha enco-
mendado a las Autoridades.- En los regímenes de estructura -
capitalista como el nuestro; donde la legislación tiene sin-
embargo una clara finalidad de justicia social, la Concilia-
ción propende a favorecer los intereses de la clase trabaja-

dora.- En algunas ocasiones, de acuerdo con la teoría política que cada régimen presidencial imprime a la actividad pública, la orientación estatal se ha inclinado decididamente a los fines de los obreros, como ocurrió durante los gobiernos de Lázaro Cárdenas y de Adolfo López Mateos.- Este último hizo de la Conciliación en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, un verdadero arte de convencer a las partes en conflicto.

II.- La forma más favorable de terminación del aspecto conflictivo creado por la huelga es el allanamiento de patrón no solo a las demandas contenidas en el pliego petitorio, si no a cubrir los salarios caídos durante la cesación de las labores.

Definitivamente esa forma de terminación de la huelga es absolutamente directa favorable al obrero y ocurre por virtud de que las demandas sean inferiores a la capacidad del patrón para satisfacerlas, o porque en realidad este representante represente menos acendramiento el tradicional carácter del empresario, y satisfaca las prestaciones o peticiones justas.-- No es acaso la solución más común, pero no es posible.- La posición y la tendencia ideológica del gobierno es, en buena parte, un factor que propicia o puede propiciar una solución-

anf.- Si el empresario advierte que la política laboral se orienta (fundamentalmente por razones económicas); hacia la fuerza que en la relación de trabajo representa al obrero y las demandas no exceden en su capacidad de satisfactorias, opta por razones, al fin económicas también, (perder a la postre menos), a dar por terminado un conflicto que resulta lesivo mientras más tiempo dure a sus propios intereses.

III.- El laudo arbitral de tercero a la Junta no es en la experiencia laboral un medio normal de terminación del conflicto.- Es difícil, en efecto, que las partes elijan libremente un arbitro o una comisión arbitral para dirimir un conflicto.- Lo que en el derecho civil es una forma tradicional de resolver una controversia entre particulares, se torna en época de desconfianza en la práctica laboral.- Pocas personas o comisiones ofrecen una garantía mínima o mínima a las partes de equidad insobornable como para que estén precisamente en ese fiel de la balanza en el que técnicamente se colocan el juzgado.- Lo normal es que obra perjudiciado por el capital o por el trabajo.- La resolución de un conflicto obrero-patronal o por el trabajo, es una cuestión de justicia social, y hasta que grado una solución es justa socialmente a secas.

IV.- Finalmente la terminación de una huelga es el arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a la decisión de el Tribunal competente o a la Junta correspondiente.- He aquí un fin del proceso conflictivo que normalmente adoptan las controversias obrero-patronales, cuando los efectos económicos de la huelga no fuerzan al capital a entrar en arreglos por el mismo.- No es infrecuente que el laudo arbitral de la Junta sea, también, una forma de arreglo de fondo propiciado y aceptado por la empresa.- De igual manera ocurre en los casos en que la intervención estatal coloca el servicio prestado por el capital en manos del Estado.

La solución de la huelga sigue cualesquiera de los caminos que el artículo 469 señala.- La última forma de terminación sigue el procedimiento que marca los artículos 937 y 938 de la Ley Federal del Trabajo vigente (Febrero de 1933),

Debemos enfocar ahora nuestra atención al sujeto de todos esos derechos que las luchas sociales propiciaron.- Veremos en el capítulo siguiente que la suma de éstos y de la formación jurídica que llamamos obrero o trabajador (según-

lo define la Legislación Mexicana), no es, pues, resultado del caso, ni siquiera de una teoría jurídica que agrupasen los factores de esa formación social, sino, precisamente lo contrario; es decir; que todo lo que implica en el campo del derecho positivo las normas de derecho del trabajo, no son sino la consagración en ordenes jurídicos creado de los episodios de esa intensa y dramática lucha física del trabajador contra el patrón que llevó al primero a crear y luego a conquistar como clase todos esos derechos que hoy le protegen y lo igualan ante la Ley.

CAPITULO TERCERO

CAPITULO TERCERO

- 1.- TRABAJADOR.
- 2.- CONCEPTO GENERAL, CLASES.
- 3.- TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.
- 4.- CARACTERISTICAS Y DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADOR PRIVADO Y TRABAJADOR PUBLICO.
- 5.- CLASES DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO; DE BASE Y DE CONFIANZA.

1.- TRABAJADOR.- 2.- CONCEPTO GENERICO, CLASES.- 3.- TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.- 4.- CARACTERISTICAS Y DIFERENCIAS ENTRE TRABAJADORES PRIVADO Y PUBLICO.- 5.- CLASE DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO: DE BASE Y DE CONFIANZA.

1.- TRABAJADOR.-

Dentro del concepto jurídico-social de trabajador que la Ley laboral recibe para definirlo y como sujeto de derechos y obligaciones, y el núcleo de la legislación específica que norman sus actividades con el patrón y que podemos caracterizar como francamente favorables o protectoras del mismo, debemos decir que prevalece el mismo criterio económico que vertebraba todo el código laboral.- El artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera:

ART.- 81 " Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entien de por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio ".

Para el Maestro Trueta Urbina la anterior disposición es " REPUGNANTE " por cuanto difiere del sentido ideológico inmerado en el artículo 121 Constitucional, en cuanto al tipo de relaciones entre trabajador y patrón, mientras la disposición expresa inevitablemente el resabio de aquellas viejas - autoridades que tenían los patronos sobre los trabajadores, - antes de hacer ningún comentario, expresados aquí los conceptos del constante Maestro de Derecho Laboral; " con toda claridad, dice el autor, se dijo en la exposición de que es repugnante porque discrepa del sentido ideológico del artículo 121 Constitucional de 1817 y especialmente de su mensaje que las relaciones entre trabajadores y patronos serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de " SUBORDINACION " de todo el que presta su servicio a otro. - Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser " SUBORDINADO ". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al " Contrato de Trabajo Evolucionado ", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. - El concepto de subordinación recuerda al contrato de trabajo del derecho civil y las locaciones donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador era un esclavo, un subor-

dicando.- los autores modernos desechan el concepto de subordinación puesto que la obligación que tiene el trabajador - de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber.

CONCEPTO ETIMOLOGICO.

" Que trabaja, jornalero, obrero " (7)

CONCEPTO DOCTRINARIO.

Guillermo Cabanellas, siguiendo a Almony (8), afirma que el trabajo como entidad valorable y susceptible de contratación, no puede ser considerado independiente de la persona que presta o realiza este, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales, para que pueda ser conceptuada una persona como sujeto de la prestación del contrato de -- trabajo, señalando los siguientes:

1.- Realización o ejecución de un trabajo, de una acti-

(7).- Diccionario Etimológico.- García Diego Vicente.

(8).- Cabanellas Guillermo.- Cont. Trab.- Vol. 1 Pág. 532
533.

vidad humana, manual, intelectual o mixta.

- 2.- Que el trabajo sea por cuenta ajena.
- 3.- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y quien lo recibe.
- 4.- Una remuneración, aún cuando no se hubiere fijado de antemano su cuantía, agrega la necesidad de ser protegido por la Ley.

Pues considera que cuando se es libre de repudiar o aceptar un empleo, cuando se es económicamente libre para ello, quien en sus funciones no depende de la dirección de otro, no rinde cuenta de la labor realizada, el que en la representación intervencional caracterizada como independiente, no constituye sujeto de contrato de trabajo por no necesitar la protección legal, la que se otorga a aquellos que se encuentran sometidos a la prestación de sus servicios; aclara que aún cuando no pretende afirmar que el carácter esencial de la legislación laboral, sea el de protectora de los trabajadores, sino que la limitación de la autonomía de la voluntad carece de fundamento por encontrarse los sujetos en el plano de igualdad.

Que la retribución, o el pago que recibe por prestación-

de los servicios determina el concepto de trabajador, a diferencia de aquellas profesiones liberales, actividades intelectuales, actividades realizadas que no tienen que satisfacer necesidades de la vida material, o que quedan relegadas a un segundo plano, como el de los misioneros, los asesores de las sociedades filantrópicas, los directores de sociedades cooperativas, escritores y quienes realizan trabajos de amistad o de mera complacencia, no son trabajadores.

Que el contrato de trabajo se caracteriza por la relación de dependencia del trabajador, quien pone sus energías y fuerza laborales a disposición del patrono.- Con dependencia de patrono e independencia de que se utilice o no sus servicios, así se es trabajador percibiendo un sueldo o salario, cuando esta a disposición del patrono la fuerza de trabajo, sin importar que no se hubiese sido utilizada esta, o no se haya obtenido el que el trabajador sea responsable de que no se utilice su energía o que el resultado que se obtenga por una causa imputable al trabajador, mencionando como ejemplo; que a veces el trabajo no requiere una producción determinada, en otra ni esfuerzo físico; como es el caso del guía al escalar una montaña que el alpinista contrata, realizan ambos el mismo esfuerzo, pero mientras para uno constituye -

Una actividad deportiva, para el otro sujeto, una actividad laboral; o un ensayo que se exhibe en un circo o el suplente del actor, sujetos a un contrato de trabajo. (9)

De todas las anteriores consideraciones elabora la siguiente definición:

Designaremos como trabajador al sujeto del contrato de trabajo, que realiza su prestación manual o intelectual fuera del propio domicilio, y bajo la dirección ajena, percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido, con el uso y la costumbre. --
(10)

Para Mario L. de Veali,- Trabajador en sentido técnico-estricto, no es cualquier persona que trabaja, pues si así fuera descartados los ociosos, todos los habitantes de un país serían trabajadores,

En derecho dice, se alude con esta voz " al trabajador-

(9).- IDEM, Página 522 Volumen I.

(10).- IDEM, Página 522 Volumen I.

subordinado, es decir, a aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con la cual se distingue de aquellos otros que trabajan en forma autónoma o independiente ". (11)

Francisco de Ferrari.- Según su entendimiento, la doctrina y el derecho positivo se unifican, llamando trabajador -- " a cualquier persona que presta sus servicios en estado de subordinación " (12)

Para el autor antes citado, la denominación trabajador, puede aplicarse " a la prestación gratuita de servicios y en general a toda persona que trabaja en estado de subordinación, con o sin remuneración, y agrega que la expresión trabajador tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de un servicio, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo comprometido, es decir, material o intelectual. (13)

(11).- Dovelil Mario L. Tomo I Pág. 631. Buenos Aires. - -
1971.

(12).- De Ferrari Fco. Derecho del Trabajo. Vol. II Pág. -
262 - 265.

(13).- IDEM. Pág. 266.

Sin embargo, sostiene más adelante que para los efectos del derecho laboral " Trabajador es solamente la persona que subordina su actividad profesional con fines económicos con un acto de voluntad " (14)

Maric de la Cueva.- Para este autor, en primer lugar es necesario determinar quien puede ser trabajador, sosteniendo que solamente la persona física puede ser trabajador.

Una vez establecido lo anterior, dice que hay que saber cuando y mediante que requisitos deviene trabajador una persona, y afirma que sobre el particular se han elaborado dos criterios, uno material, que hace referencia a la idea de -- clase social, dándose así una definición de trabajador, tomando en cuenta este criterio sostiene que la categoría de -- trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora " (15)

El segundo criterio es formal, y se entiende a la prestación del servicio personal, en virtud de una relación jurídica

(14),.- Idem.

(15),.- De la Cueva Maric.- Derecho Mexicano del Trabajo.--

ca de trabajo, según este criterio " trabajador es una persona física, que presta un servicio personal, en virtud de un contrato de trabajo. (18)

En términos generales, puede decirse que hay dos criterios para definir el contrato de trabajo; según el primero se atiende al concepto de clase, definiendo el contrato de trabajo como aquél celebrado por la persona que pertenece a la clase trabajadora; pero el concepto de clase es difícil de precisar y habría que dejar a la apreciación subjetiva de las autoridades en cada caso, la determinación de si la persona que presta el servicio pertenece o no a la clase trabajadora.

De acuerdo con el segundo criterio, el contrato de trabajo, tiene unas características propias, que a la vez que los individualizan, los distinguen de los contratos de derecho civil; estas características se reducen a tres:

- 1.- La obligación, por parte del trabajador, de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material-

(18).- IDEM. Página 418.

o intelectual;

2.- La obligación del patrón, de pagar a aquél una re --
tribución, y

3.- La relación de dirección o dependencia en que el tra --
bajador se encuentra colocado frente al patrón. " - -

(17)

Alberto Traba Urbina.- Para el distinguido Maestro, tra --
bajador " es todo aquel que preste un servicio personal a --
otro mediante una remuneración ". (18)

Esta es el concepto de trabajador conforme a su teoría -
integral, que es una teoría jurídica-constitucional, que con --
templó la situación de los trabajadores protegidos por el Ar --
tículo 123 Constitucional ya que no sólo estos son trabajado --
res, sino todos aquéllos que presten un servicio a otro; - -
" por consiguiente el artículo 123 Constitucional es un pre --
cepto que no sólo rige para los llamados trabajadores " su --
bordinados ", sino para todos los trabajadores en general ".
(19)

(17).- IDEM. Pág. 414.

(18).- Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios Jurispru --
dencia. Prostatario y Bibliografía.- Edit. Porrúa --
Pág. XVIII, 1964.

(19).- Traba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. -
Pág. 244-246.

Keller.- Esta jurisprudencia, define al trabajador como-
" La persona que profesionalmente se dedica a la prestación
de servicios ". (20)

Empleado.- Es aquél que presta un servicio predominantemente intelectual, y obrero aquél en que prevalece la energía muscular para el caso sujeto del contrato de trabajo, - es el que realiza una tarea por cuenta de otro.

Para Sánchez Alvarado.- " Trabajador es la persona que presta un servicio a otra, sea material, intelectual o mixto " (21),.- Transcribe diversos conceptos de teóricos del derecho laboral como Krotoschia, Bayón Chacón y Marassi, -- conforme a los cuales pueda ser caracterizado el sujeto por excelencia del derecho obrero.- Todos los autores antes citados coinciden en considerarlo como la persona que presta a otra un servicio personal, mediante el vínculo jurídico - que se denomina contrato.- Para el primero la dependencia - del obrero respecto del patrón forma parte de los términos-

(20),.- Cit. Por, Ferrari de Francisco.- Pág. 254.

(21),.- Citado por De Buen Mestor.- Derecho del Trabajo. -
Pág. 452.

ó condiciones del convenio; además hace saber que en la contratación concurren las partes en un plano de igualdad - para discutir libremente las condiciones de la prestación del trabajo.

NUESTRA OPINION:

Aceptamos la definición de trabajador como: " La persona física que mediante una retribución convenida o determinada por la Ley (Salario Mínimo), pone a disposición del patrón, ya sea persona física o jurídica-colectiva, su fuerza de trabajo, que será aprovechada por este, conforme a -- las necesidades y de acuerdo con la finalidad convenida al establecer el contrato.

2.- CONCEPTO GENÉRICO, CLASES.

Hemos definido ya lo que la Ley entiende por trabajador- y lo que la teoría jurídica determina.- Este, el de trabajador, es un concepto genérico.- Sin embargo, la Ley establece una distinción entre dos tipos de trabajadores: los denominados trabajadores de base o de planta y los de confianza.

La distinción implica diferente reglamentación aunque no necesariamente los diversos estatos de derecho que una y otra clase generen, quitas a ambos su carácter de trabajadores -- simplemente frente a las empresas.- Y es así por que, como decláramos inicialmente, el elemento o factor que divide radicalmente al patrono y al trabajador es de tipo económico. El trabajador es dueño de su trabajo, el patrón, de los bienes de producción o instrumento de la misma y de lo producido.-- Un módulo económico divide radicalmente a los factores; capital y trabajo, y por ende, los derechos y las obligaciones -- que le sean atribuidos.

El licenciado Trueta Urbina, dice que los trabajadores "de confianza " No sostienen las inquietudes de la clase obrera ". Expuso que la apreciación del maestro Trueta, es muy propia de su carácter obrerista que compartimos en buena -- suerte.- Pero debemos decir antes de proseguir, algo que seguramente el técnico habrá advertido.

En efecto la denominación de trabajador o empleado de -- confianza responde por su origen a una posición ideológica -- frente al trabajo.- Esta posición implicó a su vez filiación a los intereses del capital y actitud contra la clase obrera

por razones económico-técnicas.- El trabajador de confianza es fundamentalmente una persona que vende su capacidad técnica.- En el pasado sobre todo el trabajador de confianza representaba una diferencia de grado y de capacidad frente a la pura mano de obra que el obrero contrataba como fuerza de trabajo.- Natural parece que estos trabajadores de cuello alto, así denominados no se entendieran y sintieran formando parte de la clase obrera que originó y dió nacimiento al derecho social que llamamos derecho-obrero.- De hecho no participaron de sus luchas, ni alentaron sus aspiraciones y tenían que sentirse ligados a los intereses de la clase empresarial que no obstante y de todas maneras utilizaba su trabajo, los explotaba y los sentía ajenos.

El mismo vínculo económico frente al trabajo y frente al capital emparentó a los trabajadores de base y de confianza, es decir, de hecho y por lo mismo de derecho eran y son ambos trabajadores.- Según se advierte de la propia Ley Federal del Trabajo en los artículos 8º y 11º- Los trabajadores de confianza son " aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales ",-

es decir (por lo menos ya ocurre con bastante frecuencia en el presente), es solo una diferencia de capacidad técnica -- frente a la producción, lo que los diferencia de los trabajadores ordinarios.- Esa mayor capacidad los acerca más a los intereses de las empresas y en tal sentido los vincula a la dirección y administración de los fines económicos en que -- consiste la producción.- En los tiempos modernos, la diferencia de grado entre capacidad técnica de los trabajadores de confianza y los de base, no es solo menor acentuada, sino -- que el empresario es menos responsable de la técnica productiva; es, acabadamente solo el capital y los medios de producción.- En la misma medida el trabajador de confianza se -- encuentra un patrón más despersonalizado, a veces, es una simple razón social.- Por ende, sus intereses en la producción -- no son sino los intereses técnicos ligados a un éxito de -- ella, no por el capital mismo o en el interés del empresario.

De todas suertes el trabajador de confianza no compartió en el pasado con sus compañeros de infortunio, los episodios de la lucha de clases.- Y no es, sino un grado y condiciones menos espectaculares usufructuario de sus conquistas, así, -- pues, la ley y la costumbre catalogan a los trabajadores en -- dos clases:

- a).- El trabajador propiamente dicho; y
- b).- El trabajador de confianza.

Respecto del primero, ya dijimos, es el centro de la legislación del trabajo.- Sujeto de ciertos derechos y obligaciones (Artículos 124 y 125 de la L.F.T.), que tienden a colocarlo en condiciones de igualdad económica y jurídica -- frente al empresario, concurre con éste al fin primario de la relación contractual que es la producción de bienes y servicios; es decir de valores de cambio.

A).- CLASES DE TRABAJADORES.-

Más que por su naturaleza, por el tipo de ocupación la Ley establece varios tipos de trabajadores.- En forma más -- bien enunciativa, podemos considerar las siguientes clases de trabajadores:

- a).- Trabajadores de los buques.- Integran esta categoría los capitanes y los oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestros, dragadores marinos y en general todas las personas que desempeñan a bordo -

un trabajo por cuenta del armador, naviero o flota-
dor.- (Artículo 198).- Respecto de ellos son apli-
cables determinadas disposiciones que regulan las -
condiciones de su trabajo (por ejemplo, la circuns-
tancia de que éstas deben constar por escrito y ser
remitidas a la Capitanía del Puerto o al Cónsul Me-
xicano mas cercano, y el cuarto, a la Inspección --
del trabajo del lugar donde se estipularon (Articu-
lo 204 a 206); fundamentalmente por lo que se re-
fiere al alojamiento, alimentación, servicio médico
y otros.

51.- Tripulantes Aeronáuticos.- Las diferentes modalida-
des del trabajo que las tripulaciones aeronáuticas
deben prestar, determinan la categoría especial que
la ley les concede y las obligaciones que contraen.
Por ejemplo, el piloto de una nave es responsable -
de la conducción y seguridad de la misma durante el
vuelo y es considerado como representante del pa-
trón. (artículos 212 a 216).- Estas característi-
cas determinan, a su vez, condiciones especiales fe-
rerables a la jornada, el tiempo efectivo de ésta,-
los salarios en tiempo excedente, vacaciones, etc).

- c).- Trabajadores Ferrocarrileros.- Hay señalar, aunque con las modalidades propias del servicio, es el trabajo de los ferrocarrileros, regulado dentro de la Ley Federal del Trabajo bajo el capítulo V; y en los artículos 258 y 259 de la citada Ley.
- d).- Trabajadores de autotransportes.- Comprende el trabajo de choferes, operadores, cobradores, conductores y otros que prestan sus servicios a bordo de auto transportes del servicio público.- La Ley Federal del Trabajo los tiene protegidos bajo los artículos 256 al 264.- Y como lo señala el Maestro Trebe Uehina, integramente a este tipo de trabajadores y expresamente incluye al taxista " que maneja un auto móvil o cualquier vehículo que no es de su propiedad mediante contrato de arrendamiento simulado ".- O sea que la figura jurídica que encubre el contrato de trabajo, como es el de arrendamiento, no logra desvirtuar su carácter ni alterar la verdadera naturaleza laboral del contrato.
- e).- Otros trabajadores.- Entre las categorías de trabajadores a los que la Ley concede una regulación especial están comprendidos los siguientes: Las maniobras de carga y descarga que se realizan en zonas -

de jurisdicción federal, artículos 263 a 270.- Trabajadores de campo, artículos 279 al 284.- Agentes de Comercio y otros semejantes del 285 al 291.- -- Del 292 al 303 a los deportistas profesionales.- Y a los trabajadores actores y músicos; así como a los que trabajan a domicilio.- Y los domésticos; - son contemplados en los artículos 304 al 348, respectivamente.- Los que laboran en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondos, cafés, bares y otros establecimientos análogos se tipifican en el 349 al 350.- Los de la industria familiar; de médicos-residentes en período de adiestramiento en una especialidad.- En las Universidades e instituciones de educación superior autónomas por la Ley; se rigen por lo establecido en los artículos 351 a -- 353-U.

B).- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Ya hecos tratado de caracterizarlos y solo diremos un poco más.- La Ley se procura dejar consignado en el artículo número 147 y siguientes con la mayor precisión lo que son; " que estas personas son trabajadores y que únicamente

en función de ciertas características especiales está en algunos aspectos sometidos a una reglamentación especial ".

La Ley respeta en lo posible el principio de igualdad con los demás trabajadores.- Si bien el empleado o trabajador de confianza no puede formar parte de los sindicatos junto con los demás trabajadores, sí puede organizar otros especiales; sin embargo la Ley previene que " las relaciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo se extiendan al personal de confianza ".

Uno de los aspectos que caracteriza la condición de los trabajadores de confianza, se refiere a la rescisión y término de sus relaciones de trabajo; las disposiciones del artículo 121 Constitucional no establecen ninguna diferencia en lo que a la rescisión de las relaciones de trabajo con --cierto, lo que quiere decir, que ningún trabajador, cualquiera que sea la condición en que presta sus servicios, puede ser despedido injustificadamente de su trabajo.

La Ley considera que no sería posible aplicar a los trabajadores de confianza la regulación general que rige para la rescisión de las relaciones de trabajo, porque si tal co-

sa se hiciera, los trabajadores de confianza quedarían equiparados a los restantes trabajadores, lo cual haría imposible su existencia.- Por estas consideraciones se adoptó una posición inmediata, que consiste en que si bien la rescisión de las relaciones existentes de trabajo no están reguladas por las normas generales tampoco será suficiente la voluntad del patrón que para la rescisión se produzca, sino que será indispensable que exista y no pueda probar la existencia de un motivo razonable de pérdida de la confianza.- Por lo tanto, cuando el juicio correspondiente no se prueba la existencia de ese motivo, la autoridad de trabajo deberá decidir si el despido fue injustificado.- Por motivos razonables de pérdida de la confianza debe entenderse una circunstancia de cierto valor objetivo, susceptible de conducir, razonablemente, a la pérdida de la confianza, no obstante no se constituya una de las causales generales de despido previstas por la ley.

El artículo 9º determina que el trabajador de confianza debe de realizar cualquiera de las siguientes funciones:

- 1.- Dirección.
- 2.- Inspección.

- 3.- Vigilancia y,
- 4.- Fiscalización.

Las condiciones salariales del trabajador de confianza - generalmente son superiores a las de los demás trabajadores, y el régimen de especialidad atiende a tres aspectos: sindicación, función que se desarrolla y pérdida de la confianza y reparto de utilidades. (Artículo 127).

Son tres las prohibiciones que el artículo 128 impone al trabajador de confianza en relación con el resto de los trabajadores:

- 1.- No pueda formar parte del mismo sindicato,
- 2.- Ni votar en caso de huelga,
- 3.- Ni representarlos.

De constituirse un sindicato de esta naturaleza se integraría con los que pertenecen al nivel general, ya que los directores, gerentes y administradores, están de tal manera ligados a los intereses de la empresa, que eso mismo les impediría psicológicamente crear un instrumento de oposición.-

3 .- TRABAJADOR AL SERVICIO DEL ESTADO.

Una categoría específica laboral debía acoger a estos -- trabajadores, no sólo porque prestan un servicio público, si no porque el patrón es el Estado.

La actividad más importante de éste es, sin duda, la -- prestación de los servicios públicos; es decir, aquéllos que por su generalidad, por su necesidad y por su permanencia no pueden en principio quedar en manos de particulares, según -- conviene la mayoría de los tratadistas del derecho adminis -- trativo como: Gabino Fraga, León Eguait, etc., estos servi -- cios alcanzan tal magnitud jurídica que en ocasiones son in -- herentes a la existencia misma del Estado y, por lo mismo, -- intransferibles absolutamente, como, por ejemplo, lato sensu, la seguridad interior y exterior, el crédito externo, el -- abastecimiento de insumos primarios como el agua, la energía eléctrica en su aspecto de generación, el drenaje, la acuñación de la moneda, la impartición de la justicia, las rela -- ciones diplomáticas con el exterior, etc., todo este comple -- jo de actividades, lo desarrolla el Estado, por medio de sus -- órganos de gobierno, para quienes son inherentes el desarro -- llo, la planeación y ejecución de los conatos gubernamenta

les y a los que en su mayor grado llamamos administración pública.

El gobierno que es la encarnación personal del Estado, - decir, el vehículo material de expresión de la soberanía, es tí integrado por personas que desarrollan las actividades públicas, sin las cuales el propio poder carecería de existencia jurídica y material.- Estas personas forman lo que se da nombre burocracia administrativa y de ella son parte importante los trabajadores que sirven al poder y para los cuales era indispensable que existiera un estatuto jurídico que los separara contra el desempleo arbitrario, el salario intabulado o las condiciones mismas de la prestación de la jornada de trabajo.

La especificidad de la relación jurídica Estado-trabajo -- dor; la índole del trabajo; la necesidad elemental de que la actividad pública se preste ininterrumpidamente hizo que la puesta en práctica de esta regulación se dilatara en nuestro país hasta el año de 1938.- La orientación decididamente socialista del régimen del General Lázaro Cárdenas, que había propiciado la existencia de los gremios obreros como campesinos (CTR, CRCC, CNOP, CMC, Etc.,); propició igualmente la legislación y la expedición del primer estatuto jurídico de-

los trabajadores al servicio del Estado que comienza a operar en la década de los cuarenta.

La legislación obrera venía así, tardíamente, a responder a los imperativos constitucionales contenidos en el apartado B del artículo 123 Constitucional, que señala las bases para regular las relaciones entre los poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y los Estados y sus servidores.- La burocracia carente de sindicación y de dirección operativa, vivía expuesta por lo que a la permanencia de su trabajo correspondía, a la influencia personal, a la recomendación política y a todas las formas de soborno e inegalidad en todos los niveles y en todas sus formas y manifestaciones.

Claro está en las relaciones de trabajo entre el Estado y los empleados públicos no prevalece una finalidad económica, sino como la expresaría nuestro máximo Tribunal (En jurisprudencia sostenida): " un objeto de control para la convivencia de la sociedad ".- Nosotros añadiremos que también algo más; la continuidad de la actividad pública como inherente a la vida del Estado, y no en menor medida, del mantenimiento del orden jurídico.- Tanto el Estatuto jurídi

de como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de fecha 29 de Diciembre de 1963, norman pues, la actividad del Trabajo de los Servidores Públicos cuya caracterización hemos tratado de puntualizar aquí.

a).- DEFINICION.

Trabajador al Servicio del Estado es, de esta suerte, la persona que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un nombramiento expedido o por figurar en las listas de paga de los trabajadores temporales. (Artículo 1º).

Sin embargo, las relaciones jurídicas de trabajo se entienden establecidas solo entre los titulares de la dependencia e instituciones citadas y los trabajadores de base a su servicio.- En el poder legislativo las directivas de la Gran Comisión de cada Cámara asesorará dicha relación. (Artículo 2º).

b).- DIFERENCIAS.

En suma se advierten algunas diferencias de fondo entre-

el contenido de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo y de los Trabajadores al Servicio del Estado.- Ha desaparecido aquí el concepto de subordinación, pese a que las atribuciones concedidas al poder público para el ejercicio de sus funciones, los reglamentos y las leyes de la Secretaría y Departamentos de Estado y los instructivos y acuerdos dictados para cada dependencia, fijan estrictamente en cada caso la dimensión y calidad de la función pública y, en este sentido, el grado de subordinación del empleado a sus jefes como expresiones inmediatas de la voluntad del Estado es mayor y más efectivo.- De igual manera el vehículo de la expresión contractual es el nombramiento; es decir, el acto del poder público, concebido en la propia Constitución, como facultad del Órgano, para dotar y extender a favor del empleado formas de su soberanía que afectan a terceros.

La soberanía del poder público y de los exponentes mexicanos de ésta es el Gobierno radica en el origen de su designación.- Del Presidente y de los Diputados y Senadores por el voto popular; de los Subsecretarios y funcionarios de mayor jerarquía por una designación inmediata de quien ha recibido en el acto político por excelencia, creador original del poder, como es el caso del voto.- Así, pues, las expre -

ciones de la soberanía de las que son titulares por excelencia los poderes del Estado, en la jerarquía burocrática por la Ley laboral específica.

4.- CARACTERISTICAS Y DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJADOR-PRIVADO Y EL PUBLICO.

Aunque hemos señalado en forma elemental las características del trabajador al servicio del Estado y líneas atreídas del privado, conviene a la índole del trabajo puntualizarlas claramente y señalar sus diferencias.

a).- CARACTERISTICAS.

Según hemos dicho el trabajador público no contribuye - mediante su trabajo a la producción de bienes económicos.-- No genera éstos, a los que el trabajo incorpora un valor -- económico o un valor de cambio.

La actividad pública no acrece directamente el patrimonio del Estado, ni es finalidad de éste producir valores, sino cumplir funciones que se traducen en servicios a la -- comunidad.-- Mantener el orden jurídico; crear valores fidu-

ciarios y regular su circulación; defender las instituciones públicas; impartir justicia; representar a la Nación y mantener vigentes los aspectos más valiosos y válidos de la convivencia internacional; organizar y fomentar las actividades agropecuarias; impartir y promover la educación elemental, científica, cultural y técnica; regular la producción industrial y las actividades comerciales, con evidencias las fines que persiguen las funciones públicas y en último extremo en las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores.- La actividad pública se traduce, sin embargo, en recursos económicos; pero éstos recursos son solo los medios indispensables para prestar los servicios que presta el Estado.- El Estado, repetimos, no busca como última finalidad integral un tesoro nacional, ni un patrimonio propio, sino como medios a factores de cambio para pagar la prestación de los servicios y para hacer posible su soberanía y su poder.

El trabajador contribuye con el capital, a través de su contrato de trabajo, a producir bienes económicos, capital y trabajo son factores de la producción; en el segundo el salario representa el valor del esfuerzo personal incorporado a las cosas; en el primero la actividad representa el incremento del capital que se ve representado por la diferencia es.-

tre el precio de venta y el costo de la producción.

Ni al capital ni al trabajo les interesa si los bienes producidos son o no útiles a la comunidad, sino si satisfacen la demanda requerida por la comunidad; es decir, si en un momento dado son los satisfactores que se piden.- El valor de un producto no es necesariamente el del bien real, ni no el de la simple satisfacción que una demanda impone y hasta el límite de ella.- Al capital no le importa, sino factores como son la inversión y los salarios, costo y precio, demanda y oferta.- He ahí la mecánica y fines de la producción económica en países de estructura capitalista; he ahí, también la razón actual de la crítica marxista.

Si un producto necesario para la comunidad no genera utilidad, no se produce.- He ahí algo que debe evaluarse en la caracterización de los dos tipos de trabajo y trabajador.

b).- DIFERENCIAS.

La diferencia fundamentalmente entre el trabajador privado y el público no radica, entonces, en los aspectos formales de la contratación, sino en la finalidad de la relación.

jurídica que no afecta la personalidad del trabajador, a las que es ajeno sino al fin del trabajo.- Es, pues, el fin buscado lo que determina la distinta categoría del trabajador - privado y del servidor público.- En el primer caso se busca producir bienes económicos; en el segundo, servicios necesarios para la comunidad, el mantenimiento del orden público, o de las actividades propias del Estado; como son los aspectos de soberanía en lo jurídico, en lo político y en lo material.

El trabajador no adquiere mediante su trabajo una jerarquía sino de orden técnico; en su cometido, asumir ciertas obligaciones que no trascienden el ámbito de la factoría o trabajo.- El trabajador público participa de ordinario en mayor o menor grado de la soberanía del poder al que sirve, es decir, hasta cierto grado es un órgano de la autoridad y, -- por lo mismo, su actividad afecta a terceros, sobre los que ejerce los atributos compulsivos inherentes al ejercicio de las funciones gubernamentales.- He aquí lo más característico y lo diferencial entre los dos tipos de trabajadores, señalando a nivel de este enfoque preparatorio de otros enfoques.

5.- CLASES DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

La naturaleza de la función pública, traducida en las relaciones de trabajo, es el objetivo de ésta, hace que la ley que la regula establezca una diferente clasificación de los servidores públicos.- El fin público se traduce, a su vez, - para llevar su cometido, en diversos tipos de objetivo gubernamental y, por lo mismo, de trabajador.

El artículo 4º de la Legislación Federal del Trabajo Mexicano específicamente los divide en dos grandes grupos:

A).- De confianza; y

B).- De base.

A).- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Esta clasificación se encuentra contenida en el artículo 5º de dicha ley, y enumera a quienes son trabajadores de confianza:

Artículo 5º.- Son trabajadores de confianza:

1.-

II.- Los que desempeñan funciones de

a).-

b).- Inspección, vigilancia y fiscalización exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

c).- Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino.- El personal de apoyo queda excluido.

d).- Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las controladoras o de las áreas de auditoría.

e).- Control directo de adquisiciones: cuando tenga representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas de

ciones y que ocupo puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de la Dependencia y entidades con tales características.

- f).- En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta de los inventarios.
- g).- Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.
- h).- Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor, Coordinador General y Director General en las dependencias del Gobierno Federal y sus equivalentes en las entidades.
- i).- El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías Particulares o Ayudantías.
- j).- Los Secretarios Particulares del Secretario, Subsecretario, Oficial Mayor y Director General de las Dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

K1.- Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

11.- Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que -- con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la Federación (hoy en día Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal); para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las Dependencias o Entidades formará parte de su catálogo de puestos.

III.- En el poder Legislativo, en la Cámara de Diputados: El Oficial Mayor; El Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesoro General; Los Cajeros de la Tesorería; el Director General de Administración; el Oficial Mayor de la Gran Comisión; el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

En la Contaduría de Hacienda: el Contador y el Subconta

del Mayor; los Directores y Subdirectores; Los Jefes de Departamentos; los Auditores; los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

En la Cámara de Senadores: El Oficial Mayor; el Tesorero y Subtesorero.

IV.- En el poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal del Pleno y Salas.

Conceptualización.- De una manera general y dentro del contexto del Derecho del Trabajo (lato), entendemos como empleados de confianza; aquellas personas a través de las cuales el patrón maneja la empresa o centro de trabajo delegando autoridad, asignándoles puestos de dirección, vigilancia y fiscalización en la Administración y relaciones tanto internas como externas de ese centro de trabajo.

Serán entonces quienes por razón de sus funciones, tengan a su cargo la marcha y destino de la empresa así como también los que debido a sus funciones estuvieren al tanto-

de sus asuntos CONFIDENCIALES Y RESERVADOS.

En la Administración Pública y para los efectos de nuestra Materia, serán los funcionarios y empleados que desempeñen las funciones mencionadas en párrafos anteriores, previstas en el artículo 5° de la L.F.T.S.E., así como quienes tengan acceso a información confidencial y/o los puestos del Gobierno Federal.

B).- TRABAJADORES DE BASE.

Ahora bien, después de esta larga enumeración de características y puestos, sigue el artículo 5° que en forma muy sucinta dice que serán trabajadores de base los no incluidos en la enumeración anterior.

Continúa señalando este artículo 5° que todos los de base serán inamovibles y que para lograr esta inamovilidad se requiere al prestar servicios por más de seis meses sin tener nota desfavorable en su expediente.

De esta disposición podría entenderse que en el simple transcurso del plazo de seis meses, en forma automática se -

obtendría la base o sea, la inmovilidad; sin embargo no es así.- En efecto existen muchos trabajadores prestando servicios al Estado que lo han hecho por largos años y que no -- han obtenido la base; esto se debe a que sus emolumentos se cubren con partidas globales, como a lista de raya o provisionales, sin estar incluidos en forma específicas en el presupuesto.- Como consecuencia no puede obtener una base que legalmente no exista y se ha hecho necesario que en varias ocasiones, debido a las gestiones de los sindicatos, el Presidente de la República diere un acuerdo declarando la basificación de grupos de trabajadores.

La redacción de este precepto resulta a nuestro criterio, incompleto por confuso, ya que si bien es cierto que los trabajadores de base son inmovibles, también lo es que esta inmovilidad va a ser relativa o sujeta al tipo de NOMBRAMIENTO o designación que se dé al trabajador, como por ejemplo: un trabajador con un nombramiento por obra determinada, será inmovible por el tiempo que dure la obra determinada que señala su nombramiento.

Creemos que la intención del legislador al señalar que serán inmovibles lo hace con el afán de distinguirlo del -

Empleado de confianza que no podrá tener inamovilidad.

Sin embargo consideramos que este precepto podría ser más congruente y menos confuso, reestructurándolo.

CLASIFICACION DEL TRABAJADOR DE BASE.

I.- Lista de raya, trabajadores temporales consignados en:

- a).- Obra determinada.
- b).- Tiempo fijo p supernumerarios, (artículo 12).

II.- Nombramiento:

- a).- Definitivo o numerario.
- b).- Interino.
- c).- Provisional.
- d).- Por tiempo fijo.
- e).- Por obra determinada, (Fracción III, Artículo 12).

Atendiendo al sentido gramatical de los términos de trabajador temporal, tiempo fijo, provisional y hasta interino,

puedan resultar simultáneos en el empleo que ocupen, es decir que ninguno de ellos es definitivo. Por lo que consideramos que esta clasificación pueda obedecer en cierto modo a necesidades y razones presupuestales para el pago de remuneraciones a este personal.

Todos los trabajadores al servicio del Estado no incluidos en la enumeración limitativa del artículo 5º de la Ley de la materia burocrática, son de base.- He aquí las formas de legislación que los favorece:

- 1.- Los efectos del nombramiento dan al trabajador de base una seguridad definitiva en su cargo.- La Ley declara inamovible a los empleados de esta categoría (artículo 6º).
- 2.- El empleado se haya protegido respecto a jornadas mayores que las permitidas por la Ley, contra trabajos inhumanos, excesivos o peligrosos; contra salarios inferiores al mínimo establecido para los trabajadores en general (artículo 14º); contra traslado indebido e injusto del lugar habitual de su trabajo o de donde fué nombrado (artículo 14º); contra el cese injustificado (artículo 46º).

3.- El sistema escalafonario y de permutas organizando una en cada Dependencia favorece las prestaciones y-- promociones de ascensos de los trabajadores de base,-- en los que son factores de cambios favorables a de -- tos, los conocimientos, la aptitud, la antigüedad y-- la disciplina que, de acuerdo con puntuaciones esta-- blicadas de común acuerdo por el sindicato y el títu-- lar de cada Secretaría o Dependencia fijan (artícu-- los 47, 50 y 52). Los trabajadores de base tienen -- derecho a concursar en las promociones que periódica-- mente se boletinan para ascender, en virtud de la -- existencia de una vacante, empleo de nueva creación-- o permuta que puedan favorecerlos.

c).- OTROS TIPOS DE TRABAJADORES.

La Ley establece, además de las clases trabajadoras que -- bases señalado, otra de acuerdo con el carácter de nombramien-- to.- Así considera por ejemplo: los a lista de raya, los inte-- rinos, los supernumerarios, los por tiempo fijo o por obra de-- terminada. (artículo 18 fracción III), cuya caracterización-- queda determinada por su régimen.

Con la denominación de supernumerarios la Ley comprende a un gran número de trabajadores que no figuran en las nóminas ordinarias y respecto de los cuales la vigencia del nombramiento surte efectos ordinariamente solo para un ejercicio fiscal, esto es, se haya limitado a un año.- No obstante con apoyo en lo proveniente por la legislación laboral, (artículo 5°), se ha venido sosteniendo la tesis de que adquieren derecho a la base, pasados 6 meses posteriores al nombramiento, pese a que la Suprema Corte de la Nación establece - que el hecho de que una persona " haya ocupado por más de -- seis meses una plaza super-numeraria no implica que adquiera derechos de planta o escalafonarios en dicha plaza "; en todo caso ésta debe ponerse a disposición de la comisión de -- escalafón para ser boletínada.

De todas partes cualesquiera que sean los efectos de un nombramiento todos los trabajadores al servicio del Estado gozan de los derechos que la legislación aplicable establece - para sus demás servidores.- Pasemos ahora a ocuparnos de - la figura jurídico-laboral más importante del derecho del - trabajo: el Sindicato.

CAPITULO CUARTO

CAPITULO CUARTO

EL DERECHO DE HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

- 1.- EL DERECHO DE HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL
SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS.
- 2.- TITULAR DEL DERECHO, RECURSOS, LICITUD, ILCITUD
E INEXISTENCIA.
- 3.- TERMINACION.
- 4.- PROYECCION.

1.- El Derecho de Huelga en los Trabajadores al Servicio del Estado. Requisitos.- 2.- Titular del Derecho, Recursos, Licitud, Ilícitud e Inexistencia.- 3.- Terminación.- 4.- Proyección.

1.- EL DERECHO DE HUELGA EN LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. REQUISITOS.

a).- DERECHO DE HUELGA.

Conforme a lo dispuesto por la fracción E del apartado - " B " del Artículo 123 Constitucional, los trabajadores al -- Servicio del Estado, gozan del derecho de huelga; el capítulo II del título cuarto de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1961 se refiere a este derecho y lo reglamenta.

Desde luego, define que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que la Ley señala; son esas disposiciones las que vamos a comentar.

Se dice que los efectos de la huelga son además de la --

suspensión de los trabajos, la suspensión de los efectos de los nombramientos de los trabajadores; pero tales son esos efectos.- Desde luego el más inmediato es la suspensión de los sueldos o salarios de los trabajadores.- Por otro lado se establece que los trabajadores con funciones en el extranjero deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que corresponda, pero no llegar a la huelga fuera del territorio nacional; parece poco utilizable la disposición, ya que los mexicanos al servicio del Estado en el extranjero, son los del servicio exterior, salvo tal vez muy contadas excepciones, y estos trabajadores por disposición de la fracción XIII del Apartado " B " ya citado, se rigen por sus propias leyes, al igual que los de las fuerzas armadas.

Tal como sucede con los trabajadores del Apartado " A ", la huelga debe limitarse al mero hecho de la suspensión de las labores a cualquier acto de violencia o de coacción sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, implicará para los responsables la pérdida de su calidad de trabajadores y además se harán acreedores a una sanción pecuniaria y hasta privación de la libertad por dos años; es decir, que resulta más grave para éstos que para aquéllos.

El derecho de huelga para los servidores públicos se ha
llá consagrado por la Ley que agrupa y protege derechos. Es
to no hubiera podido ser de otra manera, puesto que, por --
una parte la legislación laboral los considera como trabaja
dores y por lo mismo como sujetos de actividad dentro del -
derecho de trabajo y, por otra, el propio precepto constitu
cional que consagra las regulaciones laborales, prevé esta
especial circunstancia; es decir, que los burócratas pueden
declarar la huelga.- Hemos analizado suficientemente la sa
turalidad de este movimiento típicamente obrero, que la Ley
define como la suspensión temporal del trabajo, como resulta
de de una coalición de trabajadores, decretada, es preciso-
puntualizarla, en la forma y términos que la Ley de los tra
bajadores al servicio del Estado establece (Artículo 22)-
como para que intentemos nuevamente un análisis de sus ele
mentos jurídicos o una historia de su formación como dere -
cho social.- Mis bien nos preocupa, antes de hacer una crí
tica de sus fines y resultados, saber qué requisitos norman
este derecho.

El Capítulo IV del mismo Título se refiere a los procedi
mientos para la declaración de huelga y solamente el que
aparece en la Fracción II del Artículo 22, es suficiente pa

rd hacer nugatoria este derecho, a menos de que existan otras formas para ello.

En efecto, el artículo 33 reza:

" Artículo 33.- Para declarar el estado de huelga se requiere:

- I.- Que se ajuste a los términos del artículo 34 de esta Ley, y
- II.-Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada. "

Si nos ponemos a considerar que cada dependencia del Gobierno tiene un alto número de empleados, algunos muchos miles de ellos, repartidos en todo el territorio nacional, nos podemos percatar de lo difícil, por no decir imposible, que sería lograr la unión de voluntades de esas dos terceras partes para acordar llegar a la huelga.

A mayor abundamiento, si bien, el Tribunal al recibir el Pliego de Peticiones que debe enviarse por su conducto, debe correr traslado al titular de la dependencia o secretaría en

conflicto quien dispone de DIEZ DIAS para dar contestación al propio Tribunal, dentro de un plazo de SETENTA Y DOS HORAS debe declarar si la huelga es legal o ilegal, es decir, existe un arbitraje previo o obligatorio.

La calificación previa del movimiento emplazado, aunada a la formalidad del número de huelguistas, así como a la causal de huelga, hacen que reconozca la Ley en su artículo 34: " cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado " B " del artículo 123 -- Constitucional ", hacen que de hecho la huelga burocrática no exista; el Doctor en Derecho Alberto Trucha Urbina le llama " EL MITO DE LA HUELGA BUROCRÁTICA " y dice que sin embargo, allí están las disposiciones legales como piezas de museo.

La realidad es que en esta materia la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, redujo las que mencionaba el Estatuto Jurídico Cardenista, cuyo artículo 43 decía:

" Artículo 43.- La Huelga General es la que se emprende contra todos los funcionarios de los poderes de la --

Unión y sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

- a).- Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.
- b).- Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo en este caso hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal.
- c).- Por desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.
- d).- Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Claro está que una huelga general como la prevista por esta disposición crearía como resultado un estado de rebelión que afectaría a la estabilidad del Estado y de todo el País.

Ahora bien, la huelga parcial estaba prevista por el artículo 70 que a la letra decía:

" Artículo 70.- La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática por cualquiera de las causas siguientes:

- a).- Violaciones frecuentemente repetidas a este Estatuto;
- b).- Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.
- c).- Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal de Arbitraje.

No creemos que ni aún en esta forma pudiera llevarse a cabo una huelga burocrática, pero cuando menos existía una posibilidad de huelga en alguna de las unidades de alguna dependencia, si se cometían violaciones en esa sección de la misma, sin que fuera necesario obtener la aprobación mayoritaria de las dos terceras partes del personal total de la dependencia.

En principio, estamos de acuerdo con la opinión del Maestro Trueta Urbina al respecto: " la huelga burocrática es un mito " una entelequia, que no se materializa, no obstante que en la actualidad dada la situación económica que se-

está viviendo y la politización de las masas trabajadoras - en lo general, que las lleva a promover protestas públicas y hacer manifestaciones de reclamación, particularmente de los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Educación (SENTE) que con mucha frecuencia presenciamos en las calles hoy en día (Abril de 1989).

Como una última expresión respecto de éste tema diremos que hasta la presente fecha no existen ni siquiera ejecutorias aisladas que nos permitan o poder dar una idea del criterio de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, con respecto a la huelga burocrática, ya que no han llegado hasta ella los posibles conflictos que se han planteado y que en forma sistemática ha rechazado el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

B).- REQUISITOS.

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

I.- REQUISITOS DE FONDO.

Entendamos por tales aquéllas que dan motivo al ejerci-

ción del derecho; es decir, las motivaciones a las situaciones de hecho que colocan al servidor público, no es posición de desigualdad económica respecto del patrón-Estado, porque 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 por tal se da en el Capitalismo, sino simplemente de demandante de mejores condiciones laborales o mejor salario u otras percepciones.

La huelga no tiende, a restar al patrón 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- Estado no hay propiamente mercado económico.- Veamos pues cuáles son los requisitos de fondo que motivan la huelga.

1.- La violación a los supuestos consagrados por el apartado " B " del Artículo 123 Constitucional, y

2.- Que se haga de manera general y sistemática.

Los supuestos consagrados por el apartado " B " del Artículo 133 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, el Gobierno del Distrito Federal y sus Trabajadores.
- I.- La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente.- Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán como ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario.- En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres 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 en 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 escala a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingresos en su familia.

IX.- Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fija la Ley. En caso de separación justificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo pro-

decimiento legal.- En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otro equivalente a la su prima o a la indemnización de ley;

X.- Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes.- Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga previo al cumplimiento de 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 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 durante el embarazo no realizarán tra

bajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir un salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido por la relación de trabajo.- En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para 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 determina 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 proporcionará a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta conforme a los programas previamente aprobados.- Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá

un fondo nacional de la vivienda, a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y-- establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas; o bien para construir las, prepararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Las aportaciones que hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su ley y en las que correspondan, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII.- Los conflictos individuales, colectivos e interestatales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo previene 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 seguridad pública, así como el personal de servicio exterior se regirán por sus propias leyes.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones que se refieren al inciso f) de la fracción XI de este Apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones;

Y

BIII BIS.- Las instituciones a que se refiera el párrafo quinto del artículo 38, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV.- La Ley determinará los cargos que serán considerados de confianza, las personas que los desempeñan disfrutaran de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.

(Reglamentaria: Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 27 de Diciembre de 1943, D.O. 28 de Dici-

abre de 1963).

La revisión de las relaciones entre los poderes de la -- Unión el Gobierno del Distrito Federal y los demás Estados -- de la República; consagradas en el apartado " B " muestran, -- entre otras cosas, la naturaleza pública del trabajo presta- do y del objetivo buscado, la limitación económica que el Es- tado tiene para satisfacer las demandas obreras, condicione- das no solo a los presupuestos respectivos, es decir, a la -- capacidad de cubrimiento del Erario, sino a la ingente necesi- dad 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 pri- mario de ésta.- Si bien se prescribe que los salarios no pue- dan ser inferiores al mínimo acordado para los trabajadores -- del Distrito Federal, y en las Entidades, esto no quiere de- cir que las prestaciones económicas puedan elevarse en las -- mismas o parecidas condiciones que para el trabajador ordina- rio.- La revisabilidad periódica de los contratos colecti- -- vos, permite, en efecto, al obrero ordinario ir mejorando su -- salario paralelamente al éxito económico de la empresa.- En- cambio, las relaciones del trabajador-Estado no son necesi- -- riamente revisables periódicamente.- Se revisan, claro está-

pero en la mayoría de las concesiones el aumento de los salarios y de las prestaciones es el resultado de la iniciativa propia del gobierno, más que del sindicato respectivo o de la Federación del Estado.- Si no fuera por esto, deberíamos concluir que la política obrera del Estado-Patrón, 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.- Es desconocimiento, lesión, postergación general y sin temática 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 impago de las horas extraordinarias; la suspensión 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 cese sin causa justificada; la no prestación de las formas de seguridad social, los permisos económicos, etc.

En éste último aspecto la legislación suprema concibió regulaciones ampliamente protectoras de la clase trabajadora burocrática. La seguridad social se presta, como lo previene

La ley, por medio del Instituto de Seguridad 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 para el trabajador y sus familiares; aspectos como el descanso y la recuperación; la compra de artículos de consumo diario; casa-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 aspecto de seguridad social el Estado Mexicano ha ido tan lejos como es posible en la legislación - avanzada.

La violación general y sistemática por parte de una Dependencia Estatal de los supuestos que contiene el apartado " B " del Artículo 123 Constitucional, es motivo de la huelga; es requisito sustancial y de fondo de la misma.

3.- REQUISITOS DE FORMA.

Los requisitos de forma de la huelga de los trabajadores

al servicio del Estado son (Art. 95).

- I.-Que ésta se ajuste en los extremos previstos en el artículo 94 de la Ley, es decir que se violen los supuestos previstos en el apartado " B " del artículo - 122 Constitucional, y
- II.-Que sea declarada por dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Podríamos agregar además los siguientes:

- I).- Que los trabajadores presenten al presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitrajes su pliego de peticiones y copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga;
- II).- El pase del tiempo; es decir, el del término de diez días entre la notificación que a la dependencia empleada hace el presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje para que esté resuelta la suspensión de labores en que consiste la huelga, por negativa del titular a las pretensiones de sus trabajadores. (Art. 105).

Los requisitos de Forma son tal naturaleza e implican -- una complejidad tan difícil de llevar, que en la práctica no se ha llegado nunca a un estado de huelga legal. Los paros -- realizados por parte del S.N.T.E. (finales de abril y principios de mayo de 1982), en diversas manifestaciones que -- conciben en la Plaza de la Constitución y Gtimiento los -- de los trabajadores de la ruta 180 a los que les costo la -- rescisión de su contrato por parte de las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, o por asociaciones diversas que los apoyan en su lucha por conseguir un aumento salarial del 100%; esbriñarían como la de los maestros de la educación -- en las diversas dependencias que los ocupan, no han sido sino esos paros. Se alcanza la dimensión de la huelga, porque la amplitud de los requisitos y su cumplimiento es enteramente difícil. - A ello debe agregarse sutiles resortes políticos y económicos que se marcan a nivel de la F.S.T.S.E. que sirven en realidad como punto de apoyo, como instrumento de estrategia gubernamental, en la medida que ningún trabajador tiene suficiente conciencia de clase, ni arrestos, ni -- hay líderes tan capaces y tan honestos como para plantear al Estado una situación emergente como es una huelga, que a los titulares afectados no conviene de ninguna manera. - Siempre hay algo que la frustra y no precisamente la total ausencia-

del titular de tal o cual dependencia a las demandas, que -- hasta ahora no se han planteado, sino el impacto de un paro- que se mueve y se ventila a niveles muy diferentes de la de- pendencia interesada

2.- TITULARES DEL DERECHO. RECURSOS. LICITUD, ILICITUD -
E INEXISTENCIA.

a).- Titularidad.

En la huelga declarada por los trabajadores del Estado,- el titular de ella, a pesar de que es un derecho colectivo,- son los trabajadores del sindicato de la dependencia que ha- cen uso del derecho.- La teoría laboral formula interesantes consideraciones al respecto, como son la de la que es un de- recho positivo de la masa obrera, consistente en la facultad de suspender totalmente las labores, imponiendo de esta suer- te su voluntad al Estado.

Es un derecho colectivo; sin embargo, descansa en las vo- luntades individuales libremente expresadas de cada traba- jador.- Sólo puede ejercitarse en el caso y cuando concurre- un consentimiento tan mayoritario como es el caso de las dos

terceras partes de los servidores públicos. Al manifestar -- la Ley (como en el caso de los trabajadores ordinarios) que es el resultado de una " COALICION ", está expresando los medios válidos de ejercer el derecho. Podemos repetir con el -- título 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 burocrática afectada por el movimiento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado en repetidas ocasiones esta tesis, al expresar que aunque se refiera a cada trabajador en lo particular, no puede éste de clararlo sólo y, un movimiento generado así (la suspensión de las labores) resulta imprecendente. Sin embargo, dentro -- del espíritu y letras del artículo 33 de la Ley " CATE " la titularidad del derecho parece corresponder al sindicato burocrático, lo que no ocurre siempre ni necesariamente respecto de 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 mayoría, que pueden ejercer el derecho. Se podría dar el caso de una pluralidad de sindicatos de empresa de los --

ciales no todos estuvieron conformes y, no obstante proceda la huelga porque la coalición de los demás formará mayoría.

Cabría preguntarse entonces a quién correspondería la titularidad del derecho para emplazar a huelga, sino a ésta última.

En el caso de los trabajadores burocráticos 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 a -- caso haberse suprimido la coalición.- Se hecho creemos que -- la huelga indirectamente es un derecho sindical y que es posible suponer la declaración de la huelga burocrática fuera de control sindical.- Pero en realidad esto es factible. Tal vez sí, en cuyo caso debe reiterarse que el derecho de la -- coalición.- A caso, sin quererlo la ley ha dado a los burocratas un medio de declarar una huelga, evitando las inconveniencias de la política sindical, a veces viciada por los intereses o presiones ajenas al deseo de la mayoría.- Hemos dicho atrás que entre los órganos de presión está la F.S.T.S.E. y que ésta se ejerce sobre los directores sindicales por me-

dio de mecanismos tan sutiles como su representación en el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- 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 todas suertes en los hipotéticos casos de huelga de burocratas, coalición mayoritaria y sindicato tienen a confundirse.

b).- RECURSOS.

Podríamos extender por tales los medios de que se sirven los trabajadores públicos para declarar el movimiento de huelga; para hacer uso del derecho contra una dependencia o los medios empleados por ésta para evitarla.- Viene señalados los primeros en lo establecido por los artículos 190 y 191 de la Ley de la materia aplicable a los trabajadores del apartado " B ", y ya hemos hablado de ellos. Consisten en:

- 1.-Coaligarse en una mayoría de dos terceras partes de los que sirven en una dependencia.
- 2.-Presentar al Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje su Pliego de Peticiones con la copia del-

acto de la asamblea en que se haya acordado declarar-
la huelga.

c).- LICITUD E ILICITUD.

La fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, defi-
ne lo que debe entenderse por " LICITUD " en su materia de -
huelgas?

" Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con-
seguir el equilibrio entre los diversos factores de la pro-
ducción armonizando los derechos del trabajo con los del ca-
pital.- 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 huelguis-
tas ejerciera actos violentos contra las personas o las pro-
piedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenecieran
a los establecimientos y servicios que dependan del Gobier-
no ".

En relación con los trabajadores al Servicio del Estado,

La licitud proviene no de que se busque con aquélla como --
guir ese equilibrio económico, imposible en relación con el
poder público sino que no se violen de manera general y sis-
temática los derechos consagrados en el apartado " B " del -
Artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos, según lo consagra la Fracción I del mismo,
he aquí una diferencia fundamental.

La suspensión de labores que es la consecuencia de la --
huelga queda protegida solo cuando el fin buscado sea la re-
violación general y sistemática de los derechos laborales --
consagrados por la Ley Suprema.- Como decía el tratadista --
" El concepto huelga lícita hace referencia exclusiva al fin
del movimiento, la huelga es un derecho instrumental y su fi-
nalidad, para merecer la protección jurídica, es concreta y-
por mandato constitucional es la búsqueda de la cesación de-
un estado general y sistemático de desconocimiento por parte
del titular, de las concesiones de trabajo por el propio pre-
cepto constitucional ".

3.- ILICITUD.

Debemos acudir nuevamente a las regulaciones constitucio-

nales de ilicitud contenidas en la misma fracción XVIII del Artículo 133, a que hicimos mención antes. De acuerdo con el precepto " Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en un caso de guerra, cuando aquéllos que pertenecen a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno ". Los artículos 185 y 186 de la ley de los trabajadores al Servicio del Estado transcriben estas prescripciones.

Como acertadamente señala el comentarista, una huelga puede ser lícita según la primera parte del artículo constitucional citado e ilícita conforme a la segunda.- Es así " - porque, en tanto el concepto de huelga lícita hace referencia a los elementos exigidos por la ley para proteger la suspensión de labores afectuada en una empresa, el segundo mira a situaciones que acompaña a la huelga o a ciertos actos que pueden producirse en ocasión de ella y los cuales, por constituir, en sí mismos, un delito, no permite que el orden jurídico proteja el movimiento.

Huelga legal y delictuosa.- Con toda precisión declara ilegal y delictuosa la huelga el artículo 186 de la Ley, en los términos siguientes:

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

Si el Tribunal resuelve la declaración de la huelga es ilegal prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender las labores, como previene el artículo 105 de la propia Ley.

Por fortuna para la mayoría de los burocratas, está tan prácticamente limitado el derecho de huelga, que no podrán ser víctimas de miembros del ejército ni policías que emplean la clásica mecana en su contra, como lo han hecho con otros trabajadores.- De suerte que con el paro y cese de los trabajadores de la ruta 100 no pasó a mayores al dar el Estado por terminadas las relaciones de trabajo con el sindicato (mayo de 1989),

" El concepto de huelga ilícita deriva, por lo tanto, de la concurrencia de una circunstancia contraria a la legislación penal, de lo que puede concluirse que la parte segunda de la fracción XVIII del artículo 121 Constitucional es un capítulo de derecho penal.- La idea de huelga ilícita, contem

plada en la misma fracción XVIII, es una categoría civil, a la que se podría oponer el concepto de huelga civilmente lícita, el cual, a su vez eso, según vimos, en la idea de huelga legalmente inexistente; es una suspensión de labores que no está protegida por el derecho y que origina ciertas responsabilidades civiles.- El último que ahora analizamos comprende elementos que no contradicen el concepto mismo de huelga, pero que por constituir, en sí mismos, un delito, impide que el orden jurídico proteja el movimiento, el cual, no obstante y en condiciones normales, estaría amparado por el derecho ".

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 enteramente sencilla: la suspensión de labores 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 solo en virtud de que los actos constituyen un delito y que de ninguna manera pueden quedar protegidos por la Ley, sino por que en la prelación de derechos, 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 ".

d).- INEXISTENCIA.

En los términos del artículo 101 de la Ley de los trabajadores del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual no puede sustraerse a ello.- Claro está 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 diversos refiriéndose a la huelga de trabajadores ordinarios, éstos o los patrones tienen derecho a solicitar del Tribunal de Conciliación y Arbitraje el pronunciamiento.- Si -- bien la ley para los servidores públicos no contiene una -- disposición similar a la del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo es enteramente válido (de acuerdo con lo previsto en el artículo II de la primera que complementamente -- se aplique a la segunda y, en consecuencia, los trabajado --

res y/o el titular piden al Tribunal la resolución de existencia o inexistencia, transcurrido el plazo de 72 horas de recibido el escrito acordando la huelga).

Contrariamente a lo que ocurre en las huelgas en que participan los trabajadores ordinarios, el Tribunal sí tiene la 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 Traba Urbina -- " las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas ", (22).- Esto quiere decir -- que si las partes en un planteamiento ilegal, que se ha traducido por la huelga en una suspensión de labores, (claro está que en la declaración no están precisamente interesados los trabajadores) no piden al Tribunal la declaratoria de inexistencia, por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, los efectos de la huelga persistirán aún que el Tribunal esté facultado para modificarlos -- sino en el laudo.- En el caso de los servidores públicos el Tribunal está obligado a decidir si es legal o ilegal.

(22).- Véase citada Traba Urbina Alberto. Derecho del Trabajo. Pág. 273. Edit. Porrúa 1971.

e).- CONSECUENCIAS DE ILEGALIDAD.

Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, " prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión ". (artículos 134 y 135). La inexistencia legal de una huelga decretada por los Sindicatos y calificada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, trae pues, por consecuencia:

- a).- La prohibición de suspender las labores;
- b).- La autorización del titular para cesar a los trabajadores rebeldes;
- c).- La toma de providencias para evitar la suspensión.-
Y cabe preguntarnos cuáles serán éstas últimas providencias.

La inexperticia jurídica en estos casos que sólo se - -
venture cuáles serían las medidas que la prudencia y el am - -
plio arbitraje judicial decretaría.- Tal vez las medidas se - -
rían (como ha ocurrido en otros países con motivo de huelga
ilegales decretadas de empleados postales y limpia, transpor

to, etc., en los Estados Unidos, Francia, Inglaterra), la militarización del servicio público y el enjuiciamiento militar o, tal vez, la sustitución de empleados civiles por militares. Y hoy en día, viene el caso el asunto de los trabajadores de la Ruta 100; el ejército está prestando el servicio de transporte urbano con sus propios vehículos.

Un caso específico de ilegalidad y por lo mismo de inexistencia de una huelga decretada por los servidores públicos, es el previsto en el artículo 136 de la ley para los trabajadores al servicio del Estado.- Prevé el caso de delictuosidad e ilegalidad cuando los trabajadores " ejecuten actos de violencia contra las personas o las propiedades -- (de quién; " cuando se decreta en los casos del artículo 2º Constitucional "); es decir, en los de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otro ponga a la sociedad en grande y grave peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República Mexicana, de acuerdo con el Consejo de Ministros y con la aprobación del Congreso de la Unión, y en los recesos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país, o en lugar determinado, -- las garantías que fuesen obstáculos para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación, pero deberá hacerlo por un-

tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo.- Si la suspensión tuviere lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estén necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación.- Si la suspensión se verificase en tiempo de receso se convocará sin demora al Congreso para que las acuerde.

3.- TERMINACION.

Entendamos por terminación de una huelga fundamentalmente la reanudación de labores suspendidas con motivo de ella, sin embargo, el hecho no es tan sencillo y debemos analizar dos casos:

- 1.- Causas de la terminación; y
- 2.- Efectos de ésta.

1.- CAUSAS DE LA TERMINACION.

La Ley es muy clara a este respecto y señala en el artículo 108 que la huelga terminará:

- I.- Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II.- Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros.
- III.- Por declaración de ilegalidad o 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.- AVENENCIA DE LAS PARTES.

Indudablemente que el medio más rápido y sencillo de resolución de un conflicto obrero-patronal es la avenencia de las partes en él.- Sabemos que una de las primeras providencias que el Tribunal debe tomar es citar a éstas a una audiencia de avenimiento o conciliación de sus intereses -- (artículo 101).- Bien sea que a gestión del Tribunal es 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 venimos diciendo, se ha tornado en la práctica laboral en un procedimiento muy eficaz.- En los Tribunales Federales del Trabajo el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores ha adquirido una gran experien-

cia 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 dure en él hay posibilidad de un arreglo, sin lesionar gravemente (en el caso de los trabajadores comunes), la producción o la continuidad de las actividades públicas de la Dependencia afecta.- La falta de experiencia en huelgas de servidores públicos, que como hemos dicho no se han realizado todavía, impiden 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 propedéuticas a ella.- Diveros factores han impedido la coalición de los servidores públicos en actividades pre-huelguísticas.- Ha habido, como en el caso de los maestros, asociaciones profesionales más o menos -

transitorias, que han afrontado problemas graves cuando... Pero, insistimos, parece que ha faltado conciencia de clase dirección, continuidad en el propósito de asociaciones y éstas languidecen apenas han logrado su transitorio objetivo. Así, pues, lo que podría ser el principio de verdadera sindicación (sindicación 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 RESOLUCION DE LA ASAMBLEA.

Este es un medio que técnicamente 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 e imposible e injusta.- Si la asamblea espontáneamente decide desistirse del emplazamiento de 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 alludó los esclarecería.- Si pues decide retirar la demanda y terminar la huelga es porque algo superior a las legitimidad de sus intereses le llevó a ellos.- Qué puede ser. . .

No podrían o mejor adivinarse cuáles serían esas fuerzas. Hemos dicho líneas atrás que en la organización sindical de los trabajadores o servidores públicos, existen varios factores y fuerzas, más favorables al Gobierno que a los trabajadores.- La F.S.T.S.E., el representante obrero en el tribunal, la participación política de los directivos sindicales en organizaciones prácticamente de Estado como la CMOF 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 con otras a líderes, sub-líderes y familiares de ambos; todo constituye una gran fuerza y aparato opacables 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 decide de luchar por su mayoría es suponer un absurdo, sino fuera porque esto es obligado añadido de una confesión de " meo culpa " que se entregarían los líderes al Tribunal y al Titular ".

III.- POR ILEGALIDAD O INEXISTENCIA.

Hemos ya analizado estas causas de terminación del conflicto contenidas en los artículos 181 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático.- 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:

- a.- La inexistencia de una mayoría de dos terceros partes de los servidores públicos de la dependencia afectada.
- b.- El envío al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Pliego de Peticiones y del emplazamiento de huelga;
- c.- Que la huelga persiga los objetivos y motivos señalados en el artículo 94;
- d.- La suspensión de labores al vencimiento del plazo -- (artículo 103),

Si cualesquiera o todos estos requisitos no se satisficieren o el Tribunal por cualesquiera de las razones a que se refieren los artículos 101, 104, y 105 la declara ilegal parece inconcluso que el Estado legal de huelga termina.

IV.- El laudo dictado por el Tribunal que conoce o por la persona que a la solicitud de las partes y la conformidad de éstas, es un medio natural de terminación de la huelga.-- Como en todo aspecto conflictivo sujeto a resolución judicial o al arbitraje, la decisión arbitral tiene esos efectos jurídicos y parece que no hay nada más que decir.

3.- EFECTOS DE LA TERMINACION.

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 de los trabajadores del Estado y en las preceptuaciones de la Ley Federal del Trabajo (artículo 469).- 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 reanudarlas.

Las preguntas más obvias que se nos ocurren son éstas: -
* cómo podrá el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, obligar al titular de una dependencia a cumplir el laudo dictado. Y qué ocurrirá si no cumple, independientemente de la factibi-

lidad - no de no ser enjuiciado.- Las resoluciones laborales son fundamentalmente económicas o se traducen en dinero.- Las condiciones generales del trabajo, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 91 deben ser autorizadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- Los efectos del laudo son los de modificar esas condiciones económicas y de trabajo, con vista a modificar los presupuestos y principios de las bases en que descansan las posibilidades de erogación del Erario Público.- Que hará el Estado y el Tribunal si la Secretaría de Hacienda encuentra fiscalmente imposible de satisfacer las nuevas condiciones de trabajo, simplemente por imposibilidad presupuestaria presente y futura, y de acuerdo con los problemas que tenemos en el Fondo Monetario Internacional en tratándose de la Deuda Externa.- (Pongamos por caso una aguda retención económica para la que es aconsejable una reducción del gasto público).

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

Llevado el problema al extremo, deberá aumentarse determinados impuestos o crear otros.- será esto posible como regla general; aprobará el Congreso estos incrementos o los vetará el Ejecutivo; repercutirá o no en los órganos de formación de la opinión pública y en ésta y como; en el contribuyente . . .

En sí las cuestiones que en planes puramente hipotéticos podrían estudiarse o tratar de cuestionarse ya que no ha ocurrido nunca en la historia de las relaciones servidores-Estado y tal parece que no ocurrirá en el futuro próximo, pero no se debe descartar la posibilidad de que ocurran en vista de los acontecimientos ocurridos con el registro y posteriormente con los trabajadores de la ruta 100.

4.- PROYECCION.

Las consideraciones anteriores nos llevan necesariamente a hacer un enjuiciamiento o análisis valorativo de este problema; es decir, del sentido que va tomando la huelga las relaciones de trabajo de los servidores públicos y el Estado.

Se evolucionado; hacia dónde y en favor de quién.- Tal vez esto debería ser materia de colofón o conclusiones, pue-

to que en el concepto que sirve de rebro de este inciso y el de las conclusiones parecen confundirse.

Creemos que hay suficientes elementos de juicio para saber hacia donde va el derecho de los servidores públicos y - sí, como ocurre, en las demás ramas del derecho positivo, la realidad está más acá que la ficción jurídica.

CONCLUSIONS

CONCLUSIONES

1.- La huelga de los trabajadores al servicio del Estado, sigue en teoría la línea avanzada que representa este derecho social para los trabajadores ordinarios, con las taxativas que impone el interés público, el bien jurídico que se trata de proteger que en este caso es la Nación y la estabilidad de las instituciones gubernamentales que la sirven.

2.- Las condiciones generales de trabajo a que se refiere el apartado "E" del artículo 133 Constitucional, que norman las relaciones laborales de la burocracia, tienden a garantizar, sin mengua de los derechos de éste, la continuidad de los servicios públicos y la existencia material del Estado Mexicano. Ello explica que la aprobación de aquéllos que se sujeta a las posibilidades económicas del Erario Federal.

3.- La organización que la ley ha dado a la sindicación burocrática propende a crear obstáculos a la libre determinación de las mayorías en aspectos tan importantes como la huelga. Asociaciones profesionales como la F.S.T.S.E., sirven de franco más que de estímulo a la libertad sindical.

4.- La imposibilidad real de que se creen asociaciones profesionales distintas a la F.S.T.S.E., que se identifiquen con los sindicatos o puedan formar éstos y la también imposibilidad de que más de un sindicato general con una Dependencia, hace que la pluralidad de intereses debilite el sentido de clase y por lo mismo poca factibles las huelgas.

5.- La presión política de los organismos ajenos a la burocracia, pero de los cuales forma parte, hacen poco viables los movimientos de huelga, habida cuenta que los partidos políticos son partidos de Estado.

6.- La limitación de los conflictos colectivos a un sindicato con una Dependencia hace imposible las huelgas por solidaridad y por ende la fuerza que representa la unidad obrera.

7.- La limitación presupuestaria y los mecanismos financieros y legislativos que hay que poner en marcha para cumplir un laudo que implique modificaciones sustanciales en las condiciones generales de trabajo, hacen imposible o imperfecto el laudo que resuelve el aspecto conflictivo general

do por la huelga; cuando esta pudiera ser favorable a la burocracia.

8.- La experiencia ha mostrado que las huelgas de los servidores públicos no llegan sino a amenazar, únicamente -- por falta de consistencia y decisión, por falta en fin de espíritu de clase, al Estado.

9.- No podemos precisamente felicitar a los poderes públicos por el espíritu social y obrero que prevalece en las relaciones de trabajo con sus servidores, ni a éstos por la resignación con que aceptan la irritante conducta paternalista del Estado-Patrón.

10.- La posibilidad de que las relaciones burocracia-Estado se eleven a un plano en que los supuestos jurídicos previstos en la Constitución y leyes reglamentarias sean posibles, esta razón directa de la evolución política de los poderes de una dictadura real esbozada en formas democráticas a una democracia real. En el panorama político internacional solo se vislumbra esa posibilidad en los países europeos.

BIBLIOGRAFIA
LEGISLACION
Y
JURISPRUDENCIA .

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

- 1.- GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES. TRATADO DE DERECHO LABO-
RAL. EDITORIAL MELIJAETA, S.R.L. 3a. EDICION. 1987. BUE-
NOS AIRES.
- 2.- ERNESTO KROTOSCHIN. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRA-
BAJO. EDICIONES DEPALMA. 4a. EDICION. 1987. BUENOS AI-
RES.
- 3.- MARIO DE LA CUEVA. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABA-
JO. EDITORIAL FORNIA, S.A. 1a. EDICION. 1972.
- EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL FORNIA
S.A. 1a. EDICION. 1972.
- DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL FORNIA, S.A. 2a.
EDICION. 1983.
- 4.- RAFAEL CALDERA. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL EL ATENEO
3a. EDICION. 1984. BUENOS AIRES.
- 5.- AMERICO PLA RODRIGUEZ. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL --

- 6.- TRABAJO EDICIONES DEPALMA. 2a. EDICION. 1979. BUENOS AIRES.
- 6.- FRANCISCO DE FERRARI. DERECHO DEL TRABAJO. EDICIONES DEPALMA. 2a. EDICION. 1976, BUENOS AIRES.
- 7.- MIGUEL BORRER NAVARRO. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. EDITORIAL PAC. -- 1a. EDICION. 1989.
- 8.- SANTIAGO BARAJAS MONTES DE OCA. LA HUELGA. UN ANALISIS COMPARATIVO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. -- U.N.A.M. 1a. EDICION. 1943.
- 9.- NESTOR DE BUEN LOGANO. ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS. EDITORIAL FORNIA, S.A. 2a. EDICION. 1966.
- 10.- CARLOS ALBERTO PUIG HERMANUEL. TEORIA Y PRACTICA DE LA HUELGA EN MEXICO. 1a. EDICION. 1989, EDITORIAL FORNIA, S.A.
- 11.- EUSEBIO RAMOS. DERECHO SINDICAL MEXICANO. LAS INSTITUCIONES QUE GONERA. CADERNAS. EDITOR Y DISTRIBUIDOR. 2a. EDI-

CIÓN. 1978.

12.- ROBERTO MUÑOZ SAMPON. DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL PO --
RUA. 1a. EDICION. 1976.

13.- EQUERIO GUERRERO LOPEZ. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.-
EDITORIAL PORRUA, S.A. 13a. EDICION. 1983.

14.- ALBERTO BRICEÑO RUIZ. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO. EDI
TORIAL HARLA. 1a. EDICION. 1944.

15.- BALTASAR CAYADO FLORES. EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERI
CA. EDITORIAL TRILLAS. 1a. REIMPRESION. 1984.

16.- MARIO L. DEVEALI. LINEAMIENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO. TI
POGRAFICA EDITORA ARGENTINA. 3a. EDICION. 1953. BUENOS AI
RES.

17.- J. JESUS CASTOREMA. MANUAL DE DERECHO OBRERO. 6a. EDICION
1984.

18.- MANUAL DE DERECHO OBRERO. 4a. EDICION. 1964.

- 18.-FRANCISCO CARVELUTTI. DIAGNOSIS DE LA HUELGA. SANTA FE -
1951.
- 19.-NICOLAS FIZARRO SUAREZ. LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.
- 20.-J. MANUEL MORA ROCMA. ELEMENTOS PRACTICOS DE DERECHO DEL
TRABAJO BUROCRATICO. EDITOR FRANCISCO MENDEZ CERVANTES.-
1988.
- 21.-MISSEL CANTON MOLLER. DERECHO DEL TRABAJO BUROCRATICO. -
EDITORIAL PAC. 1988.
- 22.-GUILLERMO CABANELLAS. MOZART VICTOR RUSSOMANO. LOS CON -
FLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION, EDITORIAL -
HELIJASTA. S.R.L. BUENOS AIRES. 1979.
- 23.-DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA SUPRECHT
ALLOGATI, Y OTROS. DERECHO COLECTIVO LABORAL. EDICIONES-
DEPALMA. 1973. BUENOS AIRES.
- 24.-JOSE DAVALOS MORALES. DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL -
FORNIA, S.A. 1a. EDICION, 1985.

25.-FELIPE TEMA RAMIREZ. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. --

EDITORIAL FORNIA, S.A.

26.-GUILLEMO ANGLIANO RODRIGUEZ. LAS RELACIONES INDUSTRIA -
LES ANTE LA INSURGENCIA SINDICAL. EDITORIAL TRILLAS. 1a.

EDICION. 1948.

LEGISLACION Y DICCIONARIOS

- 1.- JUAN B. CLIMENT BELTRAN. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CO
MENTARIOS Y JURISPRUDENCIAS. EDITORIAL ESFINGE. 3a. EDI
CION. 1947.
- 2.- LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUCROCRATICO. ALBERTO --
TRUERA URBINA Y JORGE TRUERA BARRERA. EDITORIAL FORMUA,
S.A. 2da. 1948.
- 3.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ALBERTO TRUERA URBINA Y JORGE-
TRUERA BARRERA. EDITORIAL FORMUA, S.A. 3da. EDICION. --
1956.
- 4.- FRANCISCO BREÑA GARDUÑO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. EDITO
RIAL HARLA. 3a. EDICION. 1958.
- 5.- DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. EDITORIAL NOTAS. 3a. EDE
CION. 1957, ALBERTO TRUERA URBINA.
- 6.- DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. GUILLERMO CAMELLAS DE
TORRES. EDITORIAL HELIESTA, S.R.L. 1958. ARGENTINA.

- 7.- DICCIONARIO JURIBICO MEXICANO. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIBICAS. U.N.A.M. EDITORIAL FORRUA, S.A. 1988.
2a. EDICION.
- 8.- CONSTITUCION POLITICA DE MEXICO.
- 9.- APENDICE DE JURISPRUDENCIA 1917 - 1985, S.C.J.N.
- 10.- JUAN PALOMAR DE FIGUEROA. DICCIONARIO PARA JURISTAS. MAYO EDICIONES. 1a. EDICION, 1985.